

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

TRẦN PHƯỚC HẢI

ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN

ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC NHÀ NƯỚC

CỦA THÀNH PHỐ QUẢNG NGÃI

Chuyên ngành: Kinh tế phát triển

Mã số: 60.31.05

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Đà Nẵng - Năm 2011

Công trình được hoàn thành tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: PGS. TS VÕ XUÂN TIẾN

Phản biện 1: PGS.TS Bùi Quang Bình

Phản biện 2: TS. Đoàn Hồng Lê

Luận văn được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp thạc sĩ kinh tế họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 01 tháng 12 năm 2011.

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. Lý do chọn đề tài

Nguồn nhân lực (NNL) bao giờ cũng là yếu tố quyết định sự thành công của một tổ chức. Vì vậy các tổ chức luôn tìm cách hoàn thiện NNL của mình. Đào tạo và phát triển NNL luôn là biện pháp cơ bản, lâu dài để phát triển các tổ chức, đơn vị.

Đối với thành phố Quảng Ngãi công tác đào tạo và phát triển đội ngũ CBCC nhà nước (CBCC HCNN) tuy đã có nhiều cố gắng, nhưng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển trong tình hình mới. Xuất phát từ yêu cầu cấp thiết đó, tác giả chọn đề tài "*Đào tạo và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước của thành phố Quảng Ngãi*" làm đề tài nghiên cứu của luận văn tốt nghiệp khoa học.

2. Mục đích nghiên cứu

- Hệ thống hoá các vấn đề lý luận về đào tạo và phát triển NNL trong các tổ chức và đơn vị.

- Phân tích thực trạng công tác đào tạo và phát triển đội ngũ CBCC nhà nước của thành phố Quảng Ngãi trong thời gian qua.

- Đề xuất giải pháp để hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước của thành phố Quảng Ngãi.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng

Là những vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến việc đào tạo và phát triển đội ngũ CBCC HCNN của thành phố Quảng Ngãi.

Phạm vi nghiên cứu

- Về nội dung, luận văn chỉ tập trung nghiên cứu một số nội dung của việc đào tạo và phát triển đội ngũ CBCC HCNN.

- Về không gian, được tiến hành trên phạm vi TP Quảng Ngãi.

- Về thời gian, đề tài nghiên cứu đề xuất các giải pháp để hoàn

thiện công tác đào tạo và phát triển đội ngũ CBCC nhà nước thành phố Quảng Ngãi đến năm 2015.

4. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện mục tiêu nghiên cứu, đề tài sử dụng các phương pháp: Phương pháp phân tích thực chứng; Phương pháp phân tích chuẩn tắc; Phương pháp điều tra, khảo sát, chuyên khảo, chuyên gia, so sánh, phân tích, tổng hợp và các phương pháp khác ...

5. Cấu trúc của luận văn

Luận văn được kết cấu gồm 3 chương:

Chương 1. Cơ sở lý luận về đào tạo và phát triển NNL trong các đơn vị hành chính

Chương 2. Thực trạng công tác đào tạo và phát triển đội ngũ CBCC NN của thành phố Quảng Ngãi trong thời gian qua

Chương 3. Hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển đội ngũ CBCC NN của thành phố Quảng Ngãi.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÀO TẠO, PHÁT TRIỂN

NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC ĐƠN VỊ HÀNH CHÍNH

1.1. NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG VỀ ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.1.1. Một số khái niệm về đào tạo và phát triển NNL

- Nguồn nhân lực là tổng hợp cá nhân những con người cụ thể tham gia vào quá trình lao động, là tổng thể các nhân tố về thể chất và tinh thần được huy động vào quá trình lao động. Nguồn nhân lực là tổng thể những tiềm năng của con người gồm thể lực, trí lực, nhân cách của con người đáp ứng một cơ cấu kinh tế - xã hội đòi hỏi.

- Đào tạo nguồn nhân lực là một loại hoạt động có tổ chức, được thực hiện trong một thời gian nhất định và nhằm đem đến sự thay đổi

nhân cách. Là quá trình học tập để chuẩn bị con người cho tương lai, để họ có thể chuyển tới công việc mới trong thời gian thích hợp. Là quá trình học tập nhằm mở ra cho cá nhân một công việc mới dựa trên những định hướng tương lai của tổ chức.

- Phát triển nguồn nhân lực là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng NNL về các mặt: nâng cao năng lực và động cơ thúc đẩy người lao động nhằm đáp ứng yêu cầu của tổ chức.

1.1.2. Ý nghĩa của phát triển nguồn nhân lực

a) Ý nghĩa của phát triển NNL đối với nền kinh tế

b) Ý nghĩa của phát triển NNL đối với tổ chức, đơn vị

c) Ý nghĩa của phát triển NNL đối với người lao động

1.2.3. Đặc điểm của NNL là công chức nhà nước ảnh hưởng đến việc đào tạo và phát triển

a) Khái niệm công chức nhà nước

Công chức NN là những người được tuyển dụng, bổ nhiệm giữ một chức vụ hay thừa hành công vụ thường xuyên trong một công sở của Nhà nước từ trung ương đến địa phương, được hưởng lương từ ngân sách và chịu sự điều hành của Luật công chức.

b) Các loại công chức nhà nước

Công chức HCNN được phân loại theo hệ thống chức nghiệp như: vai trò vị trí, chuyên môn nghiệp vụ và trình độ đào tạo và phân theo các lĩnh vực, cấp hành chính.

c) Đặc điểm công chức NN ảnh hưởng đến việc đào tạo và phát triển

- Là những người thực thi công vụ
- Là những người cung ứng dịch vụ hành chính công
- Là một đội ngũ chuyên nghiệp
- Được Nhà nước đảm bảo lợi ích khi thực thi công vụ

1.2. NỘI DUNG CỦA ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC ĐƠN VỊ HÀNH CHÍNH

1.2.1. Đào tạo nguồn nhân lực trong các đơn vị hành chính

a) Xác định mục tiêu đào tạo

Xác định mục tiêu đào tạo là xác định các đích đến, tiêu chuẩn cần đạt, những kết quả cần đạt được của người tham gia đào tạo khi kết thúc quá trình đó. Khi xác định mục tiêu cần xuất phát từ yêu cầu công việc, mục tiêu và chiến lược phát triển tổ chức và xác định trên cơ sở đánh giá NNL hiện có.

