

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

CAO THANH THƯƠNG

**ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN
NGUỒN NHÂN LỰC QUẢN LÝ CẤP XÃ TRÊN ĐỊA BÀN
HUYỆN
HOÀI NHƠN – TỈNH BÌNH ĐỊNH**

Chuyên ngành: Kinh tế phát triển

Mã số: 60.31.05

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Người hướng dẫn khoa học: TS. Đỗ Ngọc Mỹ

Đà Nẵng – Năm 2011

MỞ ĐẦU

1. TÍNH CẤP THIẾT CỦA ĐỀ TÀI

Chính quyền cơ sở có vị trí, vai trò quan trọng trong hệ thống chính trị, là nơi chuyển tải mọi chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đến người dân. Do đó cần phải có một đội ngũ cán bộ, công chức đủ bản lĩnh chính trị, có đạo đức cách mạng và trang bị những kiến thức cơ bản về chuyên môn nghiệp vụ, quản lý Nhà nước, lý luận chính trị,...

Là một huyện đồng bằng ven biển của tỉnh Bình Định, Hoài Nhơn có điều kiện tự nhiên rất thuận lợi để phát triển kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức còn thấp và còn nhiều bất cập, nhất là cấp xã, do đó chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của địa phương trong hiện tại và tương lai.

Xuất phát từ yêu cầu đó, tôi chọn đề tài: “Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực quản lý cấp xã trên địa bàn huyện Hoài Nhơn - tỉnh Bình Định” làm luận văn tốt nghiệp thạc sỹ của mình. Hy vọng rằng, luận văn có thể góp phần hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của huyện trong thời gian tới.

2. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU

- Hệ thống hóa các vấn đề lý luận liên quan đến đào tạo, phát triển nguồn nhân lực trong các tổ chức.

- Phân tích thực trạng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực quản lý cấp xã trên địa bàn huyện Hoài Nhơn.

- Đề xuất giải pháp để hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực quản lý cấp xã trên địa bàn huyện trong thời gian tới.

3. ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU

- Nguồn nhân lực quản lý cấp xã rất dồi dào và rất nhiều thành phần. Tuy nhiên, đề tài chỉ tập trung nghiên cứu cán bộ chuyên trách và công chức cấp xã (gọi chung là cán bộ và công chức cấp

xã) được quy định tại Điều 2 của Nghị định 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ.

4. PHẠM VI NGHIÊN CỨU

- Về nội dung: Một số vấn đề liên quan đến công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

- Về không gian: Nghiên cứu các vấn đề đào tạo liên quan đến phát triển nguồn nhân lực quản lý cấp xã trên địa bàn huyện Hoài Nhơn.

- Về thời gian: Các giải pháp đề xuất trong đề tài có ý nghĩa từ nay đến năm 2015.

5. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Luận văn sử dụng các phương pháp nghiên cứu như: phương pháp duy vật biện chứng, phương pháp duy vật lịch sử, phương pháp phân tích thống kê và một số phương pháp khác.

6. Ý NGHĨA KHOA HỌC CỦA ĐỀ TÀI

Đề tài cung cấp một cái nhìn tổng quát nhất về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của các đơn vị hành chính.

Mặt khác, đề tài cũng tìm hiểu và xác định một số giải pháp về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực quản lý cấp xã, đề huyện có kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực quản lý cấp xã có chất lượng đáp ứng nhu cầu phát triển của địa phương.

7. BỐ CỤC CỦA ĐỀ TÀI

Ngoài phần mở đầu, tài liệu tham khảo, mục lục, danh mục các bảng biểu và phụ lục, luận văn được chia làm 3 chương:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực;

Chương 2: Thực trạng về công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực quản lý cấp xã trên địa bàn huyện Hoài Nhơn;

Chương 3: Một số giải pháp để đào tạo và phát triển nguồn nhân lực quản lý cấp xã trên địa bàn huyện Hoài Nhơn thời gian tới.

Chương 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN

VỀ ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.1. Các khái niệm liên quan đến đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

1.1.1. Các khái niệm nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực được hiểu là nguồn lực con người của một quốc gia, một vùng lãnh thổ, một tổ chức; là một bộ phận của các nguồn lực để tham gia vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội như nguồn lực về vật chất, nguồn lực về tài chính,... Với tư cách là một yếu tố của sự phát triển kinh tế - xã hội, nguồn nhân lực được hiểu theo nghĩa hẹp hơn, đó là khả năng lao động của xã hội.

Như vậy, nguồn nhân lực là tổng thể những tiềm năng của con người bao gồm thể lực, trí lực và phẩm chất của con người nhằm đáp ứng nhu cầu kinh tế - xã hội của từng vùng, từng địa phương và từng ngành.

1.1.2. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

1.1.2.1. Đào tạo nguồn nhân lực:

Đào tạo nguồn nhân lực là một loại hoạt động có tổ chức, được thực hiện trong một thời gian nhất định, nhằm đem lại sự thay đổi tốt hơn cho con người về kiến thức phổ thông, kiến thức chuyên nghiệp, kiến thức quản lý,...

Có hai loại đào tạo: Đào tạo cho hiện tại và đào tạo cho tương lai.

1.1.2.2. Phát triển nguồn nhân lực

Phát triển nguồn nhân lực là tổng thể các hình thức, phương pháp,... nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng của nguồn nhân lực, để đáp ứng nhu cầu phát triển trong tương lai.

Tóm lại, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực nhằm giúp đỡ, hỗ trợ nhân viên tiếp tục có những đóng góp cho đơn vị. Do đó Chất lượng của đào tạo và phát triển nó ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng nguồn nhân lực, chính vì thế nó ảnh hưởng đến sự

phát triển của đơn vị.

1.2. Mối quan hệ giữa đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực có mối quan hệ tương hỗ với nhau. Đào tạo là bổ sung những vấn đề còn thiếu và là cơ sở, là nền tảng cho sự phát triển nguồn nhân lực trong tương lai.

