

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

NGUYỄN XUÂN BÁC

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI ỦY BAN NHÂN DÂN HUYỆN TRÀ BỒNG
TỈNH QUẢNG NGÃI**

**Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh
Mã số: 60.34.05**

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH

Đà Nẵng - Năm 2012

Công trình được hoàn thành tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. Nguyễn Ngọc Vũ

Phản biện 1: PGS.TS. Lê Thế Giới

Phản biện 2: TS. Lâm Minh Châu

Luận văn đã được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp Thạc sĩ Quản trị Kinh doanh họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 20 tháng 9 năm 2012.

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

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

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Để có hướng đi thích hợp giúp cho Ủy ban nhân dân huyện Trà Bồng có được một nguồn nhân lực có chất lượng nhằm thực hiện có kết quả các mục tiêu, nhiệm vụ quan trọng cho quá trình phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương trong giai đoạn mới, chúng tôi chọn đề tài nghiên cứu về **“Phát triển nguồn nhân lực tại Ủy ban nhân dân huyện Trà Bồng, tỉnh Quảng Ngãi”**.

2. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài

Luận văn hệ thống hoá những vấn đề lý luận cơ bản, mục tiêu nghiên cứu có liên quan đến phát triển nguồn nhân lực tại các đơn vị tổ chức; Phân tích thực trạng phát triển phát triển nguồn nhân lực tại Ủy ban nhân dân huyện Trà Bồng, tỉnh Quảng Ngãi trong thời gian qua; đề xuất một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại Ủy ban nhân dân huyện Trà Bồng, tỉnh Quảng Ngãi trong thời gian tới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: Đội ngũ cán bộ, công chức hành chính tại các cơ quan thuộc Ủy ban nhân dân huyện Trà Bồng, tỉnh Quảng Ngãi,

- Phạm vi nghiên cứu: Đề tài chỉ tập trung nghiên cứu về tình hình đội ngũ cán bộ, công chức hành chính ở các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân huyện Trà Bồng, Tỉnh Quảng Ngãi, không nghiên cứu cán bộ viên chức và cán bộ làm công tác Đảng, Đoàn thể.

- Nội dung: Đề tài chỉ nghiên cứu những vấn đề liên quan đến việc phát triển nguồn nhân lực tại Ủy ban nhân dân huyện Trà Bồng, tỉnh Quảng Ngãi, tập trung vào việc đánh giá nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức hành chính.

- Về không gian: Nghiên cứu các vấn đề liên quan đến phát triển nguồn nhân lực tại Ủy ban nhân dân huyện Trà Bồng, tỉnh Quảng Ngãi.

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

4. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp duy vật biện chứng, duy vật lịch sử.
- Phương pháp phân tích so sánh, điều tra.
- Các phương pháp thống kê.
- Các phương pháp khác.

5. Bố cục của đề tài

Ngoài phần mở đầu và kết luận, luận văn được chia thành 3 chương:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận cơ bản về nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực.

Chương 2: Thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại Ủy ban nhân dân huyện Trà Bồng, tỉnh Quảng Ngãi.

Chương 3: Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác phát triển nguồn nhân lực tại Ủy ban nhân dân huyện Trà Bồng, tỉnh Quảng Ngãi.

CHƯƠNG 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ NGUỒN NHÂN LỰC VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.1. NGUỒN NHÂN LỰC

1.1.1. Nhân lực

Nhân lực hiểu một cách khái quát là sức người. Cụ thể hơn, nhân lực là nguồn lực của mỗi con người, nằm trong mỗi con người và cho con người hoạt động. Sức lực đó ngày càng phát triển cùng với sự phát triển của cơ thể con người. Nhờ sức lực đó phát triển đến mức độ cần thiết, con người tham gia vào các hoạt động lao động sản xuất, tôn giáo, chính trị, văn hoá, xã hội...

1.1.2. Nguồn nhân lực

Xét về tổng thể, nguồn nhân lực là tiềm năng lao động của con người trên các mặt số lượng, cơ cấu (ngành nghề, trình độ đào tạo, cơ cấu vùng miền, cơ cấu ngành kinh tế) và chất lượng, bao gồm phẩm chất và năng lực (trí lực, tâm lực, thể lực, kỹ năng nghề nghiệp) đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế, xã hội trong phạm vi quốc gia, vùng lãnh thổ, địa phương hay ngành và năng lực cạnh tranh trong phạm vi quốc gia và thị trường lao động quốc tế.

1.2. PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.2.1. Khái niệm

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 của nguồn nhân lực (trí tuệ, thể chất và phẩm chất tâm lý xã hội), nhằm đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội trong từng giai đoạn phát triển.

1.2.2. Nội dung của phát triển nguồn nhân lực trong các tổ chức

1.2.2.1. Phát triển qui mô số lượng nguồn nhân lực

1.2.2.2. Xây dựng cơ cấu nguồn nhân lực đáp ứng mục tiêu của tổ chức

1.2.2.3. Phát triển về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của nguồn nhân lực

1.2.2.4. Phát triển kỹ năng của nguồn nhân lực

1.2.2.5. Nâng cao nhận thức nguồn nhân lực

1.2.2.6. Nâng cao động lực thúc đẩy nguồn nhân lực

1.2.3. Ý nghĩa của việc phát triển nguồn nhân lực trong tổ chức

Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng được nguyện vọng, nhu cầu học tập nâng cao và cơ hội phát triển, thăng tiến trong nghề nghiệp của bản thân, là một trong những yếu tố tạo nên động cơ lao động tốt. Bên cạnh đó, phát triển nguồn nhân lực còn có ý nghĩa tạo nên sự gắn bó giữa người lao động và tổ chức, tính chuyên nghiệp trong công việc, sự thích ứng với công việc hiện tại và tương lai, tạo cho người lao động có cách nhìn, tư duy mới trong công việc làm cơ sở để phát huy tính sáng tạo trong công việc.

1.2.4. Nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực

1.2.4.1. Các nhân tố thuộc về cơ chế chính sách của nhà nước

1.2.4.2. Các nhân tố thuộc về đơn vị sử dụng lao động

1.2.4.3. Các nhân tố thuộc về người lao động

1.3. ĐẶC ĐIỂM CÔNG CHỨC HCNN ẢNH HƯỞNG ĐẾN VIỆC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.3.1. Khái niệm công chức hành chính nhà nước

Cán bộ, công chức HCNN là những người hoạt động trong các cơ quan HCNN từ trung ương đến địa phương đảm nhiệm chức năng quản lý nhà nước.

1.3.2. Các loại công chức hành chính nhà nước

** Phân loại theo trình độ đào tạo*

* Phân loại theo ngạch công chức

* Phân loại theo vị trí công tác

1.3.3. Các tiêu chí đánh giá năng lực trình độ công chức hành chính nhà nước

- Tiêu chí về trình độ văn hoá.
- Tiêu chí về trình độ chuyên môn nghiệp vụ.
- Tiêu chí về kỹ năng nghề nghiệp.
- Tiêu chí về kinh nghiệm công tác.
- Tiêu chí về sức khoẻ.

1.3.4. Đặc điểm công chức HCNN ảnh hưởng đến việc phát triển nguồn nhân lực

Đội ngũ công chức HCNN được hình thành và phát triển gắn liền với quá trình lịch sử nước ta, qua các thời kỳ khác nhau. Do đặc thù nghề nghiệp, lĩnh vực công tác, đội ngũ công chức HCNN có các đặc điểm như sau:

- 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.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Việc phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức có ý nghĩa rất lớn, là yếu tố quan trọng quyết định chất lượng và hiệu quả của việc quản lý điều hành kinh tế - xã hội tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND huyện Trà Bồng.

Phát triển nguồn nhân lực tại UBND huyện Trà Bồng là có những giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức sáng tạo thực hiện có kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra đánh giá, thực hiện tốt mục tiêu, nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay.

Xác định đúng vị trí, vai trò, nhiệm vụ của các cơ quan chuyên môn thuộc UBND huyện, nhiệm vụ, quyền hạn của đội ngũ cán bộ, công chức, những yêu cầu về nhân cách của người cán bộ, công chức sẽ giúp cho UBND huyện có cơ sở lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm cán bộ, công chức.

Để quản lý tốt việc phát triển đội ngũ cán bộ, công chức cần vận dụng cơ sở lý luận, thực hiện tốt mục tiêu, nội dung của phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, thực hiện đồng bộ các khâu từ việc tuyển dụng và sử dụng hợp lý đội ngũ cán bộ, công chức, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức về mọi mặt, tạo điều kiện thuận lợi cho họ có cơ hội công tác và nâng cao trình độ, việc xây dựng quy hoạch cán bộ quản lý phù hợp theo yêu cầu phát triển trong tình hình mới, thực hiện sáng tạo chế độ, chính sách đối với cho đội ngũ cán bộ, công chức các cơ quan thuộc UBND huyện Trà Bồng.

Những cơ sở lý luận nêu ở Chương 1 là cơ sở để đề tài tiếp tục nghiên cứu thực trạng về số lượng, cơ cấu, chất lượng và các giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại UBND huyện Trà Bồng ở các chương sau.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

TẠI ỦY BAN NHÂN DÂN HUYỆN TRÀ BỒNG

2.1. ĐẶC ĐIỂM TÌNH HÌNH CỦA UBND HUYỆN TRÀ BỒNG

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của huyện Trà Bồng

2.1.2. Đặc điểm kinh tế xã hội

2.1.3. Chức năng nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của UBND huyện Trà Bồng

2.2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI UBND HUYỆN TRONG THỜI GIAN QUA

2.2.1. Thực trạng về số lượng nguồn nhân lực tại UBND huyện Trà Bồng

2.2.2. Thực trạng về cơ cấu nguồn nhân lực tại UBND huyện Trà Bồng

2.2.2.1. Về cơ cấu trình độ chuyên môn nghiệp vụ: Số cán bộ, công chức có trình độ đại học chiếm tỷ lệ cao nhất, nếu xét về số lượng tăng từ 38 người năm 2007 lên đến 57 người vào năm 2011, xét về tỷ trọng trên quy mô cán bộ, công chức tại UBND huyện thì cũng tăng, cụ thể năm 2007 thì chiếm 46,3%, năm 2011 chiếm 64%.

Trình độ	Năm 2007		Năm 2008		Năm 2009		Năm 2010		Năm 2011	
	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL
Thạc sĩ	0	0.0		0.0		0.0		0.0		0.0
Đại học	38	46.3	44	52.4	48	55.2	54	61.4	57	64.0
Cao đẳng	3	3.7	2	2.4	4	4.6	8	9.1	8	9.0
Trung cấp	27	32.9	29	34.5	25	28.7	21	23.9	19	21.3
Còn lại	14	17.1	9	10.7	10	11.5	5	5.7	5	5.6
Cộng	82	100	84	100	87	100	88	100	89	100

2.2.2.2. Về cơ cấu giới tính: Số lượng cán bộ, công chức phân theo giới tính: nam: 55 người chiếm tỷ lệ 61,8% (55/89), nữ: 34 chiếm tỷ lệ 38,2%

2.2.2.3. Về cơ cấu dân tộc: Qua điều tra năm 2011, số lượng cán bộ, công chức phân theo giới tính: dân tộc Kinh: 69 người chiếm tỷ lệ 77,5% (69/89), nữ: 20 chiếm tỷ lệ 22,5% (20/89).