b) Xây dựng kế hoạch đào tạo

Xây dựng kế hoạch đào tạo là dự báo nhu cầu và khả năng sẵn có về NNL trên cơ sở đó xác định sự dư thừa hay thiếu hụt về số lượng, chất lượng lao động, từ đó tiến hành xác định nhu cầu về số lượng, chất lượng, đối tượng tham gia đào tạo và thời gian cụ thể để tiến hành đào tạo. Việc lập kế hoạch đào tạo sẽ xác định được nhu cầu và đối tượng đào tạo nhằm đảm bảo thực hiện tốt các mục tiêu, chỉ tiêu đào tạo, xác định được việc sử dụng, bố trí người học sau khi đào tạo.

c) Xác định phương pháp đào tạo

Phương pháp đào tạo là cách thức để tiến hành đào tạo. Hay nói cách khác, đó là phương thức cụ thể để truyền tải kiến thức cần đào tạo cho người được đào tạo để đạt được mục tiêu đào tạo.

Phải lựa chọn phương pháp đào tạo vì mỗi phương pháp có cách thức thực hiện khác nhau và có những ưu điểm, nhược điểm riêng. Đồng thời, với các đối tượng đào tạo khác nhau, với mỗi loại kiến thức khác nhau, mỗi vị trí công việc và điều kiện tham gia đào tạo của người học khác nhau đòi hỏi các phương pháp đào tạo cũng phải khác nhau. Vì vậy, cần phải lựa chọn phương pháp đào tạo phù hợp nhằm giúp cho người được đào tạo tiếp thu các kiến thức, kỹ năng tốt hơn, qua đó nâng cao

hiệu quả của công tác đào tạo. Các phương pháp đào tạo hiện nay bao gồm các phương pháp đào tạo trong công việc và ngoài công việc.

d) Đánh giá kết quả đào tạo

Để đánh giá kết quả cần phải đánh giá chương trình đào tạo để xác định có đáp ứng được mục tiêu đưa ra không và những thay đổi về hiệu quả của học viên có thể kết luận là do chương trình đào tạo mang lại không. Tiêu chuẩn về hiệu quả cần được đánh giá trong và ngay sau quá trình đào tạo.

1.2.2. Phát triển NNL trong các đơn vị hành chính

a) Nâng cao trình độ chuyên môn của NNL

Phát triển trình độ chuyên môn nghiệp vụ thực chất là việc nâng cao trình độ đào tạo, nâng cao kiến thức, phát triển năng lực nghề nghiệp cho người lao động nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ hiện tại và mục tiêu chiến lược tương lai của tổ chức.

b) Nâng cao kỹ năng NNL

Phát triển kỹ năng là nâng cao khả năng chuyên biệt của con người trên nhiều khía cạnh để đáp ứng các yêu cầu cao hơn trong hoạt động nghề nghiệp hiện tại hoặc để trang bị kỹ năng mới cho việc thay đổi công việc trong tương lai. Phát triển kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động là nội dung căn bản của phát triển NNL trong các tổ chức, nó ảnh hưởng đến hiệu quả sử dụng NNL.

c) Nâng cao nhận thức của NNL

Nâng cao trình độ nhận thức là một quá trình đi từ trình độ nhận thức kinh nghiệm đến trình độ nhận thức lý luận, từ trình độ nhận thức thông tin đến trình độ nhận thức khoa học ... Vì vậy việc nâng cao trình độ nhận thức cho người lao động là nhiệm vụ quan trọng là công tác phát triển NNL phải quan tâm, vì nó ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả công việc của tổ chức.

d) Nâng cao động lực thúc đẩy NNL

Tạo động lực là một hệ thống các hoạt động của nhà tổ chức nhân sự nhằm duy trì và động viên, khích lệ người lao động làm việc. Tạo động lực cho người lao động có thể bằng các yếu tố vật chất hoặc yếu tố phi vật chất. Để tạo động lực thúc đẩy làm việc một cách hiệu quả các tổ chức, đơn vị phải nỗ lực trong việc xác định các nhu cầu, các giá trị, các ưu tiên của người lao động và các công việc giúp họ đạt đến việc thoả mãn các nhu cầu.

1.2.3. Quan hệ giữa đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Đào tạo NNL và phát triển NNL có mối quan hệ gắn bó với nhau. Đào tạo bổ sung những vấn đề còn thiếu của nhân lực và là cơ sở, nền tảng cho sự phát triển NNL trong tương lai. Như vậy, phát triển NNL chỉ có thể dựa trên đào tạo mới bền vững, ngược lại đào tạo để đáp ứng những tình huống mới được rút ra từ quá trình phát triển NNL.

1.3. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.3.1. Nhân tố điều kiện tự nhiên

Nhân tố môi trường tự nhiên đó là vị trí địa lý, quy mô diện tích đất đai, trữ lượng tài nguyên khoáng sản của một vùng kinh tế, một quốc gia. Các điều kiện nêu trên, nếu thuận lợi sẽ tạo điều kiện phát triển kinh tế và từ đó phát triển NNL dễ dàng hơn, ngược lại sẽ gặp nhiều khó khăn.

1.3.2. Các nhân tố thuộc về điều kiện xã hội

Bao gồm: Yếu tố kinh tế, chính trị; Văn hoá – xã hội; Hệ thống chính sách xã hội.

1.3.3. Các nhân tố thuộc về tổ chức, đơn vị

- Mục tiêu của tổ chức
- Môi trường làm việc và tính chất công việc
- Chính sách sử dụng con người

1.3.4. Các nhân tố thuộc về bản thân người lao động

- Quyết định gắn bó lâu dài với nghề nghiệp
- Kỳ vọng của người lao động về lương và lợi ích
- Nhu cầu tự khẳng định, tự hoàn thiện mình, được tôn trọng và thừa nhận.

Chương 2

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC NHÀ NƯỚC CỦA THÀNH PHỐ QUẢNG NGÃI THỜI GIAN QUA

2.1. ĐẶC ĐIỂM CƠ BẢN CỦA THÀNH PHỐ QUẢNG NGÃI ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CBCC NN

2.1.1. Đặc điểm tự nhiên

Thành phố Quảng Ngãi là trung tâm chính trị, kinh tế - xã hội của tỉnh Quảng Ngãi, nằm về phía Đông Bắc của thành phố, có tọa độ địa lý từ 15⁰5'40" đến 15⁰8'55" vĩ độ Bắc và từ 108⁰55' kinh độ Đông. Phía Bắc giáp huyện Sơn Tịnh, phía Tây, Nam và Đông giáp huyện Tư Nghĩa. Diện tích tự nhiên toàn thành phố là 37,17 km², chiếm 0,72% về diện tích và 9,6% về dân số toàn tỉnh.

2.1.2. Đặc điểm xã hội

- *Về dân số:* Đến năm 2010 toàn thành phố có 133.843 người, trong đó dân số nội thành chiếm khoảng 83%. Mật độ dân số trung bình của thành phố là 3.390 người/km², cao nhất trong tỉnh.

- *Về nguồn nhân lực:* Năm 2010 toàn thành phố có 76.410 người trong độ tuổi lao động chiếm tỉ trọng cao trong tổng dân số 60,4%, lực lượng lao động xã hội tham gia trong nền kinh tế có 54.168 người. Trong cơ cấu lao động xã hội, ngành CN – XD thu hút khoảng 33,4%; khu vực dịch vụ thu hút 51,9%; khu vực nông nghiệp chiếm tỉ trọng

nhỏ khoảng 14,7%. Nhìn chung dân số và NNL của thành phố dồi dào, nhân dân có truyền thống cần cù, sáng tạo trong lao động sản xuất. Đây là một trong những ưu thế lớn của thành phố trong việc tiếp thu những thành tựu khoa học, kỹ thuật tiên tiến, hiện đại, phát triển những ngành kinh tế yêu cầu lao động có trình độ, chất lượng cao.

2.1.3. Đặc điểm kinh tế

Nền kinh tế của thành phố đạt mức tăng trưởng khá cao, tổng giá trị sản xuất tăng bình quân 21,4%, trong đó công nghiệp – xây dựng tăng 23,1%, khu vực nông nghiệp tăng 5,8%, khối dịch vụ tăng 24,3%. Thu nhập bình quân đầu người (VA-giá HH) đạt 15,4 triệu đồng, cao hơn 1,4 lần so với bình quân chung của cả nước.

Cơ cấu kinh tế của thành phố theo hướng tăng tỷ trọng ngành thương mại – dịch vụ và công nghiệp – xây dựng, tỷ trọng công nghiệp – xây dựng 61,4% năm; nông nghiệp còn 3,1%; dịch vụ 36%.

2.2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CBCC NN CỦA THÀNH PHỐ QUẢNG NGÃI

2.2.1. Thực trạng về đội ngũ CBCC HCNN hiện nay

Đội ngũ CBCC HCNN chiếm tỷ lệ lớn trong đội ngũ CBCC toàn thành phố, được phân thành 2 khối lớn: CBCC các cơ quan hành chính cấp thành phố và CBCC các xã, phường. Hiện nay Ủy ban nhân dân thành phố Quảng Ngãi có 12 phòng, ban và 11 đơn vị sự nghiệp trực thuộc, 10 UBND xã, phường với tổng biên chế hành chính là 375 người (gồm 165 CBCC khối các cơ quan thuộc UBND thành phố Nhà nước và 210 CBCC thuộc các xã, phường).

Nhìn chung, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ CBCC HCNN thành phố Quảng Ngãi qua các năm không ngừng được nâng lên, phản ánh đúng xu hướng chung của công tác đào tạo và phát triển đội ngũ CBCC HCNN của thành phố. Tuy nhiên, về năng lực nghiệp

vụ, nhất là năng lực quản lý, nhiều CBCC chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ mới. Một bộ phận không nhỏ CBCC do trình độ hoặc tuổi tác đã có biểu hiện không còn khả năng vươn lên để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của xã hội. Đây là những yếu kém, tồn tại của bộ máy Nhà nước thành phố Quảng Ngãi, và cũng là hạn chế về năng lực của đội ngũ CBCC HCNN thành phố. Những hạn chế đó đã trở thành thách thức đối với sự phát triển của thành phố nếu không có giải pháp khắc phục hiệu quả, kịp thời.

2.2.2. Thực trạng công tác đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức NN của thành phố Quảng Ngãi

a) Thực trạng việc xác định mục tiêu đào tạo

Mục tiêu đào tạo của thành phố có xác định nhưng trên thực tế công tác xây dựng kế hoạch chưa bám sát mục tiêu đề ra, kết quả thực hiện còn hạn chế được thể hiện ở chỗ số lượt CBCC được đào tạo về chuyên môn đúng với yêu cầu theo vị trí công tác so với tổng số CBCC đã tham gia đào tạo rất hạn chế. Kết quả đào tạo đến nay:

- Về trình độ chuyên môn: Số CBCC có trình độ đại học chiếm tỷ lệ 71,4% với tổng số CBCC HCNN trong toàn thành phố; Số có trình độ cao đẳng chiếm 9,3%; Số có trình độ trung cấp chiếm 10,6%; Số chưa qua đào tạo chiếm 7,7%.

- Về trình độ lý luận chính trị: Số CBCC HCNN có trình độ lý luận chính trị cao cấp chiếm tỷ lệ 19,2%, trung cấp chiếm tỷ lệ 45,3%, sơ cấp chiếm tỷ lệ 21,1%, chưa qua đào tạo 14,4% so với tổng số CBCC HCNN toàn thành phố.

- Về trình độ kiến thức QLNN: Tổng số CBCC được bồi dưỡng kiến thức QLNN chiếm tỷ lệ 70% so với tổng số CBCC HCNN.

- Về trình độ ngoại ngữ, tin học: số CBCC có trình độ ngoại ngữ từ chứng chỉ A trở lên chiếm tỷ lệ 48,3%; số CBCC có trình độ tin học

từ trình độ A trở lên chiếm tỷ lệ 44,8%.

Bảng 2.2. Trình độ chuyên môn của đội ngũ CBCC HCNN thành phố Quảng Ngãi đến năm 2010:

Đơn vị	Cao học	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	Chưa qua đào tạo	Tổng cộng
Cấp TP	3	153	3	4	2	165
Cấp XP	0	115	32	36	27	210
Tổng cộng	3	268	35	40	29	375

Nguồn: Phòng Nội vụ thành phố Quảng Ngãi

b) Thực trạng việc xây dựng kế hoạch đào tạo

Việc xây dựng kế hoạch đào tạo vẫn chưa đảm bảo, còn mang tính thụ động, rập khuôn theo trình tự quy định của Nhà nước nên hiệu quả của công tác đào tạo vẫn chưa cao. Công tác đào tạo CBCC như hiện nay vẫn chưa được định hướng rõ ràng, phần lớn các CBCC tự mình tham dự các khóa đào tạo mà không theo kế hoạch cụ thể. Do thực hiện đào tạo không theo kế hoạch nên nhiều khi nội dung chương trình đào tạo, các kiến thức cung cấp cho CBCC không phù hợp với mục tiêu, yêu cầu công việc và định hướng nhiệm vụ mà tổ chức sẽ giao cho họ, ngoài ra do không có kế hoạch nên nhiều khi việc học tập của các cán bộ cũng ảnh hưởng đến tiến độ công việc chung của tổ chức và do đó hiệu quả của công tác đào tạo sẽ không cao.

Bảng 2.7. Kết quả thực hiện kế hoạch đào tạo CBCC HCNN thành phố Quảng Ngãi (2005-2010):

Đào tạo	Chuyên môn			LLCT		QL NN	Ngoại ngữ	Tin học
	Trên ĐH	ĐH	CĐ,TC	CN,CC	TC			
Kế hoạch	10	50	30	75	150	210	120	310
Thực hiện	3	37	12	48	105	79	80	120
<i>Tỷ lệ (%)</i>	<i>30,0</i>	<i>74,0</i>	<i>40,0</i>	<i>64,0</i>	<i>70,0</i>	<i>37,6</i>	<i>66,7</i>	<i>38,7</i>

Nguồn: Phòng Nội vụ thành phố Quảng Ngãi

c) Thực trạng của việc xác định phương thức đào tạo

Qua tìm hiểu thực tế cho thấy các phương thức đào tạo cho CBCC HCNN của thành phố Quảng Ngãi hiện nay là phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương. Thực trạng việc lựa chọn phương thức đào tạo thể hiện qua Bảng 2.8:

Bảng 2.8. Phương thức đào tạo cho CBCC HCNN của thành phố hiện nay

Đối tượng	Các phương thức đào tạo	Phương thức được chọn
Lãnh đạo	<ul style="list-style-type: none"> * Đào tạo tại nơi làm việc: - Kèm cặp và hướng dẫn - Kinh nghiệm trước kỳ hạn nhất thời - Luân chuyển công việc * Đào tạo ngoài nơi làm việc: - Đào tạo ở trường đại học - Hội nghị, hội thảo 	<ul style="list-style-type: none"> * Đào tạo ngoài nơi làm việc: - Đào tạo ở trường đại học (hình thức từ xa, tại chức)
Công chức	<ul style="list-style-type: none"> * Đào tạo tại nơi làm việc: - Kèm cặp và hướng dẫn - Luân chuyển công việc * Đào tạo ngoài nơi làm việc: - Đào tạo ở trường đại học - Phương pháp tình huống - Tập huấn, huấn luyện 	<ul style="list-style-type: none"> * ĐT tại nơi làm việc: - Kèm cặp và hướng dẫn * ĐT ngoài nơi làm việc: - Đào tạo ở trường đại học (hình thức từ xa, tại chức) - Tập huấn, huấn luyện

d) Thực trạng của việc đánh giá kết quả đào tạo

Vấn đề khó khăn hiện nay là việc đánh giá kết quả của các chương trình đào tạo>NNL tại địa phương vẫn chưa thực hiện được. Nguyên nhân của thực trạng này là do hiện nay ở thành phố và các địa phương vẫn chưa có đơn vị nào đủ khả năng thực hiện việc nghiên cứu, xây dựng hệ thống các tiêu chí đánh giá và thực hiện việc đánh giá hiệu quả đào tạo; hơn nữa việc đánh giá hiệu quả đào tạo đòi hỏi phải tốn kém nhiều chi phí, thời gian và con người để thực hiện. Vì vậy, trong thời gian qua các địa phương chủ yếu dựa vào kết quả học tập cuối khóa của các CBCC, dựa vào bằng cấp, chứng chỉ do các tổ chức đào

tạo cấp để đánh giá công tác đào tạo và việc đánh giá chỉ mới dừng lại ở mức độ đánh giá nội dung chương trình đào tạo.

2.2.3. Thực trạng công tác phát triển đội ngũ cán bộ, công chức NN của thành phố Quảng Ngãi

a) Thực trạng về nâng cao trình độ chuyên môn

Phân tích thực trạng phát triển trình độ chuyên môn của đội ngũ CBCC HCNN thực chất là việc đánh giá về chất lượng đội ngũ, xem xét mức độ đáp ứng yêu cầu về trình độ chuyên môn, năng lực cần có của đội ngũ để đảm nhận công việc, đánh giá lại công tác đào tạo, phát triển trong thời gian qua và hiệu quả tích cực, hạn chế của nó, qua đó có kế hoạch, chiến lược phát triển hợp lý trong thời gian đến.

Bảng 2.11. Trình độ chuyên môn của CBCC HCNN TPQN từ 2005 - 2010:

Năm Trình độ	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Trên ĐH					1	3
Đại học	231	237	241	261	267	268
Cao đẳng	31	34	34	35	35	35
Trung cấp	32	36	36	37	38	40
Chưa qua ĐT	44	39	35	35	33	29
Tổng cộng	338	346	346	368	373	375

Nguồn: Phòng Nội vụ thành phố Quảng Ngãi

Trình độ chuyên môn của đội ngũ CBCC HCNN thành phố Quảng Ngãi liên tục được nâng cao trong vòng 5 năm trở lại đây. Số CBCC có trình độ đại học chiếm trên 70% với tổng số CBCC HCNN trong toàn thành phố. Số CBCC có trình độ cao đẳng chiếm gần 10%. Số CBCC có trình độ trung cấp dao động trong khoảng từ 10% - 15%. Tuy nhiên, số CBCC có trình độ trên đại học còn quá ít so với tổng số CBCC và số chưa qua đào tạo chiếm tỷ lệ cao từ 10% - 13%.

Bảng số 2.12. Cơ cấu ngạch CBCC HCNN TPQN (2005 - 2010)

Năm Trình độ	2005	2006	2007	2008	2009	2010
CV Cao cấp		1	1	1	1	1
CV Chính	8	9	9	9	12	15
Chuyên viên	223	237	237	245	253	255
Cán sự	63	70	70	71	71	75
Nhân viên	44	29	29	42	36	29
Tổng cộng	338	346	346	368	373	375

Nguồn: Phòng Nội vụ thành phố Quảng Ngãi

Như vậy, cơ cấu ngạch CBCC Thành phố Quảng Ngãi mấy năm qua có nhiều biến đổi, nhưng tỷ lệ không lớn. Trước năm 2005 thành phố không có chuyên viên cao cấp, mới chỉ có 8 chuyên viên chính. Đến 2010 số chuyên viên cao cấp và chuyên viên chính chiếm tỷ lệ 4,27% là quá thấp so với một số thành phố thuộc khu vực miền Trung.

Mặc dù đã đạt được một số kết quả nhưng so với yêu cầu thực tế, công tác phát triển nâng cao trình độ chuyên môn đội ngũ CBCC HCNN thành phố chưa đáp ứng được với mục tiêu đề ra.

b) Thực trạng về nâng cao kỹ năng

Để phân tích kỹ năng nghề nghiệp, tác giả sử dụng các công cụ phân tích như: phân tích theo độ tuổi, theo thâm niên công tác, mức độ thành thạo về kỹ năng nghiệp vụ.

* *Theo cơ cấu độ tuổi:* Cơ cấu CBCC HCNN hiện nay của thành phố vừa thiếu đồng bộ và chưa xây dựng được tỷ lệ hợp lý giữa các độ tuổi, độ tuổi trung bình của đội ngũ hiện cũng khá cao và phân bố không hợp lý giữa các nhóm tuổi. CBCC giữ vị trí lãnh đạo độ tuổi khá cao.

* *Theo thâm niên công tác:* CBCC có nhiều thâm niên công tác tập trung chủ yếu ở đối tượng là cán bộ lãnh đạo, quản lý, những người được đào tạo theo hình thức tại chức ở độ tuổi 45-60 chiếm tỷ lệ cao nhất.

* *Theo kỹ năng nghiệp vụ:* đội ngũ CBCC HCNN thành phố đang đứng trước những khó khăn rất lớn về kỹ năng thực thi công vụ. Điều này làm cho CBCC thiếu tính chuyên nghiệp trong công tác, hiệu quả công việc không cao. Lý do của sự thiếu hụt về kiến thức và kỹ năng quản lý chủ yếu là thiếu kỹ năng, phương pháp làm việc, khả năng tư duy độc lập hạn chế, ít được tham gia các khoá đào tạo về HCNN.

c) Thực trạng về nâng cao nhận thức

Phân tích thực trạng trình độ nhận thức của đội ngũ dựa trên các số liệu điều tra, khảo sát ý kiến cá nhân về mức độ tự đánh giá, mức độ hài lòng của cá nhân. Kết quả cho thấy, nhiều CBCC chưa đáp ứng được yêu cầu công việc, nguyên nhân chủ yếu là do bố trí không đúng với chuyên ngành đào tạo. Có 40% chưa bằng lòng với công việc hiện tại, nguyên nhân là do muốn được bố trí làm đúng chuyên môn đào tạo và muốn được nâng cao thu nhập. Kết quả cũng cho thấy nhiều CBCC HCNN chưa thật quan tâm nhiều đến học tập, nâng cao kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp để thích nghi với những thay đổi trong tương lai.

Hiện tại, một bộ phận không nhỏ CBCC do trình độ hoặc tuổi tác đã có biểu hiện không còn khả năng vươn lên để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của xã hội. Không ít CBCC rời bỏ nhiệm sở sang làm việc ở khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài hoặc doanh nghiệp tư nhân để có thu nhập cao hơn. .

d) Thực trạng về nâng cao động lực thúc đẩy người lao động

Ở thành phố Quảng Ngãi hiện nay vẫn còn thiếu các chính sách, biện pháp tạo động lực cho đội ngũ CBCC HCNN yên tâm công tác. Đây là một trong những nguyên nhân làm cho chất lượng của CBCC chưa đáp ứng được yêu cầu và thu hút được CBCC chất lượng cao về làm việc trong các cơ quan QLNN.

Trong công tác quản lý CBCC HCNN ở thành phố, nhiều năm

qua các cơ quan, đơn vị của thành phố mới quan tâm tới công tác quản lý hành chính nhân sự (chăm công, thực hiện chế độ ốm đau, thai sản, nghỉ phép, hưu trí...) mà ít quan tâm tới những vấn đề khác như tạo lập văn hoá tổ chức, văn hoá lãnh đạo, tạo lập môi trường làm việc tốt, quan tâm tới công tác đào tạo và phát triển NNL, sự thăng tiến của CBCC, quy hoạch CBCC, tôn vinh CBCC giỏi... Các chính sách đối với đội ngũ CBCC HCNN còn mang nặng tính hành chính, thiếu tính khuyến khích, động viên.

2.2.4. Về quan hệ giữa đào tạo và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức NN ở thành phố Quảng Ngãi

So với yêu cầu thực tiễn, công tác đào tạo và phát triển đội ngũ CBCC HCNN của thành phố vẫn còn nhiều mặt bất cập, đào tạo chưa đáp ứng được so với yêu cầu phát triển đội ngũ CBCC HCNN. Số cán bộ có trình độ chuyên sâu trong các lĩnh vực còn ít, thiếu đội ngũ CBCC có tầm hoạch định chiến lược trong công tác quy hoạch, phát triển các ngành, lĩnh vực như: quy hoạch xây dựng đô thị, quản lý kinh tế ...; trình độ cán bộ giữa các cơ quan, đơn vị, các địa phương không đồng đều. Một bộ phận cán bộ được đào tạo cơ bản nhưng chưa phát huy hết khả năng trong công tác. Chưa thật gắn kết giữa các khâu đào tạo, phát triển và sử dụng CBCC.

2.3. CÁC NGUYÊN NHÂN CỦA QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NÓI TRÊN

2.3.1. Nhận thức về công tác ĐT, PT chưa đầy đủ

Qua thực tế cho thấy các cơ quan, đơn vị của thành phố vẫn chưa có sự nhận thức đúng và đầy đủ về vai trò, tầm quan trọng cũng như nội dung của chương trình đào tạo, phát triển NNL. Việc đào tạo, bồi dưỡng chủ yếu dựa vào sự chủ động của các CBCC là chính, trong khi đó thành phố vẫn chưa xây dựng đề án hay chương trình đào tạo NNL

cụ thể để triển khai thực hiện. Do công tác đào tạo, phát triển không được thực hiện theo kế hoạch cụ thể nên dẫn đến tình trạng nội dung đào tạo không phù hợp với định hướng, mục tiêu của đơn vị, dẫn đến hiệu quả không đảm bảo.

2.3.2. Chính sách sử dụng cán bộ, công chức chưa hợp lý

Công tác bố trí, sử dụng CBCC HCNN luôn được các đơn vị ở thành phố quan tâm. Tuy nhiên, qua khảo sát cho thấy việc bố trí, sử dụng ở thành phố hiện nay nhìn chung chưa thật sự hợp lý; do thiếu nguồn lao động có kiến thức, trình độ chuyên môn phù hợp với yêu cầu công việc nên nhiều vị trí công tác đã bố trí CBCC không phù hợp chuyên môn, vì vậy cần phải được đào tạo lại để có thể đảm nhiệm được công việc tốt hơn. Tình trạng trên ảnh hưởng đến tâm lý của CBCC, gây lãng phí trong việc sử dụng NNL và làm giảm hiệu quả hoạt động cũng như ảnh hưởng hiệu quả của các chương trình đào tạo.

2.3.3. Kinh phí bố trí cho đào tạo còn hạn chế

Cơ sở vật chất phục vụ cho công tác đào tạo và phát triển NNL của thành phố còn thiếu và yếu cũng gây ra nhiều khó và làm cho hiệu quả công tác này chưa cao. Kinh phí đầu tư thấp cho hoạt động và không đồng đều, việc sử dụng lãng phí nguồn kinh phí này cũng gây nhiều hạn chế cho hoạt động đào tạo và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức HCNN. Chế độ hỗ trợ cho CBCC khi tham gia các khoá đào tạo còn hạn chế, chưa phù hợp cũng làm cho họ không hứng thú và hiệu quả đào tạo không cao.

Chương 3

HOÀN THIÊN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CBCC NN Ở THÀNH PHỐ QUẢNG NGÃI

3.1. CĂN CỨ ĐỀ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP

3.1.1. Phương hướng, mục tiêu công tác đào tạo và phát triển đội ngũ CBCC NN của TP Quảng Ngãi trong thời gian đến

- Phương hướng là đào tạo và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức HCNN của thành phố trong thời gian đến có kiến thức và năng lực hoạt động thực tiễn ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ đặt ra.

- Mục tiêu là đến năm 2015, đối với lãnh đạo lãnh đạo, quản lý 100% có trình độ chuyên môn đại học trở lên, 100% có trình độ lý luận chính trị cao cấp trở lên. Đối với công chức HCNN cấp thành phố có trình độ đại học trở lên chiếm 100%; 90% có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên. Đối với CBCC xã, phường có trình độ chuyên môn trung cấp trở lên chiếm 100%, trong đó đại học chiếm 70%; 50% có trình độ LLCT từ trung cấp trở lên; 100% có trình độ ngoại ngữ, tin học, được bồi dưỡng kiến thức QLNN và các kỹ năng nghiệp vụ khác.

3.1.2. Quan điểm để đề xuất giải pháp

- Đào tạo và phát triển đội ngũ CBCC HCNN phải xuất phát từ quan điểm, đường lối chung. Phải thông qua hoạt động thực tiễn để tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng CBCC HCNN.

- Phải xuất phát từ chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của thành phố.

- Phải trên cơ sở yêu cầu của công việc; đảm bảo cả chuyên môn nghiệp vụ và đạo đức nghề nghiệp.

- Phải đi cùng với xây dựng hệ thống tổ chức và công việc một cách hợp lý và được thực hiện đồng bộ với các khâu tuyển dụng, đánh giá, quy hoạch, bố trí, sử dụng.

3.2. CÁC GIẢI PHÁP CỤ THỂ

3.2.1. Hoàn thiện công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ, công chức NN của thành phố

- Mục tiêu của quy hoạch đội ngũ CBCC HCNN của thành phố phải thực hiện được các yêu cầu về số lượng, cơ cấu CBCC, trình độ chuyên môn và tính kế thừa.

Bảng 3.1. Dự báo nhu cầu CBCC HCNN thành phố đến năm 2015

Đơn vị	Năm 2010		Dự kiến 2015		So sánh 2015/2010	
	SL	Tỷ lệ (%)	SL	Tỷ lệ (%)	SL	Tỷ lệ (%)
Cán bộ quản lý cấp T.P	78	20,8	90	20,4	12	115,4
CBCC T.P	87	23,2	120	27,1	33	137,9
Cán bộ chuyên trách XP	104	27,7	110	24,9	06	105,7
CBCC XP	106	28,3	122	27,6	16	115,1
Tổng số	375	100%	442	100%	67	117,8

- Chuẩn bị tốt nguồn CBCC HCNN cho thành phố: Việc dự bị nguồn CBCC HCNN ở thành phố căn cứ vào yêu cầu đặt ra của từng vị trí công tác để lựa chọn người cho phù hợp và đủ tiêu chuẩn, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu; Chủ động có tầm nhìn xa, bảo đảm sự chuyển tiếp kế thừa liên tục giữa các thế hệ CBCC, nhằm đáp ứng tốt nhiệm vụ công tác hiện tại và lâu dài.

- Xây dựng kế hoạch sử dụng CBCC: Sử dụng là khâu cuối cùng, thể hiện hiệu quả của công tác tổ chức cán bộ trong một tổ chức, bao gồm: số trí, sắp xếp công tác, đề bạt, giải quyết chế độ chính sách đối với CBCC. Vì vậy, sử dụng CBCC phải được thực hiện nghiêm túc, tránh tùy tiện làm lãng phí nguồn lực của đội ngũ CBCC, hiệu quả sử dụng thấp.

3.2.2. Hoàn thiện công tác đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức NN của thành phố

a) Hoàn thiện mục tiêu đào tạo

Mục tiêu chung của công tác đào tạo đội ngũ CBCC HCNN thành phố là: Xây dựng đội ngũ có trình độ chuyên môn phù hợp với nhiệm vụ công việc được giao; Cung cấp những kiến thức, kỹ năng cơ bản, cần thiết để người được đào tạo áp dụng vào công việc, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động công vụ; Đáp ứng được mong muốn học tập nâng cao trình độ chuyên môn và khả năng thăng tiến trong nghề nghiệp của các cán bộ CBCC; Giúp cho các CBCC có thái độ, tinh thần tự giác trong công việc và nâng cao khả năng thích ứng với công việc trong tương lai.