	Đào tạo	Phát triển
1. Tập trung	Công việc hiện tại	Công việc hiện tại và tương lai
2. Phạm vi	Cá nhân	Cá nhân, nhóm, tổ chức
3. Thời gian	Ngắn hạn	Dài hạn
4. Mục đích	Khắc phục sự thiếu hụt về kiến thức và kỹ năng hiện tại	Chuẩn bị cho tương lai

1.3. Ý nghĩa của công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực có ý nghĩa rất lớn đối với các đơn vị hành chính. Nó là động lực, là chìa khóa mang lại lợi ích cho cả người lao động và cho tổ chức. Vì thế, việc tổ chức đào tạo một cách có khoa học trong các đơn vị hành chính làm cho yếu tố con người, yếu tố then chốt trong lĩnh vực hành chính công được cải thiện và nâng cao về mọi mặt.

1.4. Nội dung cơ bản của đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong các tổ chức

1.4.1. Nội dung đào tạo nguồn nhân lực

1.4.1.1. Xác định mục tiêu đào tạo

Xác định mục tiêu đào tạo là xác định cái đích đến, tiêu chuẩn cần đạt được, những kết quả cần đạt được của người được đào tạo khi kết thúc quá trình đào tạo.

Nếu không xác định hoặc xác định sai mục tiêu đào tạo thì sẽ không đáp ứng được yêu cầu của công việc, điều này sẽ cho mục tiêu của tổ chức không đạt được. Do đó cần phải xác định

đúng mục tiêu đào tạo.

Việc xác định mục tiêu đào tạo trước hết phải xuất phát từ yêu cầu công việc, từ mục tiêu và chiến lược phát triển của đơn vị. Mục tiêu phải nêu được cả kết quả thực hiện công việc và các tiêu chuẩn thực hiện.

Như vậy, có thể khẳng định rằng xác định mục tiêu đào tạo là nội dung có tính chất quyết định đến chất lượng của công tác đào tạo.

1.4.1.2. Nội dung kiến thức đào tạo

Xác định kiến thức đào tạo cho nguồn nhân lực chính là xác định bậc học, ngành học, môn học và kết cấu chương trình đào tạo phù hợp với mục tiêu cần đạt.

Phải xác định kiến thức đào tạo vì nếu không học viên sẽ tự lựa chọn các ngành nghề theo sở thích mà không theo mục tiêu của tổ chức đã đề ra.

Việc xác định kiến thức đào tạo phải căn cứ vào mục tiêu cần đào tạo, căn cứ vào thực trạng kiến thức đã có của người học để xác định phần kiến thức cần bổ sung cho đối tượng được đào tạo. Khi xác định kiến thức cần đào tạo không chỉ xuất phát từ yêu cầu hiện tại mà còn xuất phát từ định hướng yêu cầu nhiệm vụ mà họ phải đảm nhận trong tương lai và phải được thiết kế phù hợp với từng đối tượng khác nhau.

1.4.1.3. Xây dựng kế hoạch đào tạo

a. Xác định nhu cầu đào tạo

Xác định nhu cầu đào tạo là xác định đào tạo cái gì, đào tạo cho ai, bộ phận nào, thời gian nào, bao nhiêu người.

Để xác định chính xác nhu cầu đào tạo cần phải hiểu rõ mục tiêu của tổ chức, đánh giá được kết quả làm việc và kiến thức kỹ năng của nhân viên.

b. Xác định đối tượng đào tạo

Xác định đối tượng đào tạo là lựa chọn những người cụ thể,

bộ phận nào và đang làm công việc gì để đào tạo.

Xác định đối tượng đào tạo để hướng tới việc thiết kế chương trình sao cho đáp ứng yêu cầu của họ.

1.4.1.4. Phương pháp đào tạo

Phương pháp đào tạo là cách thức để tiến hành đào tạo, hay nói cách khác là cách truyền tải kiến thức đến người học một cách hiệu quả nhất.

Tùy theo đối tượng mà sử dụng phương pháp đào tạo thích hợp như:

- Đào tạo tại nơi làm việc.
- Đào tạo ngoài.
- Đào tạo theo chuyên đề.
- Đào tạo nghe nhìn.
- Các bài giảng, các hội nghị, hội thảo.

1.4.1.5. Kinh phí cho đào tạo

Kinh phí đào tạo bao gồm các chi phí học tập và chi phí đào tạo. Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã do ngân sách nhà nước cấp.

1.2.1.6. Đánh giá kết quả đào tạo

Để đánh giá kết quả cần phải đánh giá chương trình đào tạo để xác định xem nó có đáp ứng được mục tiêu đưa ra không và những thay đổi về hiệu quả đó của học viên có thể kết luận là do chương trình đào tạo mang lại không

1.4.2. Phát triển nguồn nhân lực

1.4.2.1. Nâng cao năng lực thích nghi cho người lao động

Là nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đồng thời tăng cường kỹ năng nghề nghiệp và nâng cao trình độ nhận thức cho người lao động nhằm thích nghi với môi trường trong tương lai.

1.4.2.2. Tạo lập động cơ cho người lao động

Là khuyến khích nhằm nâng cao động cơ thúc đẩy người lao động làm việc để chứng tỏ năng lực của bản thân, để có cơ hội

thăng tiến và được hưởng thù lao xứng đáng đảm bảo cuộc sống sung túc hơn.

1.5. Đặc điểm của nguồn nhân lực trong tổ chức hành chính

- Là một đội ngũ chuyên nghiệp
- Là những người thực thi công quyền
- Được Nhà nước đảm bảo lợi ích khi thực thi công vụ

1.6. Nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của các tổ chức hành chính

1.6.1. Yếu tố kinh tế - xã hội, chính trị và luật pháp

- Tốc độ phát triển của nền kinh tế và quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

- Hệ thống chính trị, hành lang pháp lý, cơ chế, chính sách.

1.6.2. Các nhân tố thuộc về cơ quan sử dụng lao động

- Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đơn vị.
- Môi trường làm việc và tính chất công việc.
- Chính sách sử dụng cán bộ.

1.6.3. Các nhân tố thuộc về người lao động

- Quyết định gắn bó lâu dài với đơn vị.
- 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 VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC QUẢN LÝ CẤP XÃ TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN HOÀI NHƠN TRONG THỜI GIAN VỪA QUA

2.1. Đặc điểm tự nhiên, KT - XH của huyện Hoài Nhơn

2.1.1. Điều kiện tự nhiên

Tổng diện tích tự nhiên 412,95 Km², dân số toàn huyện có 206.043 người.

Với nguồn lực dồi dào Hoài Nhơn rất thuận lợi để phát triển nguồn nhân lực. Tuy nhiên đa số lực lượng lao động được đào

rất ít về quê công tác. Chính vì thế, địa phương chỉ tập trung đào tạo nguồn nhân lực tại chỗ là chủ yếu để đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương hiện tại và tương lai.

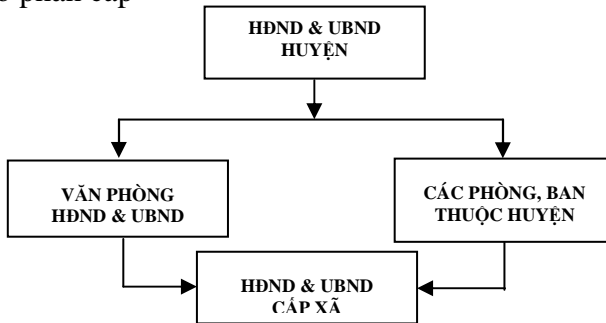
2.1.2. Tình hình phát triển kinh tế của huyện

Tổng sản phẩm địa phương (GDP) năm 2010 đạt 1.226,6 tỷ đồng (*theo giá cố định năm 1994*), trong đó tổng giá trị sản xuất ngành nông nghiệp đạt 910 tỷ đồng, công nghiệp – tiểu thủ công nghiệp - thương mại - dịch vụ đạt 316,6 tỷ đồng.

Về cơ cấu kinh tế: Sản xuất nông – lâm – ngư nghiệp chiếm tỷ trọng 42%, công nghiệp – thương mại – dịch vụ chiếm 58%.

2.1.3. Cơ cấu tổ chức quản lý của huyện

Tổ chức quản lý Nhà nước từ huyện đến xã được thể hiện qua sơ đồ phân cấp



Qua sơ đồ ta thấy công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cấp xã phụ thuộc rất lớn vào cơ quan cấp trên.

2.2. Thực trạng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của huyện trong thời gian qua

2.2.1. Thực trạng công tác đào tạo

2.2.1.1. Thực trạng về xác định mục tiêu đào tạo

Xây dựng, chuẩn hóa và từng bước trẻ hóa đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, đồng bộ về cơ cấu, trình độ, tính kế thừa giữa các thế hệ nhằm đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cơ sở đã được huyện Hoài Nhơn quan tâm và xây dựng

trong thời gian vừa qua. Tuy nhiên, so với nguồn nhân lực sẵn có, tỷ lệ này vẫn còn thấp. Điều này thể qua bảng 2.1.

Bảng 2.1. Số lượng CB, CC cấp xã được đào tạo từ năm 2006 -2010

Chỉ tiêu đánh giá	2006		2007		2008		2009		2010	
	SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (ng ười)	Tỷ lệ (%)	SL (ng ười)	Tỷ lệ (%)	SL (ng ười)	Tỷ lệ (%)
1. Đạt chuẩn về văn hóa	225	59,21	268	70,53	300	78,95	316	83,16	330	86,84
2. Đạt chuẩn về chuyên môn	135	35,53	166	43,68	180	47,37	195	51,32	213	56,05
3. Đạt chuẩn về LLCT	45	11,84	59	15,53	80	21,05	92	24,21	107	28,16

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Hoài Nhơn)

Tuy trong thời gian qua, huyện đã thấy và xác định được mục tiêu đào tạo, nhưng việc xác định mục tiêu thiếu khoa học, chưa dựa vào tình hình thực tế ở địa phương. Nó thể hiện ở chỗ số người được đào tạo không đúng với yêu cầu của vị trí công việc vẫn còn chiếm tỷ lệ tương đối cao qua các năm. Điều này cho thấy rằng công tác đào tạo của huyện trong thời gian qua chưa thật sự gắn kết với phát triển nguồn nhân lực. Điều này được minh họa qua bảng 2.2.

Bảng 2.2. Số lượt người đào tạo đúng với yêu cầu của đơn vị với tổng số người đã tham gia đào tạo qua các năm.

Chỉ tiêu	2006	2007	2008	2009	2010
Tổng số đào tạo về chuyên môn (người)	21	31	44	37	38
Số lượt người được đào tạo đúng với yêu cầu của đơn vị (người)	9	17	28	29	32
Tỷ lệ lượt người được đào tạo đúng với yêu cầu của đơn vị so với tổng số tham gia đào tạo (%).	42,86	54,84	63,64	78,38	84,21

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Hoài Nhơn)

2.2.1.2. Thực trạng về xác định nội dung kiến thức đào tạo

Nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

trên địa bàn huyện, trong thời gian qua huyện đã đào tạo cơ bản theo đúng nội dung, chương trình đào tạo thiết kế tương đối phù hợp. Số lượng cán bộ tham gia đào tạo ngày càng tăng nhưng chủ yếu tập trung vào nâng cao trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu công việc trong tình hình mới. Điều này thể hiện qua bảng 2.3.