2.2.2.4. Về cơ cấu độ tuổi: Qua điều tra năm 2011, số lượng cán bộ, công chức phân theo độ tuổi: từ 30 trở xuống: 31 người chiếm tỷ lệ 34,8% (30/89), từ 31 đến 40: 18 chiếm tỷ lệ 20,2% (18/89), từ 41 đến 50: 21 người chiếm tỷ lệ 23,6% (21/89), từ 51 đến 60: 19 người chiếm tỷ lệ 21,3% (21/89).

2.2.3. Thực trạng phát triển về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của nguồn nhân lực tại UBND huyện Trà Bồng

Nguồn nhân lực UBND huyện phát triển qua các năm theo trình độ chuyên môn nghiệp vụ có tăng lên, cụ thể trình độ đại học tăng từ 38 người năm 2007 lên đến 57 người vào năm 2011 tỷ trọng tăng 150%, trình độ cao đẳng tăng từ 3 người năm 2007 lên đến 8 người vào năm 2011, tỷ trọng tăng 266,7%; còn số lượng đội ngũ có trình độ trung cấp trở xuống giảm nhiều, nhưng chiếm tỷ lệ còn cao, cần phải được nâng chuẩn lên trình độ đại học, trong khi đó trình độ thạc sĩ thì không có đào tạo.

2.2.4. Thực trạng về kỹ năng của nguồn nhân lực tại UBND huyện Trà Bồng

2.2.4.1. Thực trạng về thâm niên công tác:

- Tỷ lệ người có thâm niên công tác dưới 6 năm chiếm 6%;
- Tỷ lệ người có thâm niên công tác từ 6 năm đến 10 năm chiếm 25%;
- Tỷ lệ người có thâm niên công tác từ 10-20 năm có tỷ lệ thấp 25%;
- Tỷ lệ người có thâm niên công tác trên 20 năm chiếm tỷ lệ cao nhất là 44%.

2.2.4.2. Thực trạng về trình độ quản lý nhà nước: Tỷ trọng cán bộ công chức được đào tạo trình độ chuyên viên tăng nhanh qua các năm từ 8 người năm 2007 lên 38 người vào năm 2011, với tỷ trọng tăng 475%, trong khi đó điều đáng chú ý là số cán bộ chưa được đào tạo chiếm tỷ trọng quá cao qua các năm.

2.2.4.3. Thực trạng về trình độ lý luận chính trị: Tỷ trọng công chức có trình độ lý luận chính trị chưa qua đào tạo còn quá cao qua các năm từ 54 người năm 2007 đến năm 2011 không giảm mà lại tăng thêm 3 người với tỷ lệ 5,6%.

2.2.4.4. Thực trạng về trình độ tin học: Trình độ tin học của đội ngũ cán bộ, công chức của UBND huyện qua các năm đã được đào tạo bồi dưỡng số lượng người có trình độ tin học tăng nhanh từ năm 2007 là 42 người đến năm 2011 là 81 người, tỷ trọng tăng là 192%.

2.2.4.5. Thực trạng về ngoại ngữ: Trình độ ngoại ngữ của đội ngũ cán bộ, công chức của UBND huyện qua các năm tăng nhanh từ 46 người năm 2007 đến năm 2011 là 77 người, tỷ trọng tăng là 167,3%.

2.2.5. Thực trạng về nhận thức nguồn nhân lực

Có 64 người (71,9%) đáp ứng được yêu cầu công việc và có 25 người (28,1%) chưa đáp ứng được yêu cầu công việc. Nguyên nhân chủ yếu là bố trí làm đúng với chuyên ngành đào tạo chỉ có 62 người (69,7%), còn làm không đúng chuyên ngành đào tạo là 27 người (30,3%). Điều đó cho thấy đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu công tác là do được làm đúng chuyên môn đào tạo, song chỉ có 59 người (66,3%) bằng lòng với công việc đang làm và có 20 người (22,5%) chưa bằng lòng với công việc hiện tại.

Có 75% công chức đã có sự chuẩn bị để thích nghi với những thay đổi của công việc, 20% công chức không chuẩn bị cho sự thích nghi với sự thay đổi công việc và 5% không có ý kiến. Điều này cho thấy cán bộ, công chức chưa thật quan tâm nhiều đến việc học tập, nâng cao kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp để thích nghi với những thay đổi trong tương lai.

2.2.6. Thực trạng về động lực thúc đẩy người lao động

Trong công tác quản lý cán bộ, công chức, các cơ quan chuyên môn tại UBND huyện Trà Bồng mới quan tâm tới công tác quản lý hành chính nhân 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 nguồn nhân lực, sự thăng tiến của công chức, quy hoạch công chức, tôn vinh công chức giỏi...

2.3. NHẬN XÉT ĐÁNH GIÁ VỀ TÌNH HÌNH NGUỒN NHÂN LỰC TẠI UBND HUYỆN TRÀ BỒNG

2.3.1. Kết quả đạt được

- Đội ngũ cán bộ, công chức ở các cơ quan chuyên môn thuộc UBND huyện Trà Bồng đã được bổ sung, tăng cường với số lượng luôn tăng lên qua hàng năm.

- Phần lớn cán bộ, công chức có bản lĩnh chính trị vững vàng, trung thành với sự nghiệp cách mạng, đã được rèn luyện thử thách qua nhiều giai đoạn phát triển của đất nước. Kiến thức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và năng lực hoạt động thực tiễn của đội ngũ cán bộ, công chức từng bước được nâng cao về mọi mặt, góp phần tích cực vào sự phát triển kinh tế - xã hội của huyện.

- Việc xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức làm việc ở các cơ quan chuyên môn luôn được UBND huyện đặc biệt quan tâm, cụ thể đã chú trọng hơn đến công tác tuyển dụng đầu vào thông qua việc thi tuyển công chức hàng năm, công tác đào tạo bồi dưỡng đã được chú trọng hơn, hàng năm đã có bố trí kinh phí cho các lớp đào tạo tại huyện và hỗ trợ kinh phí cho công tác học tập chiếm tỷ trọng lớn trong tổng kinh phí đào tạo của toàn huyện. Ngoài ra việc bố trí, sử dụng, sắp xếp, luân chuyển cán bộ, công chức giữa các cơ quan chuyên môn tuy chưa hoàn toàn hợp lý song cũng đã có những bước chuyển biến tốt, có chú ý hơn việc giúp cho cán bộ công chức có năng lực hoạt động thực tiễn bằng cách mạnh dạn luân chuyển cán bộ công chức từ cơ quan chuyên môn của huyện về cơ sở, qua đó phần nào đã tạo sự chuyển biến về chất của đội ngũ cán bộ của huyện.

