

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

BÙI MAI THÙY DƯƠNG

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
HÀNH CHÍNH QUẬN NGŨ HÀNH SƠN,
THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG**

Chuyên ngành: Kinh tế phát triển

Mã số : 60.31.05

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Đà Nẵng – Năm 2014

Công trình được hoàn thành tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: TS. LÊ BẢO

Phản biện 1: PGS. TS. Đào Hữu Hòa

Phản biện 2: TS. Lâm Minh Châu

Luận văn đã được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp thạc sĩ Kinh tế họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 17 tháng 6 năm 2014.

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

Nguồn nhân lực là nguồn lực có vai trò chủ chốt và quyết định mọi thành công cũng như thất bại của bất kỳ hệ thống hay tổ chức nào. Đối với các cơ quan hành chính Nhà nước thì nguồn nhân lực có vai trò vô cùng quan trọng. Vì vậy, phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là một trong những nội dung quan trọng của công cuộc cải cách hành chính.

Quận Ngũ Hành Sơn là một quận thuộc Thành phố Đà Nẵng và đứng trước yêu cầu về công cuộc đổi mới, nhất là trong thời kỳ hội nhập kinh tế thế giới như hiện nay thì việc cần phải có một đội ngũ CBCC hành chính có trình độ cao, có năng lực và trách nhiệm với công việc là vô cùng cấp thiết. Xuất phát từ yêu cầu đó tôi xin chọn đề tài: *“Phát triển nguồn nhân lực hành chính Quận Ngũ Hành Sơn, Thành phố Đà Nẵng”* làm đề tài luận văn tốt nghiệp của mình.

2. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài

- Hệ thống hoá các vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực.
- Phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực hành chính quận Ngũ Hành Sơn trong thời gian qua.
- Đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực hành chính quận Ngũ Hành Sơn trong thời gian tới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

a. Đối tượng nghiên cứu

Là những vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến việc phát triển nguồn nhân lực của các tổ chức, đơn vị.

b. Phạm vi nghiên cứu

* Về nội dung: Đề tài chỉ tập trung nghiên cứu một số nội dung của phát triển nguồn nhân lực hành chính cấp quận (gồm: CBCC nằm trong biên chế của bộ máy quản lý hành chính UBND

quận Ngũ Hành Sơn;).

* Về không gian: Đề tài nghiên cứu các nội dung trên tại quận Ngũ Hành Sơn, Thành phố Đà Nẵng.

* Về thời gian: Nghiên cứu thực trạng từ năm 2008 - 2012. Các giải pháp được đề xuất trong luận văn có ý nghĩa trong những năm tới.

4. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện các mục tiêu trên đề tài sử dụng các phương pháp sau đây: Phương pháp phân tích thực chứng; Phương pháp phân tích chuẩn tắc; Phương pháp phân tích thống kê; Phương pháp phân tích tổng hợp; Phương pháp phân tích so sánh và một số các phương pháp khác...

5. Bố cục đề tài

Ngoài phần mở đầu, mục lục, phụ lục, luận văn gồm ba chương như sau:

Chương 1: Cơ sở lí luận chung về phát triển nguồn nhân lực hành chính

Chương 2: Thực trạng phát triển nguồn nhân lực hành chính quận Ngũ Hành Sơn, thành phố Đà Nẵng.

Chương 3: Giải pháp phát triển nguồn nhân lực hành chính quận Ngũ Hành Sơn, thành phố Đà Nẵng.

6. Tổng quan về tài liệu nghiên cứu

Tài liệu thu thập từ UBND quận Ngũ Hành Sơn, sách, báo của một số tác giả là giáo sư, tiến sĩ, thạc sĩ chuyên nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực. Trên cơ sở đó bằng các phương pháp thống kê, điều tra, khảo sát, so sánh để phân tích, đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực hành chính quận Ngũ Hành Sơn trong thời gian qua và đề xuất giải pháp đào tạo đội ngũ CBCC hành chính quận trong thời gian tới.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN CHUNG VỀ PHÁT TRIỂN

NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH

1.1 MỘT SỐ VẤN ĐỀ CHUNG VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH

1.1.1 Khái niệm về nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực hành chính

Nhân lực: Nhân lực được hiểu là nguồn lực của mỗi con người bao gồm thể lực, trí lực và nhân cách. Nó phản ánh khả năng lao động của con người và là điều kiện tiên quyết của mọi quá trình lao động sản xuất của xã hội.

Nguồn nhân lực: Nguồn nhân lực là tổng thể những tiềm năng của con người (trước hết và cơ bản nhất là tiềm năng lao động), bao gồm: thể lực, trí lực và nhân cách của con người nhằm đáp ứng mục tiêu của tổ chức, doanh nghiệp.

Nguồn nhân lực hành chính: Nguồn nhân lực hành chính Nhà nước là hệ thống cán bộ công chức hành chính, là tổng thể các tiềm năng của con người, bao gồm: thể lực, trí lực và nhân cách của những con người làm việc trong bộ máy hành chính nhằm đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ, cơ cấu của cơ quan hành chính Nhà nước đòi hỏi.

Phát triển nguồn nhân lực hành chính: Phát triển NNL hành chính là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực này nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong từng giai đoạn phát triển, nhất là trong bối cảnh dân số, lao động và kinh tế của nước ta.

1.1.2 Ý nghĩa của việc phát triển nguồn nhân lực hành chính

Đối với các tổ chức, đơn vị hành chính: Nâng cao hiệu quả

công việc; Tạo cơ sở cho sự gia tăng năng suất lao động chung, tăng năng suất lao động nhóm; Tạo điều kiện áp dụng tiến bộ kỹ thuật vào hoạt động công vụ; Tạo ra lực lượng lành nghề, thích nghi với những sự thay đổi trong hoạt động của tổ chức; Giảm thiểu công tác giám sát, kiểm tra.