Trên cơ sở dự báo số lượng CBCC đến 2015, có thể xác định mục tiêu đào tạo cụ thể nêu trong Bảng 3.2:

Bảng số 3.2. Mục tiêu đào tạo về trình độ chuyên môn, kỹ năng cho CBCC HCNN thành phố Quảng Ngãi đến năm 2015

Mục tiêu Đối tượng	Trên ĐH	ĐH	CĐ	TC	C.C Tin học	C.C ngoại ngữ	BDkỹ năng khác
CB quản lý T.P	9	81	-	-	90	72	90
CBCC T.P	6	114	-	-	120	84	108
CB xã, phường	-	88	11	11	77	55	110
CBCC XP	-	98	12	12	122	84	-
Tổng cộng	15	381	23	23	409	295	308

b) Hoàn thiện nội dung, chương trình đào tạo

- Ngoài những nội dung chung quy định đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ CBCC HCNN của Chính phủ: kiến thức về quản lý HCNN, pháp luật, lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học... cần chú trọng đào tạo cho đội ngũ CBCC HCNN của thành phố những nội dung kiến thức về kỹ năng thực hành công vụ.

- Việc xây dựng chương trình đào tạo cần phải đảm bảo mục tiêu truyền tải những nội dung cơ bản để qua đó trang bị cho học viên những kiến thức, kỹ năng cần thiết: Nội dung đào tạo phải xuất phát từ

những kiến thức, kỹ năng cần trang bị; phải đảm bảo tính tiên tiến; phải đảm bảo phù hợp với từng đối tượng học viên để học viên; Các môn học cần được bố trí khoa học và hợp lý.

c) Hoàn thiện công tác xây dựng kế hoạch đào tạo

Để khắc phục những bất cập trong công tác xây dựng kế hoạch đào tạo, thời gian đến thành phố cần lập kế hoạch ngay khi tiến hành quy hoạch đội ngũ CBCC. Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phải đảm bảo những yêu cầu là *Phải căn cứ vào thực trạng* đội ngũ (trình độ chuyên môn, độ tuổi, sức khỏe...) và mục tiêu xây dựng đội ngũ CBCC trong từng thời kỳ; *Phải mang tính khoa học*, dự báo được sự phát triển của đội ngũ trong tương lai và có những biện pháp cụ thể để thực hiện các yêu cầu đã lập ra; *Phải có tính thống nhất*, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phải được thông qua cơ quan có thẩm quyền quản lý CBCC.

Để xác định được nhu cầu đào tạo đội ngũ CBCC HCNN của thành phố một cách hợp lý, cần phân tích rõ nhu cầu của cả thành phố, nhu cầu của từng ngành, từng lĩnh vực, nhu cầu của bản thân CBCC. Trên cơ sở mục tiêu đào tạo đã được xác định, đối với CBCC HCNN cấp thành phố dự báo nhu cầu đào tạo nâng cao về trình độ chuyên môn đến năm 2015: đào tạo trình độ trên đại học 15 người; trình độ đại học, cao đẳng 404, không còn CBCC nào chưa qua đào tạo; 100% CBCC được bồi dưỡng kiến thức QLNN và các chuyên môn khác. Dự kiến đào tạo về trình độ LLCT từ nay đến năm 2015: trình độ cử nhân, cao cấp 152 người; trình độ trung cấp 215; sơ cấp 55 người.

d) Lựa chọn phương thức đào tạo

Phương thức đào tạo là những vấn đề cốt lõi của công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC, có ý nghĩa quyết định đến chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức HCNN của thành phố.

Bên cạnh việc đổi mới phương pháp, trong quá trình đào tạo, bồi

dưỡng cần đổi mới theo hướng tăng cường, mở rộng và đa dạng hóa các loại hình, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng.

- Về thời gian đào tạo: nên chia thành hai giai đoạn chính, *giai đoạn một*, công chức tập trung học các nhóm kiến thức cơ bản theo quy định của Thủ tướng Chính phủ. *Giai đoạn hai*, đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên ngành, những kỹ năng thực hành công vụ trên lĩnh vực mà công chức đang công tác.

- Về loại hình: trước đây, đào tạo, bồi dưỡng công chức tập trung vào hai loại hình chính là: tập trung và tại chức. Hiện nay, để thực sự đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức HCNN, cần mở rộng các loại hình đào tạo nhiều hơn nữa, theo hướng kết hợp đào tạo trong trường với đào tạo, rèn luyện trong thực tế. Hướng vào các loại hình đào tạo sau: đào tạo tiền công vụ, đào tạo tập trung, tại chức, đào tạo CBCC ở ngạch cao ...

e) Sử dụng hiệu quả kinh phí đào tạo

Khi thực hiện mở rộng và đa dạng hóa loại hình đào tạo thì nguồn kinh phí cũng phải được tăng cường và sử dụng có hiệu quả đối với các nguồn kinh phí từ ngân sách trung ương; nguồn kinh phí từ ngân sách địa phương; nguồn dự án, tài trợ; nguồn tự huy động hay các nguồn khác phải được phối kết hợp, sử dụng có hiệu quả. Có các chế độ đãi ngộ đối với công chức tham gia học tập: chế độ trợ cấp hàng tháng cho học viên; chế độ khuyến khích những người tích cực tham gia đào tạo, bồi dưỡng để đạt tiêu chuẩn, bằng cấp cao hơn; chính sách sử dụng công chức sau khi đào tạo,...

f) Tăng cường đánh giá kết quả đào tạo

Công tác đào tạo cần được đánh giá thường xuyên. Các cơ quan đơn vị cần tổ chức đánh giá ngay, trong và sau khi kết thúc quá trình đào tạo. Kiểm tra kiến thức sau đào tạo cho phép đánh giá chuẩn xác

kết quả, hiệu quả hoạt động của CBCC trong thực thi, thừa hành nhiệm vụ. Do vậy, thực hiện việc kiểm tra kiến thức sau khi đào tạo là giải pháp thúc đẩy CBCC tích cực nghiên cứu, học tập nâng cao trình độ. Để tăng cường công tác đánh giá kết quả đào tạo, thành phố cần tập trung những vấn đề cơ bản: Xây dựng, bổ sung và hoàn thiện hệ thống, thể chế quản lý đào tạo, bồi dưỡng công chức; Quản lý quá trình xuyên suốt từ quy hoạch đào tạo đến thực hiện các bước đào tạo và sử dụng công chức sau đào tạo; Thực hiện phân công, phân cấp rõ ràng trách nhiệm trong quản lý đào tạo CBCC HCNN.

3.2.2. Hoàn thiện công tác phát triển đội ngũ cán bộ, công chức NN của thành phố Quảng Ngãi

a) Phát triển trình độ chuyên môn của cán bộ, công chức

Đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

Phát triển trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho CBCC thực chất là việc đào tạo, nâng cao kiến thức, phát triển năng lực nghề nghiệp cho CBCC nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ hiện tại và mục tiêu chiến lược tương lai của thành phố. Muốn phát triển trình độ chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ CBCC phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ, thành phố cần xây dựng và thực hiện các kế hoạch đào tạo ngắn hạn, dài hạn nhằm nâng cao và cập nhật kiến thức cho mọi đối tượng CBCC.

Ngoài các lớp đào tạo CBCC tại các trường trong nước, cần dành bố trí kinh phí ngân sách nhà nước để cử những CBCC giỏi đi nghiên cứu, học tập ở các nước phát triển, tiên tiến nhằm mục đích đào tạo nhân tài, khảo cứu những kinh nghiệm, những kết quả trong quản lý thành công của các Nhà nước trong khu vực và trên thế giới.

Hoàn thiện công tác tuyển dụng mới công chức HCNN

Thành phố phải xây dựng quy định tuyển dụng như: chỉ tuyển dụng những người tốt nghiệp đại học loại khá, giỏi ở các trường công

lập; những người có bằng thạc sĩ, tiến sĩ; ưu tiên tuyển những chuyên ngành thiếu mà thành phố đang cần như luật, hành chính, kiến trúc, quản lý đô thị, môi trường, giao thông, ... Các tiêu chuẩn tuyển chọn phải xuất phát từ mục đích thực hiện công việc, phải được đưa ra trên cơ sở những tiêu chuẩn chức danh CBCC. Căn cứ vào chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của thành phố và dự báo nhu cầu đến năm 2015, thành phố cần tuyển dụng CBCC HCNN số lượng 92 người (trong đó tuyển dụng thêm 67 và tuyển dụng thay cho số nghỉ hưu 25).

Hoàn thiện công tác bố trí, sử dụng đội ngũ CBCC HCNN

- Khi thực hiện bố trí, sử dụng phải căn cứ vào nhu cầu công tác của cơ quan, đơn vị và trình độ, năng lực của công chức.

- Thực hiện nghiêm túc quy định luân phiên đảm nhiệm vị trí lãnh đạo để tránh lãng phí người có tài.

- Thí điểm tổ chức thi tuyển các công chức ưu tú vào các vị trí lãnh đạo.

b) Nâng cao kỹ năng của cán bộ, công chức

Xác định những kỹ năng cần được đào tạo đối với đội ngũ CBCC HCNN:

1. Kỹ năng ra quyết định	6. Kỹ năng giải quyết vấn đề
2. Kỹ năng thuyết trình	7. Kỹ năng soạn thảo văn bản
3. Kỹ năng lãnh đạo	8. Kỹ năng tổ chức cuộc họp
4. Kỹ năng sử dụng máy tính	9. Kỹ năng làm việc theo nhóm
5. Kỹ năng ngoại ngữ	10. Kỹ năng giao tiếp

c) Nâng cao nhận thức của cán bộ, công chức

Cần nâng cao tinh thần trách nhiệm, đạo đức công chức HCNN: ban hành và thực hiện quy chế công vụ gắn với việc thực hiện quy chế dân chủ trong cơ quan; thực hiện triệt để nguyên tắc công khai hóa hoạt động công vụ, nhất là ở các công việc có quan hệ trực tiếp với dân, những lĩnh vực như: tài chính, ngân hàng, nhà đất,...đẩy mạnh công tác đấu tranh chống tệ quan liêu, tham nhũng, cửa quyền trong các cơ quan QLNN.

- Tăng cường giáo dục cho CBCC về tinh thần trách nhiệm, ý thức tận tâm, tận lực với nhiệm vụ được giao.

- Thực hiện nghiêm chế độ nhận xét, đánh giá đối với CBCC.

- Thực hiện tốt chế độ công khai hoá hoạt động công vụ.

- Kiên quyết sa thải ra khỏi đội ngũ đối với những CBCC thoái hoá, biến chất; những CBCC trình độ, năng lực kém.

d) Nâng cao động lực thúc đẩy cán bộ, công chức

Tạo động lực thúc đẩy CBCC được hình thành trong quá trình làm việc. Để tạo động lực cho CBCC trong thi hành công vụ, chúng ta cần thực hiện hiệu quả một số nội dung sau:

- Bố trí công việc phù hợp với khả năng, trình độ của CBCC.

- Việc đánh giá đúng, công bằng kết quả công việc được giao.

- Đổi mới cơ bản chính sách đãi ngộ về vật chất đối với CBCC.

- Tạo động lực cho CBCC HCNN về mặt tinh thần thông qua việc tạo môi trường làm việc thoải mái và chế độ thi đua, khen thưởng.

KẾT LUẬN

Qua quá trình nghiên cứu, phân tích thực trạng công tác đào tạo và phát triển đội ngũ CBCC HCNN của thành phố Quảng Ngãi cho thấy công tác này vẫn còn những hạn chế, bất cập nhất định. Để thực hiện tốt chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011-2015 của thành phố Quảng Ngãi đòi hỏi phải có NNL tương ứng. Phát triển NNL trong các cơ quan hành chính tại thành phố Quảng Ngãi cần phải xây dựng chiến lược đào tạo và phát triển đội ngũ CBCC HCNN cho phù hợp với mục tiêu phát triển, trên cơ sở đó thực hiện các giải pháp đồng bộ, lâu dài, chính sách hợp lý nhằm đảm bảo về số lượng, nâng cao chất lượng, phù hợp về cơ cấu để đảm bảo thực hiện tốt yêu cầu nhiệm vụ phát triển thành phố Quảng Ngãi trong những năm đến./.