2.3.2. Những mặt hạn chế cần khắc phục

- Chưa có sự phối hợp chặt chẽ và thiếu tính đồng bộ giữa các cơ quan chuyên môn, thiếu sự phân công phân cấp hợp lý, rành mạch trong công tác quản lý cán bộ, trách nhiệm thủ trưởng cơ quan chưa rõ ràng, chưa thực sự gắn với thẩm quyền quyết định bố trí, sử dụng, quản lý đối với cán bộ, công chức đơn vị mình quản lý.

- Vẫn còn tình trạng hụt hẫng cán bộ, công chức, “vừa thừa vừa thiếu” trong từng cơ quan chuyên môn; trình độ và năng lực của đội ngũ chưa ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ của huyện, số công chức có bằng cấp chuyên môn nhiều nhưng không có sự tương ứng giữa văn bằng với chức danh và với yêu cầu của thực tế cuộc sống.

- Năng lực quản lý cũng như năng lực tham mưu về văn hoá, về kinh tế, về luật pháp, về hành chính và kỹ năng hành chính, kỹ năng giao tiếp, ngoại ngữ, tin học, khoa học công nghệ ở các bộ phận công chức tương ứng chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ hiện nay của huyện. Công tác đào tạo về cơ bản chưa căn cứ vào nhu cầu, tiêu chuẩn chức danh và cơ cấu công chức, đánh giá còn nặng về hình thức, chưa có tiêu chí đánh giá chất lượng công việc phù hợp, việc xác định nội dung đào tạo, hình thức đào tạo và đối tượng đào tạo chưa có kế hoạch cụ thể, chủ yếu là theo sự phân bổ của tỉnh là chủ yếu, còn tồn tại cơ chế "xin cho", "từ trên giao xuống" trong việc phân bổ biên chế cho các đơn vị...

- Số cán bộ quản lý mới được bổ nhiệm tương đối nhiều, chưa có kinh nghiệm trong công tác quản lý, còn nhiều lúng túng trong việc quản lý, nhất là quản lý tài sản, tài chính, ảnh hưởng không tốt đến hiệu quả hoạt động quản lý.

- Một số cán bộ, công chức còn làm việc theo thói quen trông chờ, ỷ lại, thiếu nhạy bén trong công việc, không thích ứng kịp thời trước những yêu cầu đổi mới trong giai đoạn hiện nay. Một số cán bộ quản lý thiếu tính quyết đoán, chưa dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm

trước những công việc mang tính cấp thiết, quan trọng..

Ngoài ra, cơ cấu ngạch công chức ở các cơ quan chuyên môn cũng chưa hợp lý, công chức hành chính chiếm một tỷ trọng nhỏ trong tổng số cán bộ, công chức, viên chức của huyện, nhưng số đông ở ngạch chuyên viên, còn chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp chiếm tỷ lệ rất thấp, dẫn đến tình trạng thiếu công chức chuyên môn giỏi, chuyên sâu, thông thạo một lĩnh vực công tác cụ thể nhưng lại thừa công chức vụ việc, thậm chí có một bộ phận công chức làm việc không đảm bảo chất lượng, thiếu ý chí phấn đấu vươn lên, còn có thái độ hách dịch, cửa quyền, quan liêu, vô cảm, những nhiều nhân dân.

Bên cạnh đó, việc tuyển chọn công chức qua thi tuyển hàng năm còn bất hợp lý, chưa thật sự đáp ứng được mục đích, yêu cầu đặt ra là nâng cao trình độ cán bộ công chức, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Chế độ, chính sách đãi ngộ đối với công chức chưa thật sự là đòn bẩy khuyến khích công chức hành chính tận tâm, tận lực với nhiệm vụ. Công chức làm việc ở các cơ quan chuyên môn thuộc UBND huyện là bộ phận tham mưu đắc lực nhất cho công tác điều hành của UBND huyện nhưng mức lương vừa thấp lại vừa không có chế độ ưu đãi với những công chức có thành tích cống hiến, nên rất có khả năng thu hút và giữ được nhân tài, chính vì thế việc xây dựng đội ngũ cán bộ công chức có trình độ có năng lực ngang tầm với nhiệm vụ đang là nhiệm vụ hết sức khó khăn và thách thức.

Công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý vẫn còn bộc lộ một số hạn chế: đó là có nơi có lúc chưa nhận thức đầy đủ và chú trọng công tác quy hoạch, chưa thực hiện nghiêm túc các chủ trương về quy hoạch cán bộ, thiếu chủ động xây dựng quy hoạch thuộc thẩm quyền quản lý và triển khai thực hiện xây dựng quy hoạch cán bộ cho cấp dưới, chậm hoặc không tiến hành rà soát, bổ sung, điều chỉnh quy hoạch theo định kỳ hàng

năm, còn nhầm lẫn giữa công tác quy hoạch cán bộ và công tác nhân sự...cho nên công tác quy hoạch trong những năm qua đã để tình trạng hụt hẫng về đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý.

Huyện Trà Bồng là một huyện nghèo của một tỉnh Quảng Ngãi, hàng năm thu ngân sách trên địa bàn huyện không đảm bảo cho chi tiêu hành chính, chỉ dựa vào ngân sách cấp trên. Từ năm 2008, UBND tỉnh Quảng Ngãi ban hành Quyết định số 481/2008/QĐ-UB ngày 31/12/2008 về việc hỗ trợ cho cán bộ công chức, viên chức được cử đi đào tạo, còn ở huyện Trà Bồng thì không có chế độ đãi ngộ, khuyến khích nào để công chức, viên chức nói chung, đội ngũ cán bộ, công chức để tận tâm, tận tụy trong công việc, cũng như chưa có chính sách khuyến khích đối với những người có năng lực thực sự để họ nỗ lực phấn đấu phát triển.

2.4. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

2.4.1. Chế độ cơ chế chính sách của nhà nước

Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước ta đã có nhiều chủ trương và chính sách phát triển nguồn nhân lực, kể cả về số lượng và chất lượng, có những chính sách về đầu tư xây dựng cơ sở vật chất được ban hành và thực hiện có hiệu quả. Tuy nhiên, các chính sách phát triển nguồn nhân lực còn chậm được đổi mới như: Các chính sách còn định hướng tập trung khuyến khích tăng nhanh về số lượng quy mô nguồn nhân lực, mà vẫn còn thiếu đến việc cải thiện cơ cấu, nâng cao trình độ, chất lượng nguồn nhân lực. Hệ thống khung pháp lý còn thiếu và nhiều điểm bất hợp lý, chưa thực sự làm cơ sở pháp lý thuận lợi cho việc phát triển nguồn nhân lực trong điều kiện phát triển nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế. Những quy định pháp lý về quản lý tổ chức phát triển nhân lực nhiều điểm còn chưa rõ ràng, chưa thực sự tạo tự chủ, độc lập cho các đơn vị cơ sở. Trên cơ sở các chủ trương chính sách của Đảng và

nhà nước về phát triển nguồn nhân lực, đối với tỉnh Quảng Ngãi còn chậm triển khai, chưa xây dựng đề án phát triển nguồn nhân lực làm cơ sở tiền đề cho địa phương triển khai thực hiện.

2.4.2. Đối với UBND huyện

2.4.2.1. Tuyển dụng bố trí sử dụng và luân chuyển cán bộ chưa hợp lý

Thực trạng hiện nay cho thấy, trong thời gian qua tại UBND huyện Trà Bồng việc bố trí và sử dụng cán bộ còn chưa hợp lý, sử dụng cán bộ nhiều cơ quan chưa đúng với chuyên môn nghiệp vụ của người lao động.

2.4.2.2. Công tác quy hoạch bổ nhiệm đề bạt và bổ nhiệm còn bất cập

Công tác quy hoạch cán bộ chưa đảm bảo phương châm “mở” và “động”, còn mang nặng tính thụ động, khép kín, cục bộ ở trong một đơn vị, chưa được bổ sung, điều chỉnh quy hoạch trên cơ sở theo sát sự phát triển của đội ngũ cán bộ, công chức.

2.4.2.3. Công tác đào tạo bồi dưỡng chưa thường xuyên

Công tác đào tạo nguồn nhân lực của UBND huyện Trà Bồng trong những năm gần đây đã có bước chuyển biến tích cực, đã đưa một số cán bộ lãnh đạo và nhân viên tham gia các lớp bồi dưỡng trình độ chuyên môn nghiệp vụ, các lớp cao cấp lý luận chính trị, sau đại học tuy nhiên, quá trình đổi mới còn chậm, chưa đạt yêu cầu trong một số lĩnh vực như: Tài nguyên Môi trường, Luật, Tài chính - Kế hoạch, Thanh tra, Nông nghiệp, Lâm nghiệp.... Chưa chú trọng nhiều xây dựng chiến lược đào tạo phù hợp với tình hình phát triển tại địa phương, đặc biệt chưa quan tâm đến đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Ngoài ra chưa có chiến lược, chính sách bồi dưỡng, sử dụng nhân tài, nhiều sinh viên địa phương sau khi tốt nghiệp đại học với bằng khá, giỏi không về địa phương công tác mà lại công tác tại các thành phố lớn trong nước.

2.4.3. Đối với cán bộ, công chức

Nhận thức về phát triển nguồn nhân lực chưa toàn diện, đơn giản chỉ là gia tăng về mặt số lượng, chất lượng nguồn nhân lực chỉ dựa vào tiêu chí trình độ chuyên môn chuyên ngành đào tạo hay trình độ học vấn, mà chưa chú ý đến cơ cấu nguồn nhân lực và các yếu tố khác như động cơ, thái độ.

Bên cạnh đó nhận thức của một bộ phận cán bộ công chức về vai trò vị trí nhiệm vụ của mình trong bộ máy hành chính với yêu cầu nhiệm vụ mới của huyện chưa rõ ràng, chưa thấy rõ yêu cầu đòi hỏi về kiến thức, kỹ năng công tác trong thực thi nhiệm vụ của mình, từ đó chưa thực sự tích cực phấn đấu vươn lên, tu dưỡng rèn luyện để nâng cao chất lượng công việc cũng như tinh thần trách nhiệm và đạo đức người cán bộ công chức.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Tóm lại, qua nghiên cứu thực trạng đội ngũ và thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ, công chức tại UBND huyện Trà Bồng, tỉnh Quảng Ngãi nêu trên, có thể rút ra những kết luận sau đây:

Nhìn chung, đội ngũ cán bộ, công chức tại UBND huyện Trà Bồng, tỉnh Quảng Ngãi trước mắt có thể đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ vì có lập trường tư tưởng chính trị vững vàng, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ, có nhiều kinh nghiệm, phát huy sáng kiến, cải tiến trong việc quản lý chương trình, nội dung, phương pháp, hiểu biết nghiệp vụ chuyên môn.

Công tác phát triển đội ngũ cán bộ, công chức đã được quan tâm, đã có quy hoạch, bồi dưỡng, quy trình bổ nhiệm cán bộ quản lý được thực hiện theo đúng quy chế, quy định.