Đối với người lao động: Đáp ứng nhu cầu về phát triển nghề nghiệp, thăng tiến trong tương lai; Tạo ra sự gắn bó với tổ chức; Tạo ra sự thích ứng giữa người lao động với công việc hiện tại cũng như trong tương lai; Tạo ra tính chuyên nghiệp, có cách nhìn và tư duy mới trong công việc; Tạo động lực làm việc cho người lao động nhằm giúp họ có thái độ tích cực và có động lực để làm việc, có cơ hội thăng tiến trong sự nghiệp.

1.1.3 Đặc điểm của nguồn nhân lực hành chính trong cơ quan hành chính Nhà nước

- Là chủ thể của nền công vụ, là những người thực thi công vụ
- Là đội ngũ chuyên nghiệp, có tính chuyên môn nghiệp vụ cao với các hoạt động diễn ra thường xuyên, liên tục trên phạm vi rộng và mang tính phức tạp
- Là nguồn nhân lực tương đối ổn định, mang tính kế thừa và không ngừng nâng cao về chất lượng
- Được Nhà nước tuyển dụng và đảm bảo lợi ích khi thực thi công vụ

1.2 NỘI DUNG VÀ TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH

1.2.1 Nội dung phát triển nguồn nhân lực hành chính

a. Phát triển quy mô nguồn nhân lực hành chính hợp lý

Đối với nguồn nhân lực hành chính thì quy mô và tốc độ tăng dân số càng cao thì quy mô và tốc độ tăng nguồn nhân lực càng lớn

và ngược lại. Số lượng nguồn nhân lực đóng vai trò quyết định, bởi nếu số lượng không tương xứng với sự phát triển kinh tế xã hội thì sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến sự phát triển đó.

b. Xác định cơ cấu nguồn nhân lực phù hợp

Cơ cấu nguồn nhân lực cần phải có tính phù hợp, đem lại hiệu quả trong mối quan hệ tương tác giữa các thành phần nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực, tránh lãng phí và phải đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ đề ra.

c. Nâng cao năng lực nguồn nhân lực hành chính

- Nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ: Trình độ của người lao động là những hiểu biết chung về kiến thức xã hội và những hiểu biết riêng chuyên sâu về một lĩnh vực cụ thể nào đó. Nâng cao trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực là tìm cách trang bị cho người lao động những chuyên môn mới đồng thời nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ sẵn có cho người lao động.

- Nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động: Kỹ năng là năng lực cần thiết hay khả năng chuyên biệt của một cá nhân để thực hiện công việc, là kết quả đào tạo và kinh nghiệm của mỗi cá nhân. Kỹ năng nghề nghiệp là một dạng năng lực nghề nghiệp đặc biệt, phản ánh sự hiểu biết về trình độ nghề nghiệp; Kỹ năng nghề nghiệp có được nhờ quá trình giáo dục, đào tạo và sự rèn luyện trong công việc.

- Nâng cao nhận thức, thái độ, hành vi của người lao động: Nhận thức là sự phản ánh hiện thực khách quan vào trong bộ óc con người. Trình độ nhận thức của người lao động phản ánh mức độ hiểu biết về chính trị, văn hoá, xã hội, các hành vi, thái độ đối với công việc, mối quan hệ cộng đồng và các giao tiếp trong xã hội. Nâng cao trình độ nhận thức của người lao động là nhiệm vụ quan

trọng mà công tác phát triển nguồn nhân lực cần phải quan tâm, đặc biệt là nâng cao nhận thức về trình độ lý luận chính trị, vì nó ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả công việc của tổ chức.

d. Nâng cao động lực thúc đẩy nguồn nhân lực hành chính

- Về chính sách tiền lương: Chính sách tiền lương hợp lý là một trong những động lực quan trọng kích thích người lao động làm việc, thúc đẩy sự phát triển của cơ quan, đơn vị.

- Về môi trường, điều kiện làm việc: Môi trường, điều kiện làm việc là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến mức độ tiêu hao sức lực của người lao động trong quá trình làm việc. Cải thiện điều kiện làm việc là ngoài thực hiện tốt các chính sách cho người lao động thì cơ quan, tổ chức cần phải đầu tư máy móc, thiết bị chuyên dùng, dụng cụ làm việc để tăng năng suất lao động..

- Về chế độ đãi ngộ và chính sách khen thưởng: Ngoài chính sách tiền lương hợp lý thì chế độ đãi ngộ tốt cũng là động lực thúc đẩy người lao động làm việc một cách hiệu quả. Chế độ đãi ngộ là quá trình chăm lo đời sống vật chất và tinh thần của người lao động để họ có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Chế độ đãi ngộ được thể hiện qua những lợi ích mà người lao động nhận được trong quá trình làm việc, đó là tiền mặt, quà tặng, những buổi liên hoan hay du lịch nghỉ mát cho người lao động.

- Về cơ hội thăng tiến và đào tạo cho nguồn nhân lực: Thăng tiến trong công việc có nghĩa là sẽ đạt được vị trí cao hơn trong tập thể. Sự thăng tiến tạo cơ hội cho sự phát triển cá nhân, tăng uy tín cũng như quyền lực của mình nhằm thoả mãn được nhu cầu được tôn trọng của người lao động. Ngoài ra cơ quan, tổ chức cần tạo điều kiện cho người lao động nâng cao trình độ bằng cách đào tạo người lao động. Công tác đào tạo thực chất là nâng cao trình độ của người lao động.

1.2.2 Tiêu chí đánh giá sự phát triển nguồn nhân lực hành chính

- **Các tiêu chí đánh giá quy mô nguồn nhân lực bao gồm:** Tổng số lao động của tổ chức; Tổng dân số của địa phương; Tốc độ tăng lao động = (số lượng lao động năm sau - số lượng lao động năm trước)/Số lượng lao động năm trước.

- **Các tiêu chí đánh giá cơ cấu nguồn nhân lực bao gồm:** Cơ cấu trình độ nguồn nhân lực theo trình độ chuyên môn; Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ Chính trị, trình độ Quản lý Nhà nước, Tin học ...; Cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi, giới tính

- **Các tiêu chí đánh giá năng lực nguồn nhân lực bao gồm:** Số lượng về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ người lao động đã đạt được; Khả năng vận dụng kiến thức vào công việc; Khả năng xử lý tình huống, ứng xử trong giao tiếp; Ý thức tổ chức kỷ luật; Trách nhiệm, lòng say mê đối với công việc; Mức độ hài lòng của người cung cấp dịch vụ.

- **Các tiêu chí đánh giá động lực thúc đẩy nguồn nhân lực gồm:** Thực hiện công bằng, minh bạch công tác chi trả tiền lương, thưởng, phụ cấp, phúc lợi xã hội cho người lao động; Thực hiện dân chủ, hợp lý các chính sách về đề bạt, bố trí cán bộ, phân cấp, phân quyền cho cấp dưới, đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp; Tình hình cải thiện môi trường, điều kiện làm việc...

1.3 CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH CỦA QUẬN NGŨ HÀNH SƠN, THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

1.3.1 Các yếu tố thuộc điều kiện tự nhiên

Điều kiện tự nhiên của mỗi địa phương là điều kiện cần để cho địa phương đó phát triển kinh tế - xã hội. Đó là các yếu tố tự

nhiên như vị trí địa lý, quy mô diện tích đất đai, trữ lượng tài nguyên khoáng sản của một vùng kinh tế hay một quốc gia nếu thuận lợi sẽ tạo điều kiện phát triển kinh tế, từ đó dẫn đến phát triển nguồn nhân lực một cách dễ dàng, ngược lại là sẽ gặp nhiều khó khăn.

1.3.2 Các yếu tố kinh tế - xã hội

- **Các yếu tố kinh tế:** Kinh tế phát triển nhanh đòi hỏi nguồn nhân lực phải đủ mạnh để có thể theo kịp. Kinh tế phát triển, tạo điều kiện cho con người có được thể lực tốt. Sức khoẻ là cơ sở để phát triển trí tuệ. Từ đó chúng ta mới có thể đào tạo được nguồn nhân lực chất lượng cao.

- **Các yếu tố xã hội:** Các yếu tố xã hội như quy mô dân số, tốc độ tăng dân số, môi trường giáo dục, y tế, giải trí... có ảnh hưởng lớn tới quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế cũng như chuyển dịch cơ cấu kinh tế ảnh hưởng trực tiếp tới phát triển nguồn nhân lực.

1.3.3 Các yếu tố về chính sách

Hệ thống các chính sách là một trong những nhân tố liên quan trực tiếp đến phát triển nguồn nhân lực. Chính sách phải nhằm vào mục tiêu con người, phát huy mọi tiềm năng sáng tạo của nguồn nhân lực trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội.

1.4 KINH NGHIỆM VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH CỦA MỘT SỐ ĐỊA PHƯƠNG TRONG NƯỚC

1.4.1. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực hành chính ở Thành phố Hồ Chí Minh

Thành phố Hồ Chí Minh phát triển nguồn nhân lực hành chính bằng cách chú trọng việc đào tạo nguồn nhân lực hành chính cho các địa phương.

1.4.2 Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực hành chính ở Thành phố Đà Nẵng

Trong thời gian qua, Đà Nẵng đã có nhiều chủ trương, chính sách nhằm quản lý, sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực, đào tạo nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC ở các cấp, xây dựng bộ máy chính quyền ở các cấp vững mạnh, phát huy sức mạnh nguồn nhân lực cho mục tiêu công nghiệp hoá – hiện đại hoá.

1.4.3 Bài học kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực hành chính đối với Quận Ngũ Hành Sơn, Thành phố Đà Nẵng

Từ kinh nghiệm của một số tỉnh, thành trong nước về phát triển nguồn nhân lực hành chính có thể thấy rằng, việc xây dựng và phát triển nguồn nhân lực hành chính của quận Ngũ Hành Sơn, thành phố Đà Nẵng có ý nghĩa hết sức quan trọng và cũng là yêu cầu cho xu hướng phát triển hiện nay.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH QUẬN NGŨ HÀNH SƠN, THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

2.1 ĐẶC ĐIỂM ĐIỀU KIỆN TỰ NHIÊN, KINH TẾ XÃ HỘI CỦA QUẬN NGŨ HÀNH SƠN, THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

2.1.1 Điều kiện tự nhiên

Quận Ngũ Hành Sơn nằm về phía Đông Nam của thành phố Đà Nẵng, có diện tích tự nhiên là 3.858 ha diện tích tự nhiên và 72,67 nghìn người vào năm 2012 . Vùng biển của Quận nằm trong ngư trường lớn biển Bắc Quảng Nam với nguồn hải sản có giá trị kinh tế, một vùng nuôi trồng thủy sản xuất khẩu giàu tiềm năng. Vì vậy cần nguồn lực hành chính năng động, nhiệt tình và giỏi để đáp

ứng nhu cầu phát triển của Quận.

2.1.2 Điều kiện kinh tế - xã hội

Kinh tế Quận tiếp tục tăng trưởng đều, cơ cấu kinh tế chuyển dịch đúng định hướng, tuy nhiên vẫn chưa khai thác hết tiềm năng của Quận, cần phải có nguồn nhân lực tương xứng để phát triển. Tình hình xã hội ổn định, công tác xã hội hoá giáo dục được đẩy mạnh; Chăm sóc, bảo vệ sức khoẻ được thực hiện tốt, lao động việc làm thực hiện hiệu quả; Văn hoá, thể thao, thông tin – truyền thông phát triển... là điều kiện để thu hút nguồn nhân lực

2.1.3 Chính sách phát triển nguồn nhân lực hành chính của Quận

Quận uỷ thường xuyên quan tâm tới các chính sách như nâng lương, khen thưởng, chuyển ngạch, nghỉ phép...cho cán bộ. Ngoài ra, Quận còn có những chính sách riêng để hỗ trợ, khuyến khích các đồng chí cán bộ quận, phường nghỉ hưu trước tuổi nhằm tạo ra một đội ngũ cán bộ trẻ, năng động trước tình hình mới.

2.2 THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH QUẬN NGŨ HÀNH SƠN, THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG TRONG THỜI GIAN QUA

2.2.1 Thực trạng phát triển quy mô nguồn nhân lực hành chính Quận Ngũ Hành Sơn thời gian qua

Hiện nay, tổng số cán bộ, công chức hành chính của Uỷ ban nhân dân quận là 130 người (trong đó: tổng số cán bộ, công chức được nghiên cứu là 89 người), với 12 phòng thì tổng số trưởng, phó phòng là 36 người, như vậy quy mô nguồn nhân lực quản lý hành chính của quận còn thiếu 12 người. Nhìn chung, nguồn nhân lực hành chính của quận vừa thiếu về quy mô, đồng thời thiếu nhân lực giỏi, nhân lực được đào tạo cơ bản và có trình độ cao. Vì vậy, trong

thời gian tới quận Ngũ Hành Sơn cần tổ chức nhiều hơn nữa các khoá đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho các cán bộ, công chức hành chính quận.

2.2.2 Thực trạng cơ cấu nguồn nhân lực hành chính của quận

a. Về cơ cấu trình độ chuyên môn

Quận Ngũ Hành Sơn là quận có dân số trung bình thấp nhất Thành phố Đà Nẵng, vì vậy số lượng nhân lực hành chính cũng ở mức tương đối thấp. Tuy vậy nhưng cơ cấu nhân lực hành chính của quận khá đồng đều và hợp lý, thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.5: Số lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức hành chính của quận Ngũ Hành Sơn theo trình độ chuyên môn giai đoạn 2008 - 2012

Trình độ chuyên môn	Năm									
	2008		2009		2010		2011		2012	
	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)
Tổng cộng	75	100	80	100	83	100	83	100	89	100
Sơ cấp	3	4	3	3,75	3	3,61	3	3,61	2	2,25
Trung cấp	7	9,33	8	10	8	9,65	7	8,43	7	7,87
Cao đẳng	8	10,67	9	11,25	9	10,84	8	9,64	9	10,11
Đại học	55	73,33	58	72,5	60	72,29	61	73,49	65	73,03
Sau đại học	2	2,67	2	2,5	3	3,61	4	4,83	6	6,74

Nguồn: Báo cáo của UBND quận Ngũ Hành Sơn qua các năm

b. Về cơ cấu trình độ chuyên môn thuộc các phòng của UBND Quận Ngũ Hành Sơn

Hiện nay, UBND quận có 12 cơ quan chuyên môn trực thuộc, bao gồm: Văn phòng, Phòng Nội vụ, Phòng Tài chính - Kế hoạch,

Phòng Kinh tế, Phòng Thanh tra, Phòng Tư pháp, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội, Phòng Giáo dục và Đào tạo, Phòng Tài nguyên và Môi trường, Phòng Y tế, Phòng Văn hoá và Thông tin, Phòng Quản lý đô thị.

Theo báo cáo đến cuối năm 2012 của Ủy ban nhân dân quận, có tổng số 130 cán bộ công chức hành chính, trong đó biên chế là 89 người, bao gồm: Cấp lãnh đạo quận có 4 người với trình độ chuyên môn gồm 1 thạc sĩ, 3 người có trình độ đại học và cơ cấu đội ngũ cán bộ công chức từng phòng.

c. Cơ cấu giới tính, độ tuổi

- Về giới tính: Nhìn chung, xét về mặt giới tính của đội ngũ cán bộ công chức làm việc trong lĩnh vực hành chính của quận Ngũ Hành Sơn thì cán bộ công chức là nữ chiếm tỷ lệ nhỏ so với nam. Điều này được thể hiện trong bảng số liệu sau:

Bảng 2.8: Số lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức hành chính của quận Ngũ Hành Sơn theo giới tính giai đoạn 2008 - 2012

Giới tính	Năm									
	2008		2009		2010		2011		2012	
	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)
Tổng cộng	75	100	80	100	83	100	83	100	89	100
Nam	47	62,67	50	62,5	51	61,45	51	61,45	57	64,04
Nữ	28	37,33	30	37,5	32	38,55	32	38,55	32	35,96

Nguồn: Báo cáo của UBND quận Ngũ Hành Sơn qua các năm

- Về độ tuổi: Thực trạng cơ cấu CBCC của Quận qua độ tuổi được thể hiện qua bảng sau:

Bảng 2.9: Số lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức hành chính của quận Ngũ Hành Sơn theo độ tuổi giai đoạn 2008 - 2012

Độ tuổi	Năm									
	2008		2009		2010		2011		2012	
	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)
Tổng cộng	75	100	80	100	83	100	83	100	89	100
Dưới 30	12	16	16	20	23	27,71	24	28,92	31	34,83
Từ 30- dưới 50	48	64	49	61,25	47	56,63	47	56,62	46	51,69
Từ 50-60	15	20	15	18,75	13	15,66	12	14,46	12	13,48

Nguồn: Báo cáo của UBND quận Ngũ Hành Sơn qua các năm

2.2.3 Thực trạng nâng cao năng lực nguồn nhân lực hành chính của Quận

a. Thực trạng về nâng cao trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực

Xuất phát từ quan điểm chăm lo xây dựng và nâng cao chất lượng, năng lực đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và cán bộ kế cận dự nguồn, nhằm nâng cao kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ, căn cứ vào quy hoạch cán bộ và nhu cầu đào tạo hàng năm, quận đã xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở từng cấp, từng đơn vị. Dưới đây là kết quả đạt được:

Bảng 2.11: Công tác đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn cán bộ công chức hành chính quận Ngũ Hành Sơn giai đoạn 2008 - 2012

	Năm					Tổng số
	2008	2009	2010	2011	2012	
Tổng số	15	9	19	87	91	221
+ Cử đi học cao học	1	0	0	0	1	2
+ Cử đi học đại học	3	1	1	2	0	7
+ Cử đi học các khoá ngắn hạn	11	8	18	85	90	212

Nguồn: Báo cáo của UBND quận Ngũ Hành Sơn qua các năm

b. Thực trạng về nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho nguồn nhân lực

Nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho đội ngũ CBCC được thể hiện qua thực trạng số CBCC được đào tạo, bồi dưỡng về kiến thức Quản lý Nhà nước, Tin học và Ngoại ngữ. Bởi vì, ngoài trình độ chuyên môn được đào tạo và tích lũy trong quá trình công tác, CBCC còn phải thường xuyên trau dồi kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, đặc biệt trong hoạt động quản lý hành chính Nhà nước thì việc trang bị kiến thức QLNN là rất quan trọng. Dưới đây là kết quả đạt được:

Bảng 2.13: Công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho CBCC hành chính quận Ngũ Hành Sơn giai đoạn 2008 - 2012

Công tác đào tạo, bồi dưỡng	Năm					Tổng số
	2008	2009	2010	2011	2012	
Bồi dưỡng kiến thức QLNN	8	11	15	17	21	72
Tin học	11	10	15	12	16	64
Ngoại ngữ	13	17	16	22	21	89

Nguồn: Báo cáo của UBND quận Ngũ Hành Sơn qua các năm

c. Thực trạng về nâng cao nhận thức, thái độ, hành vi của nguồn nhân lực

Trong thời gian qua, trình độ chính trị của cấp lãnh đạo cũng như các trưởng, phó phòng ngày càng được nâng cao, số cán bộ lãnh đạo có trình độ cử nhân chính trị tăng lên tới 24,57%, còn cao cấp chính trị lại giảm xuống tới 19,73%. Tương tự như trên số trưởng phòng có trình độ cử nhân chính trị tăng lên 24,57%, còn cao cấp chính trị cũng giảm xuống 2,09%. Đối với phó phòng thì trình độ chính trị cao cấp tăng lên 14,87%, còn trình độ trung cấp chính trị giảm xuống 7,79%. Trình độ chính trị của các công chức chuyên

môn chủ yếu là trung cấp và chưa qua đào tạo, trong đó chưa qua đào tạo chiếm tỷ lệ lớn và tăng tới 6,85% còn trình độ trung cấp tăng 23,36%, vì vậy cần phải có kế hoạch bồi dưỡng thêm để nâng cao trình độ chính trị của các công chức này của quận.

2.2.4 Thực trạng nâng cao động lực thúc đẩy nguồn nhân lực hành chính

a. Về chế độ đãi ngộ, chính sách tiền lương

Chế độ tiền lương còn thấp, lại chưa thực sự dựa trên kết quả công việc cho nên cán bộ, công chức chưa chuyên tâm với công việc chính gắn với vị trí công việc mà họ đảm nhận tại cơ quan. Việc lên lương còn phụ thuộc vào yếu tố thời gian mà chưa chú ý đến yếu tố hiệu quả hay thực chất công việc mà họ đang đảm nhận. Chế độ chính sách đãi ngộ đối với cán bộ, công chức chưa thực 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 thoả đáng đối nên khó có khả năng thu hút và giữ chân người tài trong cơ quan.

b. Về cải thiện môi trường và điều kiện làm việc

Cải thiện điều kiện làm việc là việc thực hiện tốt các chính sách an toàn lao động, đầu tư thiết bị chuyên dùng, phương tiện làm việc để thu được kết quả tốt nhất từ đội ngũ CBCC. Tính đến nay toàn quận có trụ sở làm việc mới, điều kiện làm việc của các cán bộ công chức được đảm bảo như: các trưởng phó phòng đều có phòng làm việc riêng, mỗi người một máy tính; các máy in, máy photo đều đảm bảo cho công việc. Tuy nhiên, nhìn chung thì điều kiện làm việc và trang thiết bị còn thiếu, vẫn chưa đáp ứng hết nhu cầu về điều kiện làm việc của đội ngũ công chức quận.

c. Về chính sách khen thưởng

Công tác thi đua khen thưởng trong thời gian qua ở quận được

thực hiện đầy đủ, tuyên dương những cán bộ có thành tích, nỗ lực trong công tác. Tuy nhiên còn tồn tại các vấn đề như: chính sách trọng dụng, tôn vinh, khen thưởng vẫn chưa mạnh mẽ, đồng bộ, vẫn còn mang nặng tính hình thức, theo ý kiến chủ quan của người lãnh đạo, thường xếp theo thứ tự từ trên xuống, lãnh đạo trước, chuyên viên, công chức chuyên môn sau. Đây cũng là một bất cập trong công tác thi đua khen thưởng. Một thực tế khác nữa là thường công chức nhưng khoản đó thường được coi là một khoản thu nhập thêm chứ không phải là thưởng vì làm việc tốt, trong một số trường hợp, thưởng được chia đều như là một biểu hiện của chủ nghĩa bình quân.

d. Về công tác đề bạt, bổ nhiệm

Trong thời gian qua, việc thực hiện công tác tuyển chọn, bổ nhiệm và điều động, luân chuyển cán bộ được thực hiện khá tốt, đúng quy trình, về cơ bản đảm bảo ổn định bộ máy và phát huy được trình độ, năng lực cán bộ. Từ năm 2008 - 2012 có 67 lượt cán bộ hành chính được bổ nhiệm, điều động luân chuyển vào các chức danh lãnh đạo chủ chốt ở quận và phường. Trong đó có 29 đồng chí được bổ nhiệm, 38 lượt cán bộ được điều động. Riêng năm 2012 đã có 14 lượt cán bộ được điều động, bổ nhiệm, luân chuyển; trong đó bổ nhiệm mới 3 cán bộ (có 1 thạc sĩ), điều động luân chuyển là 11 đồng chí. Việc bố trí công việc phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ đã thực hiện nhưng vẫn còn mang nặng tính chủ quan.

2.3 ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ SỰ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH QUẬN NGŨ HÀNH SƠN, THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG THỜI GIAN QUA

2.3.1 Kết quả đạt được

Trong những năm qua việc phát triển nguồn nhân lực quận Ngũ Hành Sơn thành phố Đà Nẵng đã đạt được những kết quả đáng kể: Số

lượng cán bộ, công chức có trình độ cao ngày càng tăng; Đẩy mạnh đào tạo góp phần vào việc nâng cao kiến thức, năng lực cho đội ngũ cán bộ, công chức.

2.3.2 Những mặt hạn chế

Bên cạnh những ưu điểm kể trên thì việc phát triển nguồn nhân lực quản lý hành chính quận vẫn còn tồn tại những vấn đề bất cập, tập trung ở một số vấn đề lớn sau:

- Quy mô nguồn nhân lực chưa tương xứng, trình độ còn chưa đồng đều.

- Cơ cấu nhân lực các phòng ban chưa thực sự hợp lý.

- Đào tạo, bồi dưỡng chưa đáp ứng với nhu cầu thực tế, số lượng cán bộ có trình độ trên Đại học còn ít.

- Chính sách đãi ngộ chưa đủ mạnh để làm động lực cho người lao động phấn đấu. Cơ sở vật chất còn chưa đáp ứng với nhu cầu phát triển chung.

2.3.3 Nguyên nhân của những mặt hạn chế

- Về quy mô: Nguồn nhân lực còn chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế là do chưa thu hút được nhân lực bởi mức lương hạn chế, các khoản phụ cấp còn thấp và điều kiện làm việc không đảm bảo.

- Về cơ cấu nguồn nhân lực: Do thiếu nhân lực có chuyên môn phù hợp nên bố trí người có chuyên môn khác đảm nhận nên làm việc không đạt hiệu quả cao. Ngoài ra số cán bộ trình độ thấp đa số đã lớn tuổi, mặc dù được hỗ trợ và vận động về nghỉ hưu sớm nhưng vì nhiều lí do cá nhân nên số cán bộ này vẫn tiếp tục công tác.

- Về chế độ chính sách tiền lương, khen thưởng và môi trường làm việc: Ngân sách cho tiền lương, khen thưởng, môi trường làm việc còn khiêm tốn; Đề án khoán chi hành chính không còn phù hợp với thực tế; Thi đua khen thưởng còn mang tính hình thức; Chưa xây

dựng chính sách cho công tác đào tạo nguồn nhân lực, bị động trong công tác đào tạo dẫn đến việc đào tạo không hiệu quả.

- Về đề bạt, bổ nhiệm, bố trí, sử dụng cán bộ: Cán bộ quản lý, cán bộ làm công tác nhân sự chưa nhận thức đúng đắn về công tác tổ chức nguồn nhân lực. Bố trí, sử dụng, phân công nhiệm vụ cho cán bộ, công chức còn mang nặng tính chủ quan, chưa sát với tình hình thực tế.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH QUẬN NGŨ HÀNH SƠN, THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG TRONG THỜI GIAN TỚI

3.1 CÁC CĂN CỨ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP

3.1.1 Định hướng phát triển kinh tế - xã hội của Quận Ngũ Hành Sơn trong thời gian tới

Mục tiêu tổng quát là tiếp tục xây dựng quận Ngũ Hành Sơn trở thành một quận thuộc nhóm đô thị du lịch, là một trong những khu trung tâm du lịch của thành phố Đà Nẵng, với các ngành dịch vụ có chất lượng cao; đầu mối giao thông quan trọng về vận tải phía Đông Nam của Thành phố; là quận với hạ tầng cơ sở phát triển mạnh trong các lĩnh vực bưu chính viễn thông, y tế, giáo dục đào tạo; địa bàn giữ vị trí chiến lược quan trọng về quốc phòng, an ninh của Thành phố Đà Nẵng.

a. Về kinh tế

- Tăng trưởng kinh tế bình quân 11 - 11,5% giai đoạn 2011-2015; 11,5 - 12% giai đoạn 2016 - 2020.

- Cơ cấu kinh tế Dịch vụ - Công nghiệp - Nông nghiệp đến năm 2015 là: 58,19% - 40,19% - 1,62%; đến năm 2020 là: 69% - 30% - 1%.

- Thu nhập bình quân đầu người (theo giá hiện hành) đến năm

2015 đạt 2.350 - 2.400 USD; đến năm 2020 đạt 3.750 - 3.800 USD.

b. Về xã hội

- Hàng năm giải quyết việc làm từ 1.600 - 1.800 lao động/năm;
- Duy trì nhịp độ tăng dân số tự nhiên ở mức 1%.
- Đến cuối năm 2015 giảm hết hộ nghèo (theo tiêu chí mới của thành phố).
- Giảm hết trẻ em suy dinh dưỡng dưới 5 tuổi vào năm 2020.
- Phần đến năm 2020 có 100% số hộ được dùng nước máy.

3.1.2 Định hướng phát triển nguồn nhân lực hành chính của Quận trong thời gian tới

Căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ chính trị của từng thời kỳ; chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của từng cơ quan, đơn vị, địa phương; tiêu chuẩn chức danh, ngạch bậc của CBCC; số lượng biên chế và thực trạng nguồn nhân lực hành chính hiện có để xác định nhu cầu về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực hành chính. Từ đó dự báo nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực trong những năm tiếp theo.

Căn cứ định hướng công tác cán bộ theo Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ quận lần thứ IV (nhiệm kỳ 2010 - 2015) với nội dung:

Thực sự đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ trên tất cả các mặt: đánh giá, quy hoạch, luân chuyển, đề bạt, bổ nhiệm, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, bố trí và chính sách cán bộ. Không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức từ quận đến cơ sở có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức phẩm chất tốt và trình độ chuyên môn nghiệp vụ đạt chuẩn, có kinh nghiệm trong hoạt động thực tiễn, có tinh thần trách nhiệm và tâm huyết với công việc, hoàn thành tốt mọi yêu cầu, nhiệm vụ công tác được giao. Nâng cao chất lượng cán bộ gắn với việc nâng cao chất lượng đảng viên và chất lượng tổ chức cơ sở đảng, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ mới.

3.1.3 Một số quan điểm có tính nguyên tắc khi xây dựng giải pháp

Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển; nâng cao trình độ của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, tham mưu chính sách, đội ngũ cán bộ quản lý doanh nghiệp và cán bộ chuyên môn kỹ thuật; có chính sách phát triển sử dụng nhân tài.

Vậy phát triển nguồn nhân lực phải dựa trên những nguyên tắc sau:

- Nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức;
- Phát triển phải đảm bảo hài hoà lợi ích của tổ chức và của cá nhân;
- Đào tạo và phát triển phải tạo động lực cao cho người lao động;
- Phát triển nguồn nhân lực phải đảm bảo cơ cấu hợp lý phù hợp với điều kiện cụ thể của cơ quan đơn vị.

3.2 CÁC GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH CỦA QUẬN TRONG THỜI GIAN TỚI

3.2.1 Giải pháp tổng thể

Thực hiện nghiêm túc nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ công chức, đồng thời đề cao trách nhiệm của các tổ chức trong hệ thống chính trị và người đứng đầu các cơ quan, đơn vị; Tích cực tham mưu, xây dựng chính sách, pháp luật, kiểm tra, thanh tra việc thực hiện và đánh giá CBCC. Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCC để sát với nhu cầu thực tế; Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát trong việc giáo dục, quản lý và thực hiện công tác cán bộ; Tăng cường và gắn với vai trò của quần chúng nhân dân trong công tác kiểm tra, giám sát đối với cán bộ, công chức.

3.2.2 Các giải pháp cụ thể

a. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ

Một là, cần làm tốt công tác thu hút nguồn nhân lực bằng cái

thiện mức lương và các chế độ đãi ngộ.

Hai là, công tác quy hoạch cán bộ cần phải tiến hành thực sự dân chủ, công khai đồng thời phải mở rộng phạm vi ngành và địa phương, coi đây là nhiệm vụ có tính chiến lược của đơn vị mình.

Ba là, đảm bảo sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp, thường xuyên của cấp uỷ đảng trong xây dựng quy hoạch, coi đây là nhiệm vụ trọng tâm của cơ quan đơn vị, người đứng đầu tổ chức phải trực tiếp chỉ đạo và chịu trách nhiệm cá nhân về quy hoạch cán bộ.

Bốn là, trong công tác quy hoạch cần chú ý phát hiện, tạo điều kiện cho những cán bộ được rèn luyện và thử thách trong thực tiễn để từng bước đưa vào diện quy hoạch nhằm tạo nguồn cán bộ công chức. Tạo bước đột phá trong quy hoạch cán bộ theo hướng trẻ hóa chức ngũ cán bộ chủ chốt.

Năm là, đánh giá đúng cán bộ, đồng thời phải phải thực hiện đồng bộ các khâu luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, khen thưởng, kỷ luật, miễn nhiệm, thực hiện chế độ chính sách cán bộ.

b. Đảm bảo quy mô, cơ cấu ngành nghề phù hợp bằng đổi mới quy trình, chế độ tuyển dụng nguồn nhân lực hành chính

Một là, việc tuyển dụng CBCC phải căn cứ vào nhu cầu công việc, vị trí công tác, tiêu chuẩn và số lượng của chức danh thực tế cần tuyển dụng; phải căn cứ vào lĩnh vực, ngành nghề đang thiếu và đòi hỏi cao về chất lượng.

Hai là, đối với thi tuyển công chức và xét tuyển viên chức phải ưu tiên cho người có trình độ, năng lực chuyên môn đủ tiêu chuẩn, phẩm chất đạo đức tốt và có chiều hướng phát triển.

Ba là, tổ chức thi tuyển công chức vào các chức danh lãnh đạo một cách công bằng để chọn người có tài, có tâm và có tầm tham gia vào lĩnh vực QLNN.

c. Nâng cao năng lực bằng cách đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực

Thứ nhất, các cấp uỷ đảng phải thực sự quan tâm và có trách nhiệm trong đào tạo, bồi dưỡng về chính trị và chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ trong diện quy hoạch, cán bộ kế cận, cán bộ được tuyển chọn.

Thứ hai, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng căn cứ vào vị trí việc làm, chức vụ lãnh đạo và nhu cầu phát triển nguồn nhân lực của địa phương gắn với trách nhiệm, quyền lợi của CBCC.

Thứ ba, đổi mới đào tạo, bồi dưỡng thành thạo kỹ năng, nghiệp vụ đi kèm với bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức.

Thứ tư, theo dõi, quản lý chặt chẽ CBCC được cử đi học, cần xử lý nghiêm các trường hợp bỏ học, vi phạm quy định.

d. Hoàn thiện việc nâng cao động lực thúc đẩy CBCC

- Cải thiện điều kiện làm việc: Xây dựng môi trường làm việc hiện đại gắn liền với việc sử dụng các phương tiện kỹ thuật tiên tiến; Xây dựng môi trường làm việc lành mạnh, công bằng, dân chủ, tạo điều kiện làm việc có hiệu quả cho CBCC.

- Hoàn thiện chế độ đãi ngộ, chính sách tiền lương và khen thưởng: Đối với chính sách tiền lương phải thực hiện cải cách cơ bản để tiền lương thật sự là nguồn thu nhập chính đảm bảo cho cuộc sống của CBCC; Đối với chính sách đãi ngộ nhân tài thì cần phải xây dựng chính sách riêng và phù hợp với nhu cầu thực tế nhằm thu hút được người tài; Đối với chính sách khen thưởng cần phải xây dựng quy chế khen thưởng riêng, đảm bảo số tiền thưởng thật sự trở thành động lực để CBCC phấn đấu để hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, mặt khác cần phải đổi mới phương thức khen thưởng riêng biệt cho lãnh đạo và cán bộ.

- Công tác đề bạt, bổ nhiệm, bố trí sử dụng CBCC: Về công tác bổ nhiệm cần phải hoàn thành quy hoạch và nghiêm túc triển khai thực hiện quy hoạch. Phát hiện nhân lực có năng lực để đào tạo và đưa vào danh sách đề bạt, bổ nhiệm; Về bố trí, sử dụng CBCC cần phải nêu cao trách nhiệm cá nhân của người đứng đầu và của cơ quan sử dụng CBCC và của bản thân CBCC đó. Bố trí sử dụng cán bộ phải xuất phát từ nhu cầu thực tế và theo quy hoạch của đơn vị.

c. Tăng cường đầu tư ngân sách và đổi mới cơ chế chính sách cho phát triển nguồn nhân lực hành chính

- Xây dựng kế hoạch vốn ngân sách hàng năm và kế hoạch vốn dài hạn cho đầu tư phát triển nguồn nhân lực hành chính, cải tạo, nâng cấp cơ sở vật chất phục vụ công tác quy hoạch, đào tạo, quản lý, sử dụng nguồn nhân lực hành chính.

- Rà soát, bổ sung cơ chế chính sách khuyến khích đãi ngộ và thu hút đối với những cán bộ quản lý, những người có trình độ thạc sỹ, tiến sỹ và cử nhân tốt nghiệp loại xuất sắc, loại giỏi về làm việc tại quận.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Phát triển nguồn nhân lực hành chính Quận Ngũ Hành Sơn nói riêng và của Thành phố Đà Nẵng nói chung là nhiệm vụ đột phá, vừa có tính cấp bách lại vừa có tính chiến lược. Là yếu tố cơ bản quyết định thành công của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá, hội nhập kinh tế quốc tế và sự tăng trưởng phát triển kinh tế xã hội của Quận một cách nhanh chóng và bền vững. So với các đơn vị hành chính khác của Thành phố thì Quận Ngũ Hành Sơn vẫn còn thua kém về mọi mặt trong khi tiềm năng phát triển là rất lớn, chính vì thế một đội ngũ CBCC hành chính giỏi, năng động và nhiệt huyết sẽ là những nhân tố chủ chốt để khai phá tiềm năng đưa nền kinh tế - xã hội của Quận lên

ngang hàng với các quận huyện khác trong Thành phố.

Để phát triển nguồn nhân lực quản lý hành chính quận trong thời gian đến tại thành phố Đà Nẵng một cách toàn diện và thiết thực. Qua thực tế nghiên cứu của luận văn. Tác giả xin đưa ra một số kiến nghị sau:

Thứ nhất, điều tra tổng thể thực trạng nguồn nhân lực đội ngũ CBCC để từ đó xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cho cán bộ công chức thật hợp lý, đúng với nhu cầu của địa phương, đơn vị. Tránh tình trạng đào tạo xong không được sử dụng hoặc sử dụng không đúng mục đích, không đúng chuyên môn.

Thứ hai, Ủy ban nhân dân quận kiến nghị Ủy ban nhân dân thành phố trong thời gian tới nên phân quyền giao cho Ủy ban nhân dân quận được quyền lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về quản lý nhà nước để Ủy ban nhân dân quận được chủ động trong công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ CBCC thuộc quận, nhằm rút ngắn thời gian, quy trình trong việc xin đào tạo.

Thứ ba, có chính sách hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp quận và cán bộ dự nguồn ở quận một cách hợp lý để động viên họ tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng một cách tốt nhất. Kịp thời khen thưởng, động viên khuyến khích cán bộ có thành tích trong học tập (giỏi, khá) theo quy định, những cán bộ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao, những cán bộ có sáng kiến trong công tác.

Thứ tư, có chính sách hỗ trợ ngân sách cho UBND quận để trang bị phương tiện, điều kiện làm việc nhằm đáp ứng với trình độ tiến bộ khoa học kỹ thuật hiện nay.

Thứ năm, điều chỉnh và ban hành chính sách tiền lương hợp lý đối với CBCC để giúp CBCC có động lực làm việc và phát huy hết tiềm năng của mình.