

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH

TRẦN QUỐC HOÀN

**QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI
UBND HUYỆN MƯỜNG ẢNG, TỈNH ĐIỆN BIÊN**

LUẬN VĂN THẠC SĨ THEO ĐỊNH HƯỚNG ỨNG DỤNG

NGÀNH: QUẢN LÝ KINH TẾ

THÁI NGUYÊN - 2020

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH

TRẦN QUỐC HOÀN

**QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI
UBND HUYỆN MƯỜNG ẢNG, TỈNH ĐIỆN BIÊN**

NGÀNH: QUẢN LÝ KINH TẾ

Mã số: 8.34.04.10

LUẬN VĂN THẠC SĨ THEO ĐỊNH HƯỚNG ỨNG DỤNG

Người hướng dẫn khoa học: TS. NGUYỄN THÀNH VŨ

THÁI NGUYÊN - 2020

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan rằng Luận văn thạc sĩ theo định hướng ứng dụng “quản lý nguồn nhân lực tại UBND huyện Mường Ảng, tỉnh Điện Biên” là quá trình nghiên cứu nghiêm túc của tôi dưới sự giúp đỡ tận tình của giảng viên hướng dẫn là TS. Nguyễn Thành Vũ. Số liệu và kết quả nghiên cứu là trung thực và chưa từng được sử dụng trong bất cứ luận văn, luận án nào.

Tôi xin cam đoan rằng các thông tin trích dẫn trong luận văn đều được chỉ rõ nguồn gốc.

Thái Nguyên, tháng 5 năm 2020

Tác giả

Trần Quốc Hoàn

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành luận văn này, trước tiên tôi xin chân thành cảm ơn Ban Giám hiệu Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh - Đại học Thái Nguyên, Bộ phận Quản lý đào tạo sau Đại học, các thầy cô giáo trường Đại học KT & QTKD - Đại học Thái Nguyên những người đã trang bị cho tôi những kiến thức cơ bản và những định hướng đúng đắn trong học tập và tu dưỡng đạo đức, tạo tiền đề tốt để tôi học tập và nghiên cứu.

Đặc biệt, tôi xin gửi lời cảm ơn sâu sắc tới TS. Nguyễn Thành Vũ - Người đã dành nhiều thời gian và tâm huyết, tận tình hướng dẫn chỉ bảo cho tôi trong suốt quá trình nghiên cứu và thực hiện đề tài.

Tôi xin chân thành cảm ơn các Phòng, Khoa, Trung tâm trường Đại học KT QTKD - Đại học Thái Nguyên đã cung cấp những thông tin cần thiết và giúp đỡ tôi trong quá trình nghiên cứu và thực hiện đề tài.

Cuối cùng, tôi xin chân thành cảm ơn gia đình, người thân và bạn bè đã quan tâm giúp đỡ, động viên và tạo điều kiện cho tôi trong học tập, tiến hành nghiên cứu và hoàn thành đề tài này.

Xin chân thành cảm ơn!

Thái Nguyên, tháng 5 năm 2020

Học viên thực hiện

Trần Quốc Hoàn

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
MỤC LỤC	iii
DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT	vi
DANH MỤC CÁC BẢNG, SƠ ĐỒ	vii
MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Mục tiêu nghiên cứu.....	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	2
4. Đóng góp mới của luận văn	3
5. Kết cấu của luận văn	3
Chương 1 CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC	4
1.1. Lý luận về quản lý nguồn nhân lực	4
1.1.1. Một số khái niệm.....	4
1.1.2. Mục tiêu, vai trò của quản lý nguồn nhân lực.....	10
1.1.3. Nội dung của công tác quản lý nguồn nhân lực	12
1.1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý nguồn nhân lực	18
1.2. Một số kinh nghiệm quản lý nguồn nhân lực và bài học kinh nghiệm cho UBND huyện Mù Cang Láng, tỉnh Điện Biên	20
1.2.1. Kinh nghiệm quản lý nguồn nhân lực tại UBND huyện Mường Nhé	21
1.2.2. Kinh nghiệm quản lý nguồn nhân lực tại UBND huyện Điện Biên	22
1.2.3. Bài học kinh nghiệm cho UBND huyện Mường Láng về quản lý nguồn nhân lực.....	22
Chương 2 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	24
2.1. Câu hỏi nghiên cứu	24
2.2. Các phương pháp nghiên cứu.....	24
2.2.1. Phương pháp thu thập thông tin	24