Tuy nhiên, công tác phát triển đội ngũ cán bộ, công chức tại UBND huyện Trà Bồng, tỉnh Quảng Ngãi vẫn còn những hạn chế: Chưa có kế hoạch kịp thời bồi dưỡng, khắc phục thiếu sót ở một số cán bộ,

công chức, còn nhiều lúng túng trong công tác quản lý, chỉ đạo. Một số cán bộ, công chức còn thiếu nhạy bén trong công việc, chưa dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, thiếu tính quyết đoán. Một bộ phận cán bộ, công chức chưa thật sự tâm huyết, trong công việc còn mang tính chủ quan, khép kín, cục bộ, thiếu nhạy bén trong công việc, thiếu tính quyết đoán, ý thức tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ, nghiệp vụ còn nhiều hạn chế, chưa thích ứng với như cầu phát triển của khoa học công nghệ và ứng dụng công nghệ thông tin vào trong công việc. Những hạn chế, tồn tại của đội ngũ cán bộ, công chức đã ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả công việc trong xu thế hiện nay, hội nhập và phát triển.

Công tác quy hoạch cán bộ, công chức còn mang nặng tính thụ động, khép kín, cục bộ; chưa gắn việc bồi dưỡng cán bộ với bổ nhiệm. Công tác kiểm tra, đánh giá, khen thưởng, đề bạt chưa kịp thời nên chưa động viên, khuyến khích đội ngũ cán bộ, công chức phấn đấu thường xuyên.

Thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ, công chức tại UBND huyện cần được quan tâm từ khâu lập kế hoạch, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, lựa chọn, bổ nhiệm, miễn nhiệm, sử dụng hợp lý đội ngũ cán bộ, công chức. Đồng thời, cần phải thường xuyên thanh tra, kiểm tra, đánh giá và thực hiện phát triển nguồn nhân lực ở tại UBND huyện, đầu tư tập trung vào chất lượng để mỗi cán bộ, công chức phải thực sự có vai trò đóng góp vào nhiệm vụ quan trọng tại địa phương.

Trên những cơ sở thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, để phát huy và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức đảm bảo về số lượng, chất lượng và đồng bộ về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay và thời gian tới, cần phải có giải pháp phát triển đội ngũ cán bộ, công chức tại UBND huyện Trà Bồng, tỉnh Quảng Ngãi trong giai đoạn hiện nay, thể hiện tính cần thiết và có tính khả thi cao, góp phần phát triển kinh tế – xã hội huyện Trà Bồng, tỉnh Quảng Ngãi.

CHƯƠNG 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI UBND HUYỆN TRÀ BỒNG TRONG THỜI GIAN ĐẾN

3.1. CĂN CỨ ĐỂ XÂY DỰNG GIẢI PHÁP

3.1.1. Định hướng và mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của huyện giai đoạn 2011 – 2015

3.1.1.1. Mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội

Huyện Trà Bồng quyết tâm thực hiện thắng lợi mục tiêu giảm nghèo nhanh và bền vững, phấn đấu đến năm 2015 Trà Bồng có nền kinh tế xã hội phát triển khá so với các huyện miền núi trong tỉnh.

3.1.1.2. Các chỉ tiêu chủ yếu

Tốc độ tăng trưởng kinh tế bình quân đạt 13,5-14,5%/năm.

Cơ cấu kinh tế: Nông nghiệp - Công nghiệp - Dịch vụ với tỷ trọng: ngành Nông - lâm - thủy sản 47-47,5%; Công nghiệp - xây dựng 30-31%; Dịch vụ - du lịch 21-22% vào năm 2015.

3.1.1.3. Những định hướng chủ yếu: Đẩy mạnh phát triển kinh tế và chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng tăng dần tỷ trọng công nghiệp và dịch vụ, giảm dần tỷ trọng nông nghiệp

+ Đẩy mạnh phát triển văn hoá - xã hội, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho nhân dân

+ Tăng cường quốc phòng - an ninh, đẩy mạnh công tác nội chính giữ vững ổn định chính trị và trật tự xã hội

3.1.1.4. Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực

- Xây dựng nguồn nhân lực của huyện có thể lực tốt, tầm vóc cường tráng, phát triển toàn diện về trí tuệ, ý chí, năng lực và đạo đức, có năng lực tự học, tự đào tạo, năng động, sáng tạo, có tri thức và kỹ năng nghề nghiệp cao, có khả năng thích ứng và nhanh chóng tạo được thế chủ động trong môi trường sống và làm việc.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có phẩm chất đạo đức cách mạng, đảm bảo tiêu chuẩn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ theo ngạch, bậc, có đủ năng lực đảm nhiệm chức trách, nhiệm vụ được giao.

3.1.2. Nguyên tắc đề xuất các giải pháp

3.1.2.1. Nguyên tắc đảm bảo mục tiêu phát triển kinh tế xã hội

3.1.2.2. Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa và phát triển

3.1.2.3. Nguyên tắc đảm bảo tính đồng bộ

3.1.2.4. Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi

3.1.2.5. Nguyên tắc đảm bảo tính phù hợp

3.1.2.6. Nguyên tắc đảm bảo tính hiệu quả

3.2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐẨY MẠNH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI UBND HUYỆN

3.2.1. Giải pháp về xây dựng cơ cấu cán bộ, công chức hợp lý

Việc xây dựng cơ cấu cán bộ, công chức hợp lý đội ngũ cán bộ, công chức nhằm phát huy tối đa vai trò và khả năng làm việc của đội ngũ nhằm đạt hiệu quả tốt nhất trong việc thực hiện nhiệm vụ quản lý và điều hành phát triển kinh tế- xã hội của huyện.

Nhằm nâng cao tinh thần trách nhiệm và đạo đức nghề nghiệp của cán bộ công chức, phù hợp với vị trí, chức năng nhiệm vụ và trình độ của cán bộ công chức, phân công, phân cấp hợp lý giữa các cơ quan thuộc UBND huyện.