Bảng 2.3: Số lượng cán bộ công chức cấp xã đã tham gia đào tạo các nội dung từ 2006 - 2010

ĐVT: Người

Nội dung đào tạo	2006	2007	2008	2009	2010
1. Lý luận chính trị	6	9	21	15	11
- <i>Trung cấp</i>	6	9	21	15	11
- <i>Cao cấp</i>	0	0	0	0	0
2. Quản lý nhà nước	14	12	17	13	16
- <i>Trung học</i>	0	3	2	5	3
- <i>Bồi dưỡng nghiệp vụ</i>	14	9	15	8	13
3. Chuyên môn nghiệp vụ	15	19	21	17	24
- <i>Trung học</i>	9	4	13	5	3
- <i>Cao đẳng, Đại học</i>	6	15	9	12	21

(Nguồn : Phòng Nội vụ huyện Hoài Nhơn)

2.2.1.3. Thực trạng về xây dựng kế hoạch đào tạo

a. Thực trạng nhu cầu đào tạo

Mỗi cán bộ, công chức đều có nhu cầu học tập để nâng cao trình độ, kỹ năng. Do đó, phần lớn cán bộ, công chức luôn có nhu cầu được đào tạo, mặc dù khi công việc đã ổn định.

b. Thực trạng đối tượng đào tạo

Việc lựa chọn người tham gia quá trình đào tạo của huyện trong thời gian qua là chưa hợp lý, không khoa học, đó là do chưa xác định đúng nhu cầu cần đào tạo. Việc lựa chọn đối tượng đào tạo còn mang nhiều cảm tính, bị một số quan hệ cá nhân chi phối, còn phụ thuộc vào cá nhân đối tượng được đào tạo vì vậy kết quả đào tạo chưa đạt được mục tiêu.

2.2.1.4. Thực trạng về phương pháp đào tạo

Trong thời gian qua, đội ngũ cán bộ, công chức được đào tạo chủ yếu là ngoài công việc, việc đào tạo trong công việc dưới sự hướng dẫn của các cán bộ, công chức có kinh nghiệm còn rất hạn chế. Đào tạo trong công việc chỉ áp dụng cho các nhân viên mới vào làm việc. Do đó, hiệu quả đem lại chưa cao, một số cán bộ, công chức được cử đi đào tạo còn mang tính hình thức, nặng về bằng cấp. Chính vì thế, việc áp dụng kiến thức đã học vào thực tế công việc của cơ quan đối với những cán bộ này còn hạn chế.

2.2.1.5. Thực trạng về kinh phí cho đào tạo

Trong 5 năm qua, mỗi năm ngân sách Nhà nước (chủ yếu là ngân sách huyện và xã) đều đầu tư một khoản kinh phí nhất định cho công tác đào tạo, bồi dưỡng, nhằm đẩy mạnh công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Tuy nhiên, kinh phí đầu tư cho công tác đào tạo, bồi dưỡng ở cấp xã còn ít, chưa tương xứng với nhu cầu cần được đào tạo. Cụ thể qua biểu số liệu sau:

Bảng 2.4. Kinh phí đầu tư cho đào tạo của huyện qua các năm

Chỉ tiêu	ĐVT	2006	2007	2008	2009	2010
Kinh phí đầu tư cho đào tạo	Tr.đồng	125	152	236	221	255
Tốc độ phát triển	%	-	121,60	155,26	93,64	115,38
Kinh phí đào tạo bình quân/cán bộ	Tr.đồng	3,5	3,8	4,00	4,91	5,00

(Nguồn: Phòng Tài chính - Kế hoạch huyện Hoài Nhơn)

2.2.1.6. Thực trạng về đánh giá kết quả đào tạo

Qua khảo sát cho thấy, khi hỏi về mức độ đánh giá tính thiết thực của chương trình đào tạo thì đa số đều cho rằng ít thiết thực và khá thiết thực. Điều này được thể hiện qua bảng 2.5 sau:

Bảng 2.5 Mức độ đánh giá về tính thiết thực của chương trình đào tạo

Mức độ	Số ý kiến điều tra	Tỷ lệ (%)
Rất phù hợp	8	10,67
Phù hợp	19	25,33
Ít phù hợp	39	52,00
Không phù hợp	9	12,00

(Nguồn: Số liệu tự điều tra)

Trong những năm qua chất lượng đào tạo chưa được quan tâm đúng mức, việc lựa chọn nội dung và phương pháp đào tạo chưa phù hợp, còn mang nặng về lý thuyết, ít gắn với các tình huống thực tế nên kết quả đào tạo chưa mang lại hiệu quả cao.

Việc đánh giá kết quả sau đào tạo áp dụng vào công việc chưa được đơn vị đánh giá và cũng chưa có tiêu chuẩn cụ thể để đánh giá kết quả qua đào tạo. Do đó, hành vi và thái độ của cán bộ, công chức có thay đổi theo hướng mong muốn không, có hiệu quả hơn không thì đơn vị ít theo dõi. Điều này được thể hiện thông qua bảng 2.6.

Bảng 2.6 Tình hình kiểm tra kết quả thực hiện công việc sau khi đào tạo của đơn vị

Mức độ	Số ý kiến điều tra	Tỷ lệ (%)
- Thường xuyên	3	4,00
- thỉnh thoảng	16	21,33
- Không có	56	74,67

(Nguồn: Số liệu tự điều tra)

2.2.2. Thực trạng công tác phát triển nguồn nhân lực

2.2.2.1. Thực trạng về nâng cao năng lực của cán bộ, công chức

Thời gian qua năng lực của cán bộ, công chức được nâng cao sau thời gian làm việc, được thể hiện ở cơ cấu nguồn nhân lực, trình độ mà họ đảm nhận công việc. Năng lực đó được thể

hiện ở cơ cấu nguồn nhân lực, trình độ chuyên môn kỹ thuật và nhận thức của cán bộ, thể hiện qua bảng 2.7.

Bảng 2.7 Tỷ lệ cán bộ, công chức cấp xã theo trình độ chuyên môn của huyện qua các năm.

ĐVT: %

Chỉ tiêu	2006	2007	2008	2009	2010
Tổng số CB,CC xã	100	100	100	100	100
1. Chưa qua đào tạo	26,55	23,97	21,71	20,72	20,28
2. Sơ cấp	29,47	25,41	22,74	28,12	17,41
3. Trung cấp	33,95	38,36	36,43	33,61	44,47
4. Cao đẳng	3,45	3,05	4,39	4,43	6,37
5. Đại học	6,58	9,21	14,73	13,12	11,47
6. Sau đại học	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Hoài Nhơn)

Phần lớn cán bộ, công chức cấp xã của huyện Hoài Nhơn đều có độ tuổi còn trẻ chủ yếu là dưới 45 tuổi. Đây là nguồn lực dồi dào, làm tiềm năng để đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế, xã hội trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Tạo điều kiện thuận lợi cho công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của địa phương trong những đến đạt hiệu quả nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ, công chức. Điều này được thể hiện qua bảng 2.8.