2.2.2. Phương pháp tổng hợp thông tin.....	26
2.2.3. Phương pháp xử lý và phân tích thông tin	27
2.3. Hệ thống chỉ tiêu nghiên cứu	28
2.3.1. Chỉ tiêu về cơ cấu nhân lực	28
2.3.2. Chỉ tiêu về trình độ nhân lực.....	28
2.3.3. Tiêu chí đánh giá công tác quản lý nguồn nhân lực.....	29
Chương 3 THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI ỦY BAN NHÂN DÂN HUYỆN MƯỜNG ẢNG.....	31
3.1. Tổng quan về huyện Mường Ảng, tỉnh Điện Biên.....	31
3.1.1. Điều kiện tự nhiên huyện Mường Ảng, tỉnh Điện Biên.....	31
3.1.2. Điều kiện kinh tế - xã hội huyện Mường Ảng, tỉnh Điện Biên.....	32
3.1.3 Chức năng, nhiệm vụ của UBND huyện Mường Ảng, tỉnh Điện Biên	36
3.2. Thực trạng nguồn nhân lực tại UBND huyện Mường Ảng, tỉnh Điện Biên.....	38
3.2.1. Cơ cấu nguồn nhân lực tại UBND huyện Mường Ảng.....	38
3.2.2. Thực trạng tổng số lao động phân chia theo đơn vị tại UBND huyện Mường Ảng	41
3.2.3. Thực trạng cơ cấu cán bộ tại UBND huyện Mường Ảng theo giới tính.....	43
3.2.4. Thực trạng cơ cấu cán bộ tại UBND huyện Mường Ảng theo độ tuổi	45
3.2.5. Cơ cấu theo thời gian công tác	46
3.2.6. Cơ cấu theo trình độ đào tạo	47
3.3. Thực trạng công tác quản lý nguồn nhân lực tại UBND huyện Mường Ảng	49
3.3.1. Công tác quy hoạch cán bộ tại UBND huyện Mường Ảng	49
3.3.2. Công tác tuyển dụng tại UBND huyện Mường Ảng.....	53
3.3.3. Công tác bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực	56
3.3.4. Thực trạng công tác điều động và luân chuyển cán bộ tại UBND huyện Mường Ảng	58
3.3.5. Thực trạng kết quả thực hiện công việc của cán bộ tại UBND huyện Mường Ảng	59
3.3.6. Thực trạng về thu nhập của cán bộ tại UBND huyện Mường Ảng	62
3.3.7. Đánh giá của cán bộ tại UBND huyện Mường Ảng về công tác quản lý nguồn	

nhân lực	63
3.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý nguồn nhân lực tại UBND huyện Mường Ảng, tỉnh Điện Biên	68
3.4.1. Các nhân tố khách quan	68
3.4.2. Các nhân tố chủ quan	69
3.5. Đánh giá chung về công tác quản lý nguồn nhân lực tại UBND huyện Mường Ảng	71
3.5.1. Thành công trong công tác quản lý NNL tại UBND huyện Mường Ảng.....	71
3.5.2. Hạn chế và nguyên nhân của hạn chế trong công tác quản lý NNL tại UBND huyện Mường Ảng	73
Chương 4 MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC TẠI UBND HUYỆN MƯỜNG ẢNG, TỈNH ĐIỆN BIÊN	76
4.1. Quan điểm, phương hướng và mục tiêu quản lý nguồn nhân lực tại UBND huyện Mường Ảng, tỉnh Điện Biên.....	76
4.1.1. Quan điểm về quản lý nguồn nhân lực tại UBND huyện Mường Ảng	76
4.1.2. Phương hướng về nguồn nhân lực của UBND huyện Mường Ảng.....	77
4.1.3. Mục tiêu quản lý nguồn nhân lực tại UBND huyện Mường Ảng.....	79
4.2. Giải pháp quản lý nguồn nhân lực tại UBND huyện Mường Ảng,	80
4.2.1. Xây dựng và thực hiện tốt quy hoạch cán bộ, công chức	80
4.2.2. Hoàn thiện công tác tuyển dụng, tiếp nhận cán bộ, công chức	83
4.2.3. Đổi mới công tác bố trí, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ	84
4.2.4. Nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức	88
4.2.5. Đổi mới cơ chế chính sách đãi ngộ và tạo môi trường làm việc.....	90
4.3. Kiến nghị	94
KẾT LUẬN	97
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	99
PHIẾU ĐIỀU TRA.....	101

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

UBND	:	Ủy ban nhân dân
NNL	:	Nguồn nhân lực
CBCVC	:	Cán bộ công viên chức
NN&PTNT	:	Nông nghiệp & phát triển nông thôn
CB, CC	:	
CCVC	:	Cán bộ viên chức
HĐND & UBND	:	Hội đồng nhân dân & Ủy ban nhân dân
TB & XH	:	Thương binh & xã hội
GD - ĐT	:	Giáo dục - Đào tạo
QLNN	:	Quản lý nhà nước
CBCC	:	Cán bộ công chức
ANQP	:	An ninh quốc phòng
CNH-HĐH	:	Công nghiệp hóa - Hiện đại hóa
CQH	:	Cơ quan hành chính

DANH MỤC CÁC BẢNG, SƠ ĐỒ

Bảng

Bảng 3.1. Thu chi ngân sách trên địa bàn huyện Mường Ảng.....	33
Bảng 3.2: Cơ cấu lao động tại các phòng ban UBND huyện Mường Ảng.....	42
Bảng 3.3. Cơ cấu nhân lực UBND huyện Mường Ảng theo giới tính (2017 - 2019).44	44
Bảng 3.4. Thực trạng cơ cấu cán bộ tại UBND huyện Mường Ảng theo độ tuổi.....	45
Bảng 3.5. Thâm niên CBCVC tại UBND huyện Mường Ảng tính đến thời điểm 31/12/2019	46
Bảng 3.6: Cơ cấu lao động theo trình độ học vấn của cán bộ công chức tại UBND huyện Mường Ảng.....	48
Bảng 3.7. Kết quả thực hiện công tác quy hoạch CBCVC tại UBND huyện Mường Ảng giai đoạn 2017-2019	51
Bảng 3.8: Thực trạng công tác tuyển dụng tại UBND huyện Mường Ảng	54
Bảng 3.9: Thực trạng công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ tại UBND huyện Mường Ảng.....	57
Bảng 3.10: Thực trạng công tác luân chuyển cán bộ tại UBND huyện Mường Ảng	58
Bảng 3.11: Kết quả thực hiện công việc hàng năm của cán bộ tại UBND huyện Mường Ảng.....	61
Bảng 3.12: Thu nhập bình quