

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

HOÀNG MINH VIỆT

ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHO
KHU VỰC HÀNH CHÍNH CÔNG TỈNH GIA LAI

Chuyên ngành: Kinh tế phát triển
Mã số : 60.31.05

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Đà Nẵng - Năm 2013

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. NGUYỄN TRƯỜNG SƠN**

Phản biện 2: **PGS.TS. TRẦN VĂN HÒA**

Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp thạc sĩ Kinh tế phát triển họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 02 tháng 3 năm 2013.

** 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

Để xây dựng một đội ngũ công chức hành chính mạnh, tận tụy và trung thành với sự nghiệp của đất nước, hết lòng vì dân thì phải đào tạo phát triển không ngừng nâng cao năng lực, trí tuệ và phẩm chất của họ. Ngay từ những ngày đầu tiên khi xây dựng nền cộng hoà dân chủ Việt Nam, khi chính quyền còn trứng nước, Đảng ta và Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nghĩ đến việc đào tạo và phát triển công chức hành chính.

Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng đã nêu rõ nhiệm vụ đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công chức trong đó nhấn mạnh: "Đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức trước hết là cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý về đường lối, chính sách, về kiến thức và kỹ năng quản lý hành chính nhà nước". Thời gian qua, tỉnh Gia Lai đã thực hiện nhiều hoạt động đào tạo nguồn nhân lực hành chính công, tuy nhiên kết quả còn khiêm tốn. Chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức hành chính vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu quản lý nhà nước trong thời kỳ mới. Công tác đào tạo nguồn nhân lực hành chính công còn nhiều bất cập, chưa đi sâu vào một nhóm cán bộ, công chức cụ thể; chưa gắn đào tạo nguồn nhân lực với mục tiêu, kế hoạch chiến lược phát triển tổ chức, chưa chú ý nhiều đến các yếu tố bên ngoài ảnh hưởng tới chất lượng nguồn nhân lực. Nhiều vấn đề thuộc chương trình, phương pháp đào tạo còn chưa được chú trọng và đổi mới để bắt kịp và phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Những giải pháp mang tính đổi mới công tác đào tạo cán bộ, công chức hành chính triển khai chậm. Do vậy, việc đánh giá đúng thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức của Tỉnh là yếu tố cơ bản, có tính quyết định góp phần đưa ra những giải pháp hữu hiệu cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nhằm đạt

được hiệu quả cao trong công tác quản lý nhà nước của bộ máy chính quyền các cấp trên địa bàn Tỉnh. Chính vì vậy, tôi chọn đề tài: "**Đào tạo nguồn nhân lực cho khu vực hành chính công tỉnh Gia Lai**" làm luận văn cao học, đồng thời qua đó đề xuất những giải pháp đào tạo nguồn nhân lực hành chính công của tỉnh Gia Lai.

2. Mục đích nghiên cứu

- Hệ thống hóa được lý luận về đào tạo nguồn nhân lực khu vực hành chính công để hình thành khung nội dung và phương pháp nghiên cứu.

- Phân tích thực trạng đào tạo nguồn nhân lực khu vực hành chính công của tỉnh Gia Lai trong thời gian qua.

- Đề xuất một số giải pháp để đào tạo nguồn nhân lực cho khu vực hành chính công của tỉnh Gia Lai trong thời gian tới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu

Gồm những vấn đề lý luận và thực tiễn về đào tạo nguồn nhân lực cho khu vực hành chính công của tỉnh Gia Lai.

- Phạm vi nghiên cứu

- Về nội dung, luận văn chỉ nghiên cứu đào tạo nguồn nhân lực khu vực hành chính công tỉnh Gia Lai.

- Về không gian, đề tài chọn nghiên cứu việc đào tạo tại các cơ quan hành chính trên địa bàn tỉnh Gia Lai.

- Về thời gian, đề tài nghiên cứu đưa ra các giải pháp đào tạo nguồn nhân lực cho khu vực hành chính công tỉnh Gia Lai trong thời gian tới.

4. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp điều tra thu thập thông tin qua phiếu khảo sát: Sẽ tiến hành khảo sát, điều tra thực trạng nguồn nhân lực qua hệ thống bảng hỏi đối với các cơ quan hành chính công trên địa bàn tỉnh Gia Lai.

- Phương pháp phân tích tổng hợp: Trên cơ sở hệ thống tài liệu từ kết quả điều tra, tài liệu lý thuyết, các quy hoạch, Nghị quyết,... nghiên cứu sẽ tiến hành phân tích, tổng hợp, phân loại theo mục đích và cấu trúc đề cương đã được duyệt để tiến hành xây dựng luận văn.

5. Bố cục và kết cấu luận văn

Ngoài phần mục lục, mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của luận văn được kết cấu gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về đào tạo nguồn nhân lực hành chính công.

Chương 2: Thực trạng đào tạo nguồn nhân lực khu vực hành chính công tỉnh Gia Lai.

Chương 3: Định hướng và một số giải pháp để đào tạo nguồn nhân lực khu vực hành chính công tỉnh Gia Lai.

6. Tổng quan về vấn đề nghiên cứu

Đề tài khoa học: "Các giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ công chức hành chính nhà nước ở nước ta trong giai đoạn hiện nay" của Học viện Hành chính Quốc gia, do Giáo sư, Tiến sĩ Bùi Văn Nhơn làm chủ nhiệm.

Sở Nội vụ thành phố Đà Nẵng đã hoàn thành Đề tài "Giải pháp quản lý và phát triển đội ngũ CB,CC,VC của thành phố Đà Nẵng đến năm 2015". Phó giáo sư, Tiến sĩ Võ Xuân Tiến cũng đã hoàn thành đề tài khoa học: "Xây dựng và phát triển nguồn nhân lực trong các cơ quan hành chính cấp quận (huyện), phường (xã) trên địa bàn thành phố Đà Nẵng".

Tại tỉnh Gia Lai, đến nay vẫn chưa có một công trình nghiên cứu về đào tạo nguồn nhân lực hành chính công một cách có hệ thống và toàn diện dưới góc độ kinh tế phát triển.

CHƯƠNG 1

LÝ LUẬN CHUNG VỀ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH CÔNG

1.1. NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG VỀ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH CÔNG

1.1.1. Nguồn nhân lực hành chính công

a. Các khái niệm

- Nguồn nhân lực

Khái niệm nguồn nhân lực (NNL) hiện nay khá phổ biến trong văn phong nền kinh tế. Tuy nhiên, cho đến nay quan niệm về vấn đề này hầu như chưa thống nhất, tùy theo mục tiêu cụ thể mà người ta có những quan niệm khác nhau về nguồn nhân lực.

Khi đề cập đến nguồn nhân lực trước hết phải hiểu đó là toàn bộ những người lao động đang có khả năng tham gia vào các quá trình phát triển kinh tế - xã hội và các thể hệ những người lao động tiếp tục tham gia vào các quá trình phát triển kinh tế - xã hội, con người đóng vai trò là chủ thể sáng tạo và chi phối toàn bộ quá trình đó, hướng nó tới mục tiêu đã được chọn. Cho nên nguồn nhân lực nó còn bao gồm một tổng thể các yếu tố thể lực, trí lực, kỹ năng lao động, thái độ và phong cách làm việc, đó chính là các yếu tố thuộc về chất lượng nguồn nhân lực.

- Hoạt động hành chính công

Trong nhiều tài liệu nghiên cứu về hành chính công (HCC), mỗi một nhà nghiên cứu, nhà quản lý trong cơ quan Nhà nước hiểu và tiếp cận hành chính công dưới những góc độ khác nhau.

Hành chính công là hoạt động của Nhà nước, của các cơ quan nhà nước, mang tính quyền lực Nhà nước, sử dụng quyền lực Nhà

nước để quản lý công việc công của Nhà nước nhằm phục vụ lợi ích chung hay lợi ích riêng hợp pháp của các công dân [10].

Hành chính công là hoạt động quản lý của các tổ chức quản lý công (chủ yếu là của các cơ quan quản lý hành chính Nhà nước) nhằm giải quyết những công việc công cộng và dịch vụ công cho xã hội [9].

Như vậy, có thể hiểu hành chính công là tập hợp tất cả các hoạt động của công chức Nhà nước có liên quan đến quản lý. Hành chính công là nền hành chính nhà nước, là tổng thể các tổ chức và định chế hoạt động của bộ máy hành pháp có trách nhiệm quản lý công việc hàng ngày của Nhà nước, do các cơ quan có tư cách pháp nhân công quyền tiến hành bằng các văn bản dưới luật nhằm thực thi chức năng quản lý Nhà nước, giữ gìn bảo vệ quyền lợi công và phục vụ nhu cầu hàng ngày của nhân dân trong mối quan hệ giữa công dân và Nhà nước.

Đề tài này tác giả đi sâu nghiên cứu đào tạo nguồn nhân lực khu vực hành chính công, mà đối tượng là công chức ở các cơ quan hành chính Nhà nước từ tỉnh đến huyện và xã của tỉnh Gia Lai.

b. Nguồn nhân lực hành chính công

Nguồn nhân lực hành chính công là nguồn lực con người có năng lực phù hợp với yêu cầu hoạt động của Nhà nước, của các cơ quan Nhà nước nhằm giải quyết những công việc công cộng và dịch vụ công cho xã hội.

c. Đặc điểm của nguồn nhân lực hành chính công

Hành chính công là loại hình công vụ, dịch vụ có tính đặc thù cao và có tính đặc biệt. Các sản phẩm HCC vừa chịu tác động của tính khách quan, vừa chịu tác động của tính chủ quan của người cung cấp (cùng một sản phẩm nhưng những nhà cung cấp khác nhau chất lượng sẽ khác nhau).

1.1.2. Khái niệm về đào tạo nguồn nhân lực hành chính công

Đào tạo nguồn nhân lực hành chính công là một quá trình học tập nghiệp vụ và kinh nghiệm tại môi trường làm việc trong hoạt động hành chính công để tìm kiếm sự thay đổi về chất tương đối lâu dài của một cá nhân, giúp cá nhân có thêm năng lực thực hiện tốt công việc của mình.

1.1.3. Nguyên tắc của đào tạo nguồn nhân lực hành chính công

Đào tạo nguồn lực HCC phải tuân theo bốn nguyên tắc sau:

- *Con người hoàn toàn có năng lực phát triển.*
- *Mỗi người đều có khả năng riêng.*
- *Lợi ích của người lao động và những mục tiêu của tổ chức có thể kết hợp với nhau.*
- *Đào tạo nguồn nhân lực là nguồn đầu tư sinh lợi.*

1.2. NỘI DUNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH CÔNG

Để công tác đào tạo NNL HCC có hiệu quả thì phải xác định cụ thể chu trình của công tác đào tạo, bao gồm: Xác định mục tiêu, nhu cầu, phương pháp, chương trình, khối lượng kiến thức đào tạo.

1.2.1. Xác định mục tiêu đào tạo

Mục tiêu là cơ sở để định hướng các nỗ lực đào tạo, là cơ sở để xác định các chương trình, nội dung đào tạo, các hình thức tiến hành, thời gian và đối tượng tham gia. Đồng thời, mục tiêu cũng phải xác định học viên phải tiếp thu học hỏi được gì về kiến thức và kỹ năng thông qua đó họ sẽ có những hành vi và thái độ tích cực hơn đối với công việc hiện tại và đạt các kết quả tốt sau quá trình đào tạo.

1.2.2. Xác định nhu cầu đào tạo

Đào tạo nguồn nhân lực HCC trước hết và quan trọng nhất phải gắn với nhu cầu về nhân lực cho quản lý để phát triển kinh tế - xã hội của Tỉnh, phù hợp với đặc điểm của dân cư, chuyển dịch cơ cấu, tăng trưởng kinh tế của Tỉnh và phải gắn kết chặt chẽ với nhu cầu về nhân lực trong tương lai của Tỉnh trong điều kiện nền kinh tế mở, thực hiện hợp tác với các tỉnh trong cả nước và với nước ngoài.

1.2.3. Phương pháp xác định nhu cầu đào tạo

Để xác định nhu cầu đào tạo được chính xác và hiệu quả thì người tổ chức đào tạo phải tiến hành thu thập thông tin và nguồn thông tin.

Để biết thêm thông tin về nhu cầu đào tạo của cơ sở hành chính công, Sở Nội vụ có thể dựa vào các phương pháp thu thập thông tin như sau: (1i) tìm kiếm những dữ liệu sẵn có; (2i) Phỏng vấn cá nhân; (3i) bảng câu hỏi; (4i) trắc nghiệm thành tích.

1.2.4. Xây dựng các tiêu chuẩn đào tạo

Sau khi xác định mục tiêu đào tạo, cần phải xây dựng các tiêu chuẩn đào tạo để nhằm đảm bảo các mục tiêu đó hoàn thành đúng và đạt chất lượng. Cụ thể là cần quan tâm đến các vấn đề sau:

- (1) Lựa chọn và tổ chức nội dung đào tạo.
- (2) Phát triển các hoạt động đào tạo.
- (3) Phương pháp đào tạo.
- (4) Thời gian đào tạo.
- (5) Chọn lựa và sử dụng kỹ thuật.
- (6) Tài liệu đào.
- (7) Lập kế hoạch đào tạo.

1.2.5. Xác định chương trình đào tạo

Việc lựa chọn chương trình đào tạo phải dựa vào nhu cầu, mục tiêu đào tạo cũng như chi phí để đào tạo. Ngoài ra, nó còn tùy thuộc vào phương tiện đào tạo và đội ngũ giáo viên trong hệ thống đào tạo.

1.2.6. Xác định phương pháp đào tạo

a. Các nguyên tắc

- Nguyên tắc phản hồi
- Nguyên tắc củng cố
- Nguyên tắc thực hành
- Nguyên tắc về sự thích ứng
- Nguyên tắc về sự tham gia

b. Phương pháp đào tạo nhân lực hành chính công

- Đào tạo tại nơi làm việc
- Đào tạo ngoài nơi làm việc

1.2.7. Đánh giá kết quả đào tạo

Muốn đánh giá chính xác hiệu quả đào tạo của một mô hình đào tạo, việc trước tiên là phải xây dựng hệ thống các tiêu chí đánh giá. Hệ thống này xây dựng vào năm 1959 gồm bốn cấp độ:

- (1) Cấp độ 1: Phản ứng
- (2) Cấp độ 2: Kết quả học tập
- (3) Cấp độ 3: Ứng dụng
- (4) Cấp độ 4: Kết quả

1.3. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC KHU VỰC HÀNH CHÍNH CÔNG

1.3.1. Điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội

Sự phát triển kinh tế - xã hội ảnh hưởng đến đào tạo NNL. Với những lợi thế về vị trí địa lý và tiềm năng lớn về tài nguyên thiên nhiên là những điều kiện thuận lợi để đẩy nhanh tốc độ phát triển kinh tế - xã hội.

1.3.2. Nguồn nhân lực hành chính công

Nguồn nhân lực hành chính công là một bộ phận của NNL tại địa phương. NNL được xem xét trên cả hai khía cạnh số lượng và chất lượng của nó. Số lượng NNL phản ánh quy mô dân số, hoạt động kinh tế của địa phương đó, và chất lượng được thể hiện ở trình độ thể chất, trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ và cuối cùng là năng lực phẩm chất của NNL.

1.3.3. Chế độ đãi ngộ và môi trường làm việc

Khác với khu vực tư thuần một mục đích lợi nhuận, khu vực Nhà nước phải đáp ứng những nhu cầu mà đời sống xã hội đặt ra. Trong khu vực Nhà nước có khái niệm "việc nước". Khái niệm này đem lại nhiều lợi thế, nó cho phép huy động sự tham gia của nhân viên vì mục đích của công việc một cách khá dễ dàng.

1.3.4. Cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực

Thực hiện chính sách "Chiêu hiền đãi sĩ" không phải đến bây giờ mới được nêu ra. Sinh thời Lênin rất chú trọng đến vấn đề này, Người cho rằng: "Khi đã lôi kéo được một ai đó đến để "phục vụ" cho chúng ta, thì chúng ta cũng phải bằng lòng trả một giá rất cao về công phục vụ đó, việc trả công đó có thể rất tốn kém, nhưng nếu không làm như vậy thì chúng ta phải trả một giá đắt hơn nhiều lần-đó chính là lạc hậu và sự lãng phí do không hiểu biết của chúng ta gây nên".

1.4. KINH NGHIỆM ĐÀO TẠO NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH CÔNG Ở MỘT SỐ ĐỊA PHƯƠNG

1.4.1. Kinh nghiệm của tỉnh Kon Tum

1.4.2 Kinh nghiệm của Thành phố Đà Nẵng

1.4.3. Bài học kinh nghiệm rút ra đối với tỉnh Gia Lai

Xác định giải pháp đào tạo NNL hành chính công phải gắn liền với “Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 - 2020 xác định ba khâu đột phá, gồm: (i) Hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, trọng tâm là tạo lập môi trường cạnh tranh bình đẳng và cải cách hành chính; (ii) Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào việc đổi mới căn bản nền giáo dục quốc dân, gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ; và, (iii) Xây dựng hệ thống kết cấu hạ tầng đồng bộ, với một số công trình hiện đại, tập trung vào hệ thống giao thông và hạ tầng đô thị lớn”.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC KHU VỰC HÀNH CHÍNH CÔNG TỈNH GIA LAI

2.1. KHÁI QUÁT VỀ TÌNH HÌNH KINH TẾ-XÃ HỘI CỦA TỈNH GIA LAI

2.1.1. Điều kiện tự nhiên

Gia Lai là tỉnh miền núi vùng cao biên giới nằm ở phía bắc Tây Nguyên trong tọa độ địa lý từ 12°58'20" đến 14°36'36" vĩ Bắc, từ 107°27'23" đến 108°94'40" kinh Đông. Gia Lai có diện tích tự nhiên 15.494,9 km² chiếm 4,75 % diện tích toàn quốc phía Bắc giáp tỉnh Kon Tum (203 km), phía Nam giáp tỉnh Đắk Lắk, phía Đông giáp Bình Định và Phú Yên, phía Tây Campuchia (có chung đường biên giới quốc gia dài 90 km).

2.1.2. Tình hình phát triển kinh tế - xã hội

Tốc độ tăng trưởng GDP tăng đều qua các năm (giai đoạn 2006 - 2011), bình quân đạt 13,6%/năm, trong đó ngành nông lâm nghiệp tăng 6,7%/năm, ngành công nghiệp - xây dựng tăng 23,54%/năm, ngành dịch vụ tăng 15,1%. Quy mô của nền kinh tế được nâng lên, GDP tính theo giá so sánh năm 2011 gấp 1,89 lần so với năm 2006. GDP thực tế năm 2011 đạt 19.250 tỷ đồng, bình quân đầu người năm 2011 đạt 14,78 triệu đồng/người/năm. Dân số toàn tỉnh Gia Lai hiện nay là 1.302.680 người, là tỉnh có dân số trẻ, dân số trong độ tuổi lao động chiếm tỷ trọng cao năm 2011 là 61,86%.

2.2. TÌNH HÌNH NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH CÔNG

2.2.1. Thực trạng nguồn nhân lực hành chính công tỉnh Gia Lai

Trong những năm qua, đội ngũ CB,CC của Tỉnh không ngừng gia tăng về số lượng, cơ cấu và chất lượng. Số cán bộ có trình độ sau đại

học, đại học trở lên cả 02 khối hành chính và sự nghiệp chất lượng đều lên tăng.

Bảng 2.2. Thực trạng về chất lượng CB, CC hành chính (2007 - 2011)

TT	Chỉ tiêu	Năm 2007		Năm 2011		Năm 2011 so với 2007	
		SL (người)	%	SL (người)	%	SL (+/-)	Tỉ lệ (% , +/-)
I	Tổng số CBCC	2182	100	2721	100	539	24,70
II	Trình độ đào tạo						
1	Chuyên môn	2182	100	2.721	100	539	24,70
-	Sau đại học	25	1,15	75	2,76	50	200
+	<i>Tiến sĩ</i>	3	0,14	6	0,22	3	100
+	<i>Thạc sĩ</i>	22	1,01	69	2,54	47	213,64
-	Đại học	1298	59,49	1.812	66,59	514	39,60
-	Cao đẳng	54	2,47	117	4,30	63	116,67
-	Trung cấp	617	28,28	637	23,41	20	3,24
-	Còn lại	188	9,61	80	2,94	-108	-57,45
2	Chính trị	686	31,44	996	36,60	310	45,19
-	Cao cấp	338	15,49	508	18,67	170	50,30
-	Trung cấp	348	15,95	488	17,93	140	40,23
3	QLNN						
4	Tin học	939	43,03	1.884	69,24	945	100,64
5	Ngoại ngữ	904	41,43	2.016	74,09	1112	123,01

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Gia Lai)

Bảng 2.3: Chuyển biến về chất lượng của CBCC xã phường thị trấn

TT	Chỉ tiêu	Năm 2007		Năm 2011		Năm 2011 so với 2007	
		SL (người)	%	SL (người)	%	SL Tăng/giảm	Tỉ lệ tăng/giảm
I	Tổng số CBCC	3042	100	3246	100	204	6.7%
II	Trình độ đào tạo						
1	Chuyên môn	3042	100	3246	100	204	6.7%
-	Sau đại học	0	0	0	0	0	0%
+	Tiến sĩ	0	0	0	0	0	0%
+	Thạc sĩ	0	0	0	0	0	0%
-	Đại học	140	6.42	188	6.91	48	34.3%
-	Cao đẳng	49	2.25	45	1.65	-4	-8.2%
-	Trung cấp	1094	50.14	1288	47.34	194	17.7%
-	Còn lại	1759	80.61	1725	63.40	-34	-1.9%
2	Chính trị	1022	46.84	1038	38.15	16	1.6%
-	Cao cấp	90	4.12	95	3.49	5	5.6%
-	Trung cấp	932	42.71	943	34.66	11	1.2%
3	QLNN	366	16.77	409	15.03	43	11.7%
4	Tin học	567	25.99	706	25.95	139	24.5%
5	Ngoại ngữ	164	7.52	229	8.42	65	39.6%

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Gia Lai)

Nhìn chung, trong giai đoạn 2007 - 2011, chất lượng công chức hành chính và cán bộ, công chức xã, phường của tỉnh Gia Lai

đã có những chuyển biến tích cực. Tuy nhiên, tỷ lệ cán bộ, công chức xã, phường có trình độ ĐH vẫn còn thấp chiếm (6,91%) năm 2011. Vì vậy cần phải đào tạo và đào tạo lại để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đặt ra trong tình hình mới.

2.2.2. Mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của nhân lực hành chính công

a. Đối với cán bộ, công chức hành chính (cấp huyện và tỉnh)

- Về bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước theo ngạch và chức danh cho cán bộ quản lý và công chức hành chính.

- Về đào tạo, bồi dưỡng trình độ Lý luận chính trị

- Về trang bị kiến thức bổ trợ (tiếng dân tộc, ngoại ngữ, tin học, kỹ năng nghiệp vụ, kỹ năng giao tiếp).

- Về đào tạo cán bộ, công chức trình độ cao: Công tác đào tạo sau đại học đã được chú trọng cả về đối tượng, về chính sách đối với người được cử đi đào tạo. Tính đến nay số cán bộ, công chức đã và đang được đào tạo trình độ cao ở tỉnh là 250 người, trong đó có 10 tiến sỹ, 240 thạc sỹ. Bên cạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng trong nước, Tỉnh cũng đã quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài cho cán bộ, công chức, viên chức,... và các đoàn tham quan khảo sát, nghiên cứu thực tế, học tập ngắn ngày và bồi dưỡng nghiệp vụ tại nước ngoài theo các chương trình dự án tài trợ và kế hoạch của tỉnh.

b. Đối với cán bộ, công chức cấp xã

Tổng số CB,CC cấp xã toàn Tỉnh tính đến ngày 31/12/2011 là 3.246 người, chiếm 0.25% so với dân số và chiếm 0,46% so với LLLĐ toàn Tỉnh. Số lượng CB,CC là nữ 632 người chiếm tỷ lệ 19,47%; phần lớn ở độ tuổi dưới 40 (85%). Phần lớn CB ,CC của Tỉnh đã qua các lớp đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, QLNN, LLCT,

tin học, ngoại ngữ nhưng số lượng tăng rất thấp, đáng báo động. Nhìn chung, NNL có trình độ từ ĐH trở lên ở tuyến xã, phường, thị trấn còn quá ít (6,91%).

2.2.3. Cơ chế, chính sách đãi ngộ

Thời gian qua, Tỉnh chưa thực sự có cơ chế, chính sách hấp dẫn để khuyến khích đào tạo, thu hút và sử dụng NNL, nhất là nguồn nhân lực hành chính công đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế-xã hội như chính sách hỗ trợ tiền tàu xe và thăm hỏi động viên học sinh tại các trường ĐH, CĐ và TCCN ở các tỉnh, thành phố trong cả nước; chính sách hỗ trợ CB,CC của tỉnh đi học sau ĐH và chính sách thu hút cán bộ, sinh viên tốt nghiệp về công tác tại tỉnh; cũng chưa có đề án, kế hoạch cụ thể để đào tạo, bồi dưỡng CBCC.

2.3. THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC KHU VỰC HÀNH CHÍNH CÔNG TỈNH GIA LAI

2.3.1. Xác định nhu cầu, mục đích và chính sách đào tạo

Các cơ quan quản lý cán bộ chưa làm tốt việc xác định các tiêu chí để đánh giá đúng thực chất trình độ và năng lực chuyên môn của cán bộ, công chức qua hoạt động thực tiễn để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu hoặc nâng cao những kiến thức mà họ đã được đào tạo trong nhà trường.

2.3.2. Các chương trình đào tạo nhân lực hành chính công

Trong giai đoạn 2007 - 2011, bên cạnh việc cử CBCC đi đào tạo tập trung các trình độ (TCCN, CĐ, ĐH và sau ĐH) tại các trường trong cả nước nhằm nâng cao chất lượng và chuẩn hóa trình độ chuyên môn theo qui định, Tỉnh đã tập trung tổ chức mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng theo các nội dung qui định tại Quy ết định số 40/2006/QĐ-TTg ngày 15/02/2006 của Thủ tướng Chính phủ.

2.3.3. Tổ chức đào tạo nguồn nhân lực

a. Về phân cấp quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng

Ở cấp tỉnh, giúp Tỉnh ủy và Ủy ban nhân dân tỉnh quản lý công tác đào tạo cán bộ có Ban Tổ chức Tỉnh ủy tham mưu việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ thuộc diện Tỉnh ủy quản lý, cán bộ các ban Đảng, cán bộ khối Mặt trận và các đoàn thể; Sở Nội vụ tham mưu việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức khối chính quyền. Ở cấp huyện, giúp cấp ủy và Ủy ban nhân dân cấp huyện quản lý công tác đào tạo cán bộ, công chức có Ban Tổ chức Huyện ủy và phòng Nội vụ.

b. Hệ thống đào tạo

Hiện nay, trên địa bàn Tỉnh có Phân hiệu Đại học nông lâm thành phố Hồ Chí Minh tại Gia Lai do Bộ giáo dục và đào tạo quản lý, 01 trường CĐ và 02 trường trung cấp do địa phương quản lý. Ngoài ra, đào tạo CĐ, ĐH còn được tổ chức theo mô hình liên kết với các cơ sở đào tạo khác ngoài Tỉnh. Đào tạo bồi dưỡng về chính trị, quản lý nhà nước có Trường Chính trị tỉnh do Tỉnh ủy quản lý.

c. Các điều kiện đảm bảo công tác đào tạo

- Tài chính
- Cơ sở vật chất - kỹ thuật phục vụ công tác đào tạo
- Tình hình đội ngũ cán bộ giảng dạy
- Nội dung và phương pháp giảng dạy, đào tạo

d. Kết quả đào tạo nguồn nhân lực hành chính công tỉnh

Gia Lai

Theo số liệu thống kê cuối năm 2011, toàn tỉnh có 3.046 cán bộ, công chức hành chính, trong đó cấp tỉnh có 1.406 người; cấp huyện có 1.640 người, cấp xã 1.374 người.

2.3.4. Đánh giá kết quả đào tạo

Trong thực tế, thường thì các cơ quan bỏ ngõ việc theo dõi đánh giá nhân viên của mình sau khi cử đi học. Việc đó cơ quan

quản lý lao động xem như trách nhiệm của cơ quan tổ chức đào tạo, nên có nhiều học viên báo với cơ quan là đi học nhưng thực chất không có mặt tại lớp học, hoặc tình trạng có cơ quan lại gọi học viên về làm việc tại cơ quan trong khi ngày đó đã được cử đi học,...

CHƯƠNG 3

ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC KHU VỰC HÀNH CHÍNH CÔNG TỈNH GIA LAI ĐẾN NĂM 2020

3.1. QUAN ĐIỂM ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH CÔNG

- Đào tạo nguồn nhân lực hành chính công là yếu tố then chốt, có ý nghĩa quyết định, vừa là yêu cầu vừa là một trong những động lực quan trọng để tỉnh Gia Lai phát triển xã hội, tăng trưởng kinh tế nhanh, hài hòa và bền vững.

- Đào tạo nguồn nhân lực hành chính công có chất lượng trên cơ sở xác định rõ mục tiêu, số lượng, cơ cấu, trình độ chuyên môn; đổi mới nội dung chương trình, hình thức đào tạo và phương pháp giảng dạy phù hợp để đáp ứng nhân lực trên các lĩnh vực của địa phương, từng bước theo kịp trình độ khu vực và cả nước.

- Tăng cường vai trò quản lý của Nhà nước, đồng thời phát huy vai trò của xã hội trong việc đào tạo nguồn nhân lực hành chính công thông qua quy hoạch, quản lý và thực hiện các chính sách thu hút đầu tư, hợp tác trong và ngoài nước.

3.2. MỤC TIÊU ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH CÔNG ĐẾN NĂM 2020

3.2.1. Mục tiêu tổng quát

Đào tạo nguồn nhân lực hành chính công bảo đảm đủ về số lượng, có cơ cấu phù hợp, có trình độ chuyên môn, có phẩm chất, nhân cách, năng lực nghề nghiệp, nâng cao kỹ năng, tác phong làm việc chuyên nghiệp; tăng cường tính chủ động, sáng tạo phục vụ yêu cầu phát triển tỉnh Gia Lai trong tình hình hiện nay.

3.2.2. Mục tiêu cụ thể

a. Cán bộ, công chức hành chính

- Đào tạo, bồi dưỡng bảo đảm trang bị đủ kiến thức quy định theo tiêu chuẩn cho cán bộ lãnh đạo, quản lý và công chức các ngành hành chính.

- 100% cán bộ, công chức hành chính được trang bị kỹ năng nghiệp vụ theo yêu cầu công vụ và có khả năng hoàn thành có chất lượng nhiệm vụ được giao.

- 100% công chức lãnh đạo cấp sở, cấp huyện được trang bị kỹ năng lãnh đạo, quản lý và kỹ năng phối hợp xử lý các vấn đề có tính chất liên ngành.

- Phấn đấu đến 2020 các ngành, lĩnh vực: kinh tế, hoạch định chính sách, khoa học mỗi ngành có ít nhất 01 tiến sĩ làm nòng cốt cho việc nghiên cứu, hoạch định chính sách, chiến lược phát triển kinh tế-xã hội; tổ chức thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước đạt hiệu quả.

b. Cán bộ, công chức cấp xã

- Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng trang bị trình độ lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước và trình độ chuyên môn theo tiêu chuẩn quy định cho cán bộ chuyên trách.

- 100% cán bộ, công chức cấp xã hoàn thành chương trình THPT; 90% công chức cấp xã được đào tạo, bồi dưỡng trình độ chuyên môn có đủ năng lực hoàn thành nhiệm vụ được giao.

- Đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh cho Bí thư, Chủ tịch UBND cấp xã.

- Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng về kỹ năng nghiệp vụ cho cán bộ không chuyên trách cấp xã, cán bộ thôn và tổ dân phố.

3.3. ĐỊNH HƯỚNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH CÔNG

- Xây dựng chiến lược dài hạn trong công tác đào tạo nguồn nhân lực hành chính công; đảm bảo công chức ở các ngạch, các vị trí được đào tạo, bồi dưỡng các kỹ năng hành chính hàng năm theo chế độ đào tạo bồi dưỡng bắt buộc; các công chức trong quy hoạch được đào tạo, bồi dưỡng các kỹ năng lãnh đạo, quản lý.

- Tiếp tục thực hiện có hiệu quả các đề án phát triển NNL, khai thác các chương trình đào tạo của Trung ương (các Đề án 322, 165); đồng thời liên kết hợp tác với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước, kết hợp đào tạo dài hạn tập trung với các loại hình đào tạo khác phù hợp với yêu cầu sử dụng, chức danh công tác và cơ cấu ngành nghề theo hướng chuyên sâu.

- Khuyến khích các cơ sở đào tạo trên địa bàn Tỉnh liên kết với các cơ sở đào tạo có uy tín trong và ngoài nước để nâng cao chất lượng đào tạo nhằm tạo ra NNL nói chung và nguồn nhân lực hành chính công nói riêng có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, tác phong làm việc chuyên nghiệp; tiếp tục đầu tư xây dựng cơ sở vật chất.

3.4. CÁC GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC KHU VỰC HÀNH CHÍNH CÔNG

3.4.1. Hoàn thiện bộ máy quản lý

- Tăng cường vai trò lãnh đạo, chỉ đạo của các ngành, các cấp; đổi mới quan niệm về việc đào tạo và sử dụng cán bộ, công chức; đề cao vai trò tham gia, động viên, phối hợp của các tổ chức chính trị - xã hội.

- Nâng cao năng lực quản lý, hiệu lực, hiệu quả của các cơ quan phát triển nhân lực.

- Cải tiến và tăng cường sự phối hợp giữa các cấp, các ngành về phát triển nhân lực trên địa bàn Tỉnh.

- Rà soát, đánh giá, quy hoạch đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý đào tạo nhân lực của ngành GD-ĐT, ngành Nội vụ; kiện toàn tổ chức bộ máy.

- Quy định cụ thể phân cấp, ủy quyền cho Sở GD-ĐT thực hiện công tác kiểm tra, giám sát chất lượng đào tạo và việc thực hiện quản lý nhà nước về đào tạo nhân lực trên địa bàn.

3.4.2. Hoàn thiện cơ chế, chính sách

Để đào tạo, phát triển nhanh nguồn nhân lực hành chính công thì đòi hỏi phải không ngừng đổi mới, hoàn thiện cơ chế quản lý, chính sách đãi ngộ, nếu không, không những không tạo ra động lực, mà cơ chế, chính sách còn là lực cản lớn. Việc đổi mới, hoàn thiện cơ chế, chính sách để tạo động lực cho đào tạo, phát triển nguồn nhân lực hành chính công phải thực hiện đồng bộ trên nhiều phương diện.

3.4.3. Hoàn thiện việc xác định nhu cầu đào tạo

Mục tiêu của đào tạo cán bộ, công chức là hình thành, củng cố nhận thức chính trị, đồng thời cũng phải đáp ứng nhu cầu bức thiết về nâng cao năng lực công tác bao hàm những yếu tố cơ bản là kiến thức, kỹ năng, thái độ công vụ.

3.4.4. Đổi mới chương trình và phương pháp đào tạo

Thực hiện nghiêm quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, thường xuyên kiểm tra việc lên lớp, chấp hành giờ giấc học tập, hình thức kiểm tra, thi cử,... Để thực hiện việc đào tạo theo nhu cầu công việc phải làm tốt một số nội dung sau:

(1) Xác định rõ đối tượng đào tạo, bồi dưỡng (theo cấp bậc, chức vụ lãnh đạo, quản lý hoặc theo ngạch bậc cán bộ, công chức hiện

nay; theo chức danh chuyên môn, nghiệp vụ mà cán bộ, công chức đảm nhiệm).

(2) Để đào tạo, bồi dưỡng có chất lượng, hiệu quả cần thực sự đổi mới phương pháp dạy học.

(3) Cuối cùng, một yêu cầu quan trọng là phải có đội ngũ giảng viên chuyên sâu, giàu kinh nghiệm nghiên cứu thực tiễn, có phương pháp giảng dạy phù hợp.

3.4.5. Hoàn thiện công tác đánh giá đào tạo

Để có căn cứ đánh giá tác động của đào tạo sau khóa học, cơ quan sử dụng lao động phải có sự hợp tác với cơ sở đào tạo trong việc xây dựng, theo dõi và hỗ trợ các điều kiện cần thiết để các kế hoạch hành động được thực hiện thành công. Do vậy, để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng trong cơ quan cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa cơ quan sử dụng lao động, cơ quan tổ chức đào tạo và ý thức trách nhiệm của học viên.

3.4.6. Cải thiện chế độ đãi ngộ

Có thể nói, nhược điểm lớn nhất khiến Tỉnh không thu hút được nhiều người giỏi chính là mức lương của đội ngũ CBCC. Đã có nhiều biện pháp được vận dụng như tiết kiệm kinh phí quản lý hành chính, khoán biên chế,... nhưng mức thu nhập tăng thêm vẫn còn khá khiêm tốn trong phần lớn các cơ quan nhà nước.

Thực hiện khen thưởng đối với cán bộ, công chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ học tập, đồng thời có biện pháp chế tài, xem xét xử lý nghiêm, buộc bồi hoàn kinh phí đào tạo đối với trường hợp vi phạm quy chế đào tạo, không hoàn thành nhiệm vụ học tập. Nghiên cứu, ban hành các quy định về tặng thưởng các tập thể, cá nhân có công trình, đề tài nghiên cứu, ứng dụng khoa học, công nghệ được áp dụng rộng rãi, có hiệu quả trong sản xuất và đời sống trên

địa bàn Tỉnh và đạt được các giải thưởng về khoa học và công nghệ nhằm tôn vinh CBCC.

3.4.7. Cải thiện điều kiện làm việc

Trong một nghiên cứu của McKinsey về xây dựng thương hiệu để thu hút nhân tài đã đánh giá 5 yếu tố: Nơi làm việc vui vẻ, đồng nghiệp thân thiện, yêu quý mình, công ty năng động, sáng tạo, cơ hội huấn luyện đào tạo tốt và địa điểm làm việc hấp dẫn là những yếu tố quan trọng hơn rất nhiều so với yếu tố "Mức thu nhập cao" trong thu hút nhân tài.

KẾT LUẬN

Đào tạo nguồn nhân lực hành chính công là yêu cầu luôn được đặt ra đối với nền hành chính ở mọi thời đại. Hiện nay, nước ta đang chuyển đổi từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường có sự quản lý của nhà nước, nên công tác đào tạo nguồn nhân lực hành chính công phải đáp ứng yêu cầu phục vụ cho công cuộc đổi mới và phù hợp với sự phát triển kinh tế-xã hội của đất nước.

Nguồn nhân lực hành chính công có vai trò vô cùng quan trọng, quyết định chất lượng, hiệu quả hoạt động của chính quyền các cấp nói chung và chính quyền cấp cơ sở nói riêng. Hiệu lực quản lý nhà nước được thực hiện bởi số lượng và chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức. Vì vậy, đối với công tác đào tạo nguồn nhân lực hành chính công tỉnh Gia Lai đang đặt ra nhiều vấn đề phải nghiên cứu, đề xuất giải pháp để tổ chức thực hiện có hiệu quả. Luận văn nghiên cứu này đã phần nào đáp ứng được yêu cầu trên.

Đào tạo nguồn nhân lực hành chính là công việc phức tạp liên quan đến nhiều người, nhiều cấp, nhiều ngành, nhiều vấn đề, nên đòi hỏi sự thống nhất cao trong nhận thức và hành động của các cấp ủy Đảng, các cấp chính quyền, các ngành và từng cá nhân. Đồng thời, cần có cơ chế, chính sách, cơ sở vật chất, tài chính và đặc biệt là đội ngũ giảng viên ngang tầm để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực hành chính công trong tình hình mới.