Để xây dựng cơ cấu cán bộ, công chức hợp lý cần là xác định định biên của từng đơn vị. Định biên là quy định về số lượng và cơ cấu cán bộ, công chức theo loại công chức, ngạch, bậc công chức theo yêu cầu nhiệm vụ của từng cơ quan chuyên môn, cụ thể là xác định số lượng và cơ cấu cán bộ, công chức hiện có.

3.2.2. Giải pháp về công tác đào tạo bồi dưỡng

Đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, trang bị đủ vốn tri thức cơ bản về lý luận chính trị, quản lý nhà nước và phát triển kỹ năng nghề nghiệp.

Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức được hình thành và phát triển qua nhiều yếu tố quan trọng là thông qua con đường đào tạo, bồi dưỡng. Chính vì vậy, để phát triển đội ngũ cán bộ, công chức cần phải chăm lo công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và đặc biệt là cán bộ dự nguồn trong quy hoạch.

Việc học tập, tu dưỡng, rèn luyện để hoàn thiện nhân cách nghề nghiệp, nhân cách con người là nhu cầu thiết yếu của mỗi cán bộ công chức. Thông qua đào tạo, bồi dưỡng, nhằm khắc phục những mặt tiêu cực, trì trệ trong nhận thức, bù đắp những thiếu hụt, phát huy những mặt tích cực của mỗi cán bộ, công chức để nâng cao năng lực làm việc của họ.

Do vậy, việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức có ý nghĩa rất quan trọng trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức. Một trong những nội dung quan trọng nhất của chiến lược cán bộ là phải đào tạo được nguồn cán bộ, xây dựng được quy hoạch cán bộ và chăm lo đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

3.2.3. Giải pháp về công tác quy hoạch

Giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đảm bảo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, có phẩm chất và năng lực công tác, có bản lĩnh chính trị vững vàng, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ chính trị của đơn vị trong giai đoạn phát triển. Nó giúp cho việc bổ nhiệm cán bộ quản lý được chủ động, nhờ có quy hoạch cán bộ mà đội ngũ cán bộ kế cận, dự nguồn được đào tạo, bồi dưỡng về phẩm chất chính trị, năng lực và nghiệp vụ quản lý trước khi bổ nhiệm. Có quy hoạch đội ngũ cán bộ, công chức thì mới đáp ứng được nhiệm vụ trước mắt cũng như lâu dài.

Trong quá trình quy hoạch cán bộ, công chức cần phải chủ động, có tầm nhìn xa, có quy hoạch, kế hoạch xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cụ thể không chỉ trước mắt mà cho cả thời kỳ tương đối dài. Công tác này phải đảm bảo tính kế thừa và liên tục trong đội ngũ cán bộ, công chức và được thực hiện theo nguyên tắc tập trung dân chủ, khách quan và công khai.

3.2.4. Giải pháp nâng cao động lực thúc đẩy nguồn nhân lực

Tạo môi trường và điều kiện thuận lợi cho đội ngũ cán bộ, công chức phát triển nhằm thu hút, khuyến khích, động viên cán bộ, công chức giỏi, có năng lực tích cực, nhiệt tình, tận tâm, hết lòng vì công việc, tạo động lực cho cán bộ, công chức trẻ có năng lực và triển vọng phát triển.

Đổi mới cơ chế, chính sách tài chính đối với, thu hút mọi nguồn lực đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực, đổi mới cơ chế đào tạo, sử dụng và đãi ngộ tri thức, trọng dụng nhân tài, có cơ chế chính sách đãi ngộ phù hợp, tạo môi trường thuận lợi, tạo động lực cho đội ngũ cán bộ, công chức phát triển có ý nghĩa rất quan trọng trong việc xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND huyện.

3.2.5. Giải pháp nâng cao nhận thức nguồn nhân lực

Nâng cao và tạo sự chuyển biến mạnh mẽ trong nhận thức trong cán bộ, công chức có ý nghĩa quan trọng trong việc phát triển nguồn nhân lực tại cơ quan chuyên môn thuộc UBND huyện Trà Bồng. Nhận thức sâu sắc về phát triển nguồn nhân lực để cho cán bộ, công chức thấy quyền lợi và trách nhiệm của mình khi tham gia, từ đó có kế hoạch, chương trình tích cực trong việc phát triển nguồn nhân lực tại UBND huyện.

3.2.6. Giải pháp tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra, đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức

Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức nhằm nắm bắt và đánh giá chính xác, khách quan thực trạng nguồn nhân lực, đối chiếu với quy định của Luật công chức và các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan để kịp thời chấn chỉnh, sửa chữa những sai sót, khuyết điểm của cán bộ, công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND huyện.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Tóm lại: Trên cơ sở khảo sát, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức tại các cơ quan chuyên môn tại UBND huyện Trà Bồng, tỉnh Quảng Ngãi. Chúng tôi đề xuất sáu giải pháp nhằm phát triển đội ngũ cán bộ công chức nhằm đáp ứng các yêu cầu chủ yếu sau đây:

1. Bảo đảm đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đạt chuẩn và từng bước nâng cao nhận thức, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, có đủ phẩm chất và năng lực quản lý, đủ sức khoẻ để hoàn thành tốt nhiệm vụ.

2. Bảo đảm tính khoa học, kế thừa và phát triển, phù hợp với thực tiễn, nâng cao hiệu quả công tác điều hành phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương.

3. Bảo đảm kết hợp giữa lợi ích trước mắt với đáp ứng những yêu cầu phát triển ổn định, bền vững, lâu dài của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

4. Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức là rất cần thiết. Nếu thực hiện đồng bộ các giải pháp nêu trên thì đội ngũ cán bộ, công chức ở các cơ quan chuyên môn tại UBND huyện Trà Bồng, tỉnh Quảng Ngãi phát triển đồng bộ, chất lượng sẽ được nâng cao.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. KẾT LUẬN

Với mục đích phát triển đội ngũ cán bộ, công chức tại UBND huyện Trà Bồng tỉnh Quảng Ngãi một cách đồng bộ về cơ cấu, đủ về số lượng, từng bước nâng cao chất lượng trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, có đủ phẩm chất và kỹ năng làm việc, đáp ứng với yêu cầu đổi mới hiện nay và phù hợp với thực tiễn của địa phương.

Đề tài đã nghiên cứu một cách hệ thống lý luận liên quan đến phát triển nguồn nhân lực, khảo sát, đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ, công chức tại UBND huyện Trà Bồng, để rút ra những ưu điểm, nhược điểm, những hạn chế, tồn tại của đội ngũ cán bộ, công chức. Trên cơ sở đó đề xuất sáu giải pháp nhằm phát triển đội ngũ cán bộ, công chức tại UBND huyện Trà Bồng tỉnh Quảng Ngãi.

Qua khảo nghiệm, sáu giải pháp đề xuất đã được đánh giá có tính khả thi cao.

Tuy nhiên, do điều kiện về thời gian có hạn nên đề tài này chỉ giới hạn trong khuôn khổ nghiên cứu thực trạng và các giải pháp phát triển đội ngũ cán bộ, công chức tại UBND huyện Trà Bồng tỉnh Quảng Ngãi, chưa có điều kiện nhìn nhận, đánh giá với phạm vi địa bàn rộng hơn. Tác giả luôn mong muốn, đây là những vấn đề có thể bản thân, bạn bè, đồng nghiệp tiếp tục được nghiên cứu.

Các giải pháp phát triển đội ngũ cán bộ, công chức tại UBND huyện được thực hiện có được hiệu quả hay không, đòi hỏi phải được sự quan tâm, giúp đỡ của các cấp, các ngành, đặc biệt là đội ngũ, công chức tại UBND huyện Trà Bồng tỉnh Quảng Ngãi. Chúng tôi xin đề xuất một số kiến nghị sau đây:

2. KIẾN NGHỊ

2.1. Đối với Chính phủ

Xuất phát từ yêu cầu và nguyện vọng của cán bộ công nhân viên huyện Trà Bồng nói chung và cán bộ công chức tại UBND huyện Trà Bồng nói riêng được hưởng chế độ theo Nghị định số 116/2010/NĐ-CP ngày 24/12/2010 của chính phủ về chính sách đối với cán bộ, công chức và người hưởng lương trong lực lượng vũ trang đang công tác ở vùng có điều kiện kinh tế xã hội đặc biệt khó khăn.

Đổi mới và hoàn thiện chính sách về tiền lương, có cơ chế thay đổi cơ chế trả lương theo thâm niên sang trả lương theo việc làm và theo hiệu quả công việc, cần tiếp tục cải cách chế độ tiền lương cho phù hợp với tình hình thực tế hiện nay. Hoàn thiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng, chính sách khuyến khích, thu hút và đãi ngộ nhân tài.

2.2. Đối với UBND tỉnh Quảng Ngãi

Xây dựng ban hành sớm đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi làm căn cứ cho địa phương triển khai thực hiện.

Ưu tiên tăng chi ngân sách đầu tư cho sự nghiệp giáo dục- đào tạo bằng từ nhiều chương trình dự án trên địa bàn, đặc biệt chú ý đến các vấn đề đào tạo lại cho nhân lực đang làm việc tại các huyện miền núi vùng đặc biệt khó khăn. Có chính sách phân luồng hợp lý, khuyến khích cho người lao động.

2.3. Đối với UBND huyện Trà Bồng

Cần tập trung xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức trong hệ thống chính trị của huyện nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay.

Đẩy mạnh công tác quy hoạch cán bộ dài hạn, chú trọng quản lý, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trẻ diện quy hoạch dài hạn. Tiếp tục thực hiện công tác quy hoạch cán bộ theo tinh thần Nghị quyết 42-NQ/TW

ngày 30/11/2004 của Bộ chính trị về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

Xây dựng đề án phát triển nguồn nhân lực của huyện giai đoạn 2011-2015 và tầm nhìn 2020, trên cơ sở các cơ quan chuyên môn của UBND huyện mà trực tiếp là phòng Nội vụ có phương án, kế hoạch, chuẩn bị các điều kiện để phát triển nguồn nhân lực tại các đơn vị, mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ công chức.

UBND huyện hàng năm khi xây dựng dự toán ngân sách huyện cần được đưa vào kinh phí đào tạo cao ngang tầm và phù hợp với việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Tiếp tục đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện đại phục vụ cho việc quản lý điều hành phát triển kinh tế xã hội hiệu quả và tốt hơn.

Luận văn được thực hiện với sự cố gắng và mong muốn góp phần vào việc hoàn thiện công tác phát triển đội ngũ cán bộ, công chức ở các cơ quan chuyên môn thuộc UBND huyện Trà Bồng tỉnh Quảng Ngãi. Bên cạnh những kết quả đạt được, luận văn không tránh khỏi những hạn chế nhất định, tác giả mong nhận được sự thông cảm và các ý kiến đóng góp bổ sung từ các thầy cô, lãnh đạo địa phương để luận văn hoàn chỉnh hơn, có thể áp dụng trong thực tế và đóng góp phần nhỏ bé của mình cho sự phát triển của huyện Trà Bồng trong thời gian đến.

Cuối cùng, tác giả xin chân thành cảm ơn sự hướng dẫn tận tình của thầy PGS.TS Nguyễn Ngọc Vũ, sự quan tâm của các thầy, cô trong quá trình giảng dạy, Ban đào tạo sau đại học Đại học Đà Nẵng, phòng đào tạo sau đại học Trường Đại học Kinh tế Đà Nẵng, lãnh đạo UBND huyện Trà Bồng, phòng nội vụ huyện Trà Bồng và các đồng nghiệp đã tạo điều kiện thuận lợi giúp cho tôi hoàn thành luận văn này./.