Bảng 2.8 Cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi của các xã, thị trấn năm 2010

Độ tuổi	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Dưới 30 tuổi	77	20,26
Từ 30 tuổi - 45 tuổi	173	45,53
Từ 46 tuổi - 60 tuổi	129	33,95
Trên 60 tuổi	1	0,26
Tổng cộng	380	100

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Hoài Nhơn)

** Về mức độ phù hợp giữa bố trí công việc với trình độ chuyên môn được đào tạo.*

Việc bố trí công việc phù hợp với chuyên môn được đào tạo của cán bộ, công chức sẽ tạo điều kiện cho nguồn nhân lực phát triển trong tương lai. Sự phù hợp thúc đẩy nguồn nhân lực tự phát triển và hoàn thiện kỹ năng. Qua khảo sát cho thấy có đến 56 người, chiếm tỷ lệ 74,66% được trả lời là công việc hiện tại phù hợp với trình độ chuyên môn được đào tạo. Đây chính là cơ sở để cán bộ tự phát huy khả năng và sẵn sàng cống hiến cho cơ quan. Điều này được thể hiện qua bảng 2.9.

Bảng 2.9. Mức độ phù hợp giữa trình độ chuyên môn được đào tạo với chức danh công việc.

Mức độ	Số ý kiến điều tra	Tỷ lệ
Rất phù hợp	07	9,33
Phù hợp	49	65,33
Ít phù hợp	08	10,67
Không phù hợp	11	14,67
Tổng số	75	100

(Nguồn: số liệu tự điều tra)

** Về trình độ nhận thức cho người lao động.*

Những năm qua huyện cũng chú ý đến việc nâng cao trình độ nhận thức cho cán bộ, công chức. Tuy nhiên, trình độ nhận thức về phát triển nguồn nhân lực và hiểu biết về xã hội của cán bộ, công chức của các xã, thị trấn còn nhiều hạn chế. Để đáp ứng được những yêu cầu thực tế trong những năm tới, nhất là trong giai đoạn xây dựng nông thôn mới, đòi hỏi huyện phải xây dựng chiến lược về nâng cao trình độ nhận thức cho cán bộ, công chức cấp xã đảm bảo ngang tầm với nhiệm vụ được giao.

2.2.2.2. Thực trạng về tạo động lực thúc đẩy người lao động.

a. Thực trạng chính sách tiền lương và chế độ đãi ngộ của huyện trong thời gian qua.

Trong những năm qua, chế độ chính sách đãi ngộ đối với cán bộ, công chức là chưa thật sự là đòn bẩy khuyến khích họ tận tâm, tận lực với nhiệm vụ. Mức lương vừa thấp lại không có chế độ ưu đãi thỏa đáng nên khó có khả năng thu hút và giữ chân người tài trong các cơ quan, nhất là cấp xã. Đây cũng là một thách thức lớn đối với lãnh đạo địa phương trong việc thu hút và sử dụng nguồn nhân lực có chất lượng cao, thể hiện qua bảng 2.10.

Bảng 2.10. Chế độ tiền lương của CBCC cấp xã từ 2004 đến nay

Đối với Nghị định 204/2004/ NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ	Đối với cán bộ chuyên trách			Đối với công chức	
	Chức danh	Nhiệm kỳ đầu	Tái cử (sau 5 năm)	Có trình độ chuyên môn	Không có trình độ chuyên môn
	Bí thư	2,35	2,85	Xếp lương theo quy định như cán bộ, công chức cấp huyện	Chi hưởng 1,18 đến khi có trình độ chuyên môn.
	Phó Bí thư, Chủ tịch HĐND, Chủ tịch UBND	2,15	2,65		
	Chủ tịch UBMTTQ Việt Nam, Phó Chủ tịch HĐND, Phó Chủ tịch UBND	1,95	2,45		
	Trưởng các đoàn thể	1,75	2,25		
Đối với Nghị định 92/2009/NĐ- CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ	- Nếu có trình độ chuyên môn thì xếp lương theo quy định như cán bộ, công chức cấp huyện. - Nếu không có trình độ chuyên môn thì xếp lương theo chức danh bầu như Nghị định 204 ở trên (5 năm mới nâng hệ số lương).			Xếp lương theo quy định như cán bộ, công chức cấp huyện	Chi hưởng 1,18 đến khi có trình độ chuyên môn.

b. Thực trạng về chính sách thu hút, bổ nhiệm và đề bạt cán bộ

Việc đề bạt cán bộ phụ thuộc nhiều vào quan hệ cá nhân lãnh đạo đơn vị. Công tác quy hoạch, lựa chọn lãnh đạo, quản lý còn mang tính chủ quan, thiếu căn cứ. Vẫn còn tình trạng chủ yếu dựa vào thâm niên công tác để đề bạt. Việc xem xét kỹ năng, hiệu quả công tác của cán bộ, công chức, kể cả cán bộ, công chức sau khi đào tạo đã hoàn thành tốt công việc được giao để bổ nhiệm, đề bạt chưa được chặt chẽ. Việc luân chuyển nhân viên quản lý giữa cấp xã và huyện tuy có thực hiện nhưng vẫn còn ở mức rất hạn chế làm cho nhiều cán bộ, công chức cấp xã thiếu tính sáng tạo, năng động, ít nỗ lực phấn đấu trong công việc.

2.3. Nguyên nhân của thực trạng trên

2.3.1. Đối với công tác đào tạo

- Phần lớn cán bộ, công chức cấp xã vừa làm vừa học, chủ yếu đào tạo tại chức.

- Mỗi lĩnh vực chuyên môn chỉ có một cán bộ, công chức chuyên trách, nên việc cử cán bộ, công chức đi đào tạo tập trung dài hạn gặp rất nhiều khó khăn đối với chính quyền cơ sở.

- Chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức được cử đi học theo quy định không đảm bảo cho việc đi lại, sinh hoạt và học tập của cán bộ, công chức.

- Chế độ chính sách cán bộ, công chức cấp xã chưa thật sự kích thích đối với việc tuyển dụng cán bộ, công chức.

- Chương trình, giáo trình đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ một số chuyên ngành chưa được ban hành, chưa thống nhất và chưa thật sự sát với thực tế.

2.3.2. Đối với công tác phát triển cán bộ xã, phường

- Chính sách tiền lương của cán bộ, công chức xã còn rất thấp, các chế độ đãi ngộ chưa được quan tâm đúng mức.

- Việc luân chuyển, đề bạt, bổ trí cán bộ còn nhiều bất.

- Môi trường làm việc chưa thật sự phù hợp với đa số cán bộ.

Chương 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐỂ ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC QUẢN LÝ CẤP XÃ TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN HOÀI NHON THỜI GIAN TỚI

3.1. Căn cứ để xây dựng giải pháp

3.1.1. Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của huyện trong thời gian tới

Mục tiêu phấn đấu mà Đảng bộ và nhân dân huyện Hoài Nhon là phải đưa kinh tế phát triển với tốc độ nhanh và bền vững theo hướng đẩy mạnh công nghiệp - thương mại và dịch vụ. Phấn đấu đến năm 2013 huyện Hoài Nhon sẽ chia thành hai

đơn vị hành chính (thành lập thị xã Bồng Sơn và huyện Hoài Nhơn mới). Đến năm 2015 phần đầu có 100% cán bộ, công chức cấp xã đạt chuẩn theo quy định của Chính phủ; trên 50% cán bộ chủ chốt cấp xã phải có trình độ đại học, cao đẳng; trên 80% cán bộ, công chức cấp xã có trình độ trung cấp chuyên môn trở lên, trong đó trên 40% có trình độ cao đẳng, đại học; 100% cán bộ chủ chốt cấp xã đạt trình độ từ trung cấp lý luận chính trị trở lên; trên 40% cán bộ, công chức cấp xã đạt trình độ trung cấp lý luận chính trị.

3.1.2. Xu hướng phát triển nguồn nhân lực trong khu vực hành chính

Xuất phát từ vị trí quan trọng của cơ sở, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa IX, đã ra Nghị quyết số 17-NQ/TW, ngày 18/3/2002, về “Đổi mới và nâng cao chất lượng hoạt động hệ thống chính trị cơ sở xã, phường, thị trấn”. Sau đó, Chính phủ đã ban hành các Nghị định số 114/2003/NĐ-CP, ngày 10/10/2003, số 121/2003/NĐ-CP, ngày 21/10/2003, về cán bộ và chế độ, chính sách đối với cán bộ xã, phường, thị trấn; Ban Bí thư (khóa IX) đã ban hành các Quy định số 94, 95-QĐ/TW, ngày 03/3/2004, về chức năng, nhiệm vụ của đảng bộ, chi bộ cơ sở xã, phường, thị trấn và ngày 22/10/2009 Chính phủ đã ban hành Nghị định số 92/2009/NĐ-CP quy định về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn.

3.1.3. Một số quan điểm có tính nguyên tắc khi đề xuất giải pháp

3.1.3.1. Đảm bảo hiệu quả của quá trình đào tạo

- Cần nhận thức đầy đủ về ý nghĩa, vai trò và tầm quan trọng nguồn nhân lực.

- Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực phải đáp ứng yêu cầu phát triển của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, và sử dụng hợp lý đội ngũ nguồn nhân lực được đào tạo.

- Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực hướng tới mục tiêu xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức phát triển toàn diện hoàn thành tốt nhiệm vụ của đơn vị.

- Đào tạo phải quán triệt quan điểm thị trường lao động.

3.1.3.2. Mọi người đều có quyền và khả năng được đào tạo

- Học tập nâng cao trình độ về mọi mặt vừa là trách nhiệm, nghĩa vụ vừa là quyền lợi của mọi cán bộ, công chức

- Đào tạo và phát triển phải đảm bảo hài hòa giữa lợi ích của tổ chức và lợi ích của cá nhân.

- Các cấp chính quyền coi trọng việc phát hiện, bồi dưỡng, thu hút, sử dụng và tôn vinh nhân tài

- Quan điểm về đào tạo trong quá trình xây dựng “một xã hội học tập”.

3.2. Những giải pháp đào tạo nguồn nhân lực quản lý cấp xã trên địa bàn huyện Hoài Nhơn trong thời gian tới

3.2.1. Nhóm giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực

3.2.1.1. Công tác xác định mục tiêu đào tạo

UBND huyện phải xuất phát từ chiến lược phát triển kinh tế, xã hội của huyện và của từng địa phương, kết hợp với đánh giá nguồn nhân lực hiện có để xác định mục tiêu đào tạo cho cán bộ, công chức trong những năm tới. Chính vì vậy, mục tiêu đào tạo của huyện trong thời gian tới phải đảm bảo các yêu cầu:

- Có đủ số lượng và chất lượng nguồn nhân lực cán bộ, công chức cấp xã để hoàn thành nhiệm vụ chính trị của địa phương.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, nâng cao trình độ nguồn nhân lực cán bộ, công chức cấp xã để qua đó phát triển nhân lực có trình độ cao phục vụ cho công tác quản lý.

- Nâng cao năng lực cho cán bộ, công chức chuyên môn nghiệp vụ, lãnh đạo để dần xây dựng nguồn nhân lực đủ mạnh, năng động đáp ứng yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa, hiện

đại hóa đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế.

3.2.1.2. Về nội dung kiến thức đào tạo

Để phù hợp với nhiệm vụ trong tình hình mới, một yêu cầu cơ bản và bắt buộc đối với mọi cán bộ, công chức nói chung và cấp xã nói riêng là phải được đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, kiến thức quản lý nhà nước, kỹ năng cơ bản về kinh tế thị trường, về hội nhập kinh tế quốc tế, về mục tiêu hiện đại hóa nền hành chính (*ngoại ngữ, tin học, kỹ năng nghiệp vụ hành chính, kỹ năng giao tiếp công sở...*) và nội dung đào tạo phải phù hợp với từng đối tượng cán bộ, công chức.

3.2.1.3. Công tác xây dựng kế hoạch đào tạo

a. Công tác xác định nhu cầu đào tạo

Việc xác định nhu cầu đào tạo trên phương diện xác định mục tiêu cần được đào tạo là đào tạo cái gì, lĩnh vực kiến thức và kỹ năng gì cần được đào tạo, phải được tiến hành theo nguyên tắc đáp ứng yêu cầu của công việc. Do đó huyện:

- Cần chủ động trong việc xây dựng chiến lược phát triển kinh tế - xã hội gắn với chiến lược đào tạo nguồn nhân lực cán bộ, công chức của huyện nói chung và của xã nói riêng.

- Phải tiến hành phân tích công việc để xác định nhu cầu phát sinh do những vấn đề liên quan đến kết quả công việc.

- Phải so sánh kết quả thực hiện công việc trong thực tế với yêu cầu đặt ra cho cán bộ, công chức.

b. Xác định đối tượng cần đào tạo

Thực tế cho thấy, đối tượng đào tạo của cấp xã chưa được quy hoạch, chuẩn bị một cách chủ động, cụ thể rõ ràng. Do đó khi xác định đối tượng đào tạo huyện cần phải lựa chọn, sàng lọc thật kỹ, khách quan, dân chủ đảm bảo đúng đối tượng để nâng cao năng lực và hiệu quả trong việc thực hiện nhiệm vụ sau khi được đào tạo.

3.2.1.4. Lựa chọn hình thức và phương pháp đào tạo

Xuất phát từ đặc điểm của cán bộ, công chức làm việc chuyên môn ở các xã, thị trấn nên các hình thức đào tạo cũng phải phù hợp với điều kiện của huyện. Hình thức chủ yếu vẫn là tập trung, bán tập trung và tại chức.

Để tránh tình trạng học vì bằng cấp và kết quả sau đào tạo không hiệu quả mà hiện nay huyện đang mắc phải, cần thay đổi theo hướng “đặt hàng” với một số trường có uy tín và thực hiện nghiêm ngặt việc tuyển sinh.

3.2.1.5. Sử dụng hiệu quả kinh phí đào tạo

Kinh phí đào tạo được lập phải phản ánh đầy đủ các loại chi phí có thể phát sinh trong quá trình đào tạo. Nguồn kinh phí đó phải được đầu tư đúng chỗ, kịp thời, đúng các khoá đào tạo và đúng đối tượng cần thiết phải đào tạo.

Hàng năm, ngân sách cấp huyện dành 1,5%; xã, thị trấn 2% kinh phí chi thường xuyên cho công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

3.2.1.6. Tăng cường đánh giá kết quả đào tạo

- *Một là*, cán bộ, công chức tự đánh giá về sự rèn luyện, phấn đấu của mình, tập thể tham gia đóng góp, lãnh đạo cơ quan đánh giá, tổng hợp nhận xét của cơ quan quản lý cán bộ, công chức.

- *Hai là*, sau khi kết thúc khóa học, cơ quan cử đi đào tạo phải đánh giá chương trình đào tạo bằng cách lập bảng câu hỏi thể hiện mức độ hài lòng của các học viên tham dự khóa học.

Ngoài ra, huyện cũng cần có phương pháp để cán bộ, công chức tham gia đào tạo phải viết báo cáo sau khi tham gia khóa đào tạo.

3.2.2. Nhóm giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực

3.2.2.1. Phát triển nguồn nhân lực về mặt số lượng

Huyện cần kiến nghị cấp có thẩm quyền điều chỉnh các chính sách đối với cán bộ, công chức cấp xã cho sát thực tế ở địa phương. Đảm bảo đủ số lượng cán bộ, công chức theo quy định. Quan tâm tới công tác tạo nguồn cho cán bộ, công chức sau này.

3.2.2.2. Hoàn thiện các chính sách phát triển nguồn nhân lực về mặt chất lượng

a. Giải pháp nâng cao năng lực cán bộ, công chức cấp xã

Năng lực của cán bộ, công chức thể hiện qua kiến thức, kỹ năng và hành vi thái độ. Vì vậy, muốn nâng cao năng lực của họ thì huyện phải làm tốt công tác đào tạo đã trình bày ở phần trên.

Chú trọng gắn đào tạo với sử dụng, coi đào tạo là yêu cầu bắt buộc trong việc đề bạt thăng tiến, khuyến khích cán bộ, công chức tham gia các chương trình đào tạo phù hợp với công việc.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nói chung và công chức xã nói riêng phải được thực hiện thường xuyên và đồng bộ, dựa trên cơ sở đánh giá hiệu quả công vụ của công chức.

Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức được coi là một giải pháp đột phá trong cải cách bộ máy hành chính nhà nước và cũng là một trong những giải pháp quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

b. Giải pháp tăng cường động lực thúc đẩy cán bộ, công chức

* Giải pháp nâng cao giá trị vật chất của cán bộ, công chức:

- Hoàn thiện chế độ đãi ngộ, chính sách tiền lương, đánh giá phân loại và khen thưởng.

- Tạo cơ chế hỗ trợ một lần sau khi tốt nghiệp trình độ từ Đại học chính quy trở lên đối với cấp xã.

- Kịp thời điều chỉnh lương cho cán bộ, công chức sau khi được đào tạo đảm bảo phù hợp với thời gian thâm niên công tác.

- Định kỳ hàng năm đánh giá, khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ, công chức dựa trên việc thực thi công việc được giao.

* Hoàn thiện tiêu chí đề bạt, bố trí và bổ nhiệm

- Phải thực hiện tốt việc sắp xếp, bố trí sử dụng cán bộ đúng quy hoạch, đúng chuyên môn đào tạo, đúng năng lực, sở trường đối với cán bộ, công chức sau khi được đào tạo, bồi dưỡng.

- Mạnh dạn sử dụng cán bộ trẻ, cán bộ nữ có triển vọng phát

triển đã được đào tạo đạt chuẩn về trình độ học vấn, về lý luận chính trị và chuyên môn nghiệp vụ giữ các chức vụ chủ chốt của cấp xã.

- Xây dựng cơ chế thu hút sinh viên tốt nghiệp đại học, cao đẳng về công tác ở cấp xã. Cần điều chỉnh chế độ, chính sách đối với những người hoạt động không chuyên trách ở cơ sở.

- Thực hiện tốt công tác luân chuyển cán bộ giữa xã với xã, giữa xã với huyện.

** Giải pháp nâng cao giá trị tinh thần của cán bộ, công chức*

Hàng năm từng xã, thị trấn tiến hành tổng kết, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của từng cá nhân để qua đó tuyên truyền, cổ vũ, động viên, vinh danh những cán bộ đạt thành tích cao trong công tác và đề nghị huyện tổ chức khen thưởng những cá nhân hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao, đóng góp lớn vào sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

3.2.3. Nhóm giải pháp kết hợp

3.2.3.1. Hoàn thiện chính sách thu hút và công tác tuyển dụng

- Cần phải có cơ chế thu hút đối với những nhân tài đã qua kinh nghiệm trong công tác và giữ vị trí trọng trách tương đương với vị trí tuyển dụng.

- Cần tổ chức thực hiện tốt và có hiệu quả quy chế tuyển dụng công chức đã được cơ quan có thẩm quyền ban hành.

3.2.3.2. Nâng cao trình độ nhận thức cho cán bộ, công chức về trách nhiệm và quyền lợi trong việc nâng cao năng lực của họ.

Huyện cần xây dựng hệ thống chính sách chế độ rõ ràng và phổ biến sâu rộng đến từng cán bộ.

Thực hiện thường xuyên và đổi mới công tác đánh giá, công tác đào tạo bồi dưỡng và công tác giáo dục nhằm nâng cao năng lực chuyên môn cũng như đạo đức của công chức khi thi hành công vụ.

3.2.3.3. Hoàn thiện nội quy làm việc gắn chế độ với trách nhiệm và tăng cường kỷ luật lao động.

Mỗi cơ quan đều có quy chế làm việc cụ thể, do đó phải thực hiện đúng qui định về các điều khoản vi phạm nội quy và có hình thức kỷ luật đi kèm.

Cần tăng cường trách nhiệm cho từng cán bộ, công chức bằng cách quy định rõ nhiệm vụ và quyền hạn thực hiện của họ.

3.2.3.4. Nâng cao chất lượng môi trường và điều kiện làm việc.

Các điều kiện làm việc phải được chuẩn hóa, ứng dụng hiệu quả công nghệ thông tin vào công việc, đầu tư trang, thiết bị, cơ sở vật chất đảm bảo phục vụ công tác tốt hơn.

3.2.3.5. Huyện phải có sự phối hợp chặt chẽ với các cơ sở đào tạo để đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Tăng cường liên kết, phối hợp với các cơ sở đào tạo trong và ngoài tỉnh để phát triển nguồn nhân lực bằng cách:

- Đặt hàng cho một số trường có uy tín để đào tạo tại chỗ theo địa chỉ cụ thể cho những cán bộ, công chức của các xã, thị trấn có trình độ trung cấp, cao đẳng, đại học.

- Cử, gửi cán bộ quản lý, cán bộ chuyên môn đi đào tạo tại các cơ sở đào tạo đúng chuyên ngành, nhiệm vụ đang thực hiện.

KẾT LUẬN

Nói đến bộ máy quản lý hành chính thì không thể thiếu đội ngũ cán bộ, công chức. Nếu cán bộ, công chức có năng lực, có phẩm chất chính trị, đạo đức, chuyên môn tốt thì mọi công việc của cơ quan, tổ chức được thực hiện nhanh chóng và ngược lại. Chính vì vậy trong bất cứ ngành nào, lĩnh vực nào thì việc đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức, nhất là cấp cơ sở là hết sức cần thiết. Trong những năm qua, huyện Hoài Nhơn đã xác định công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là một trong những nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, là giải pháp để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của huyện, nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương trong tình hình mới.

Tuy nhiên công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của

huyện vẫn còn những mặt hạn chế, bất cập, nhất là đối với cấp xã. Do đó, việc đánh giá thực trạng của công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong những năm qua, từ đó đề ra những giải pháp, cơ chế để hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực quản lý cấp xã trên địa bàn huyện Hoài Nhơn trong thời gian tới là hết sức cần thiết. Với một thời gian có hạn, luận văn đã hoàn thành việc nghiên cứu một số nội dung cơ bản của công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn huyện, cụ như sau:

- Đã hệ thống hóa được các vấn đề có tính lý luận liên quan đến công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, trên cơ sở đó phân tích thực trạng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cấp xã trên địa bàn huyện Hoài Nhơn.

- Đã đề xuất những giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực quản lý cấp xã giai đoạn 2010 - 2015.

Nhân lực là yếu tố quyết định của bất kỳ một tổ chức. Vì vậy, vấn đề về đào tạo và phát triển luôn được đặt lên hàng đầu trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của huyện. Những giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực mà tác giả đề xuất có giải pháp mang tính ngắn hạn, có giải pháp tình thế và sẽ phát huy tác dụng trong thời gian tới với điều kiện cụ thể đã được đề cập. Những giải pháp trên có thể chưa đầy đủ hoàn chỉnh, nhưng cũng định hình được một hướng đi cần phải có trong việc tổ chức, sử dụng, đào tạo và phát triển cán bộ, công chức trong thời gian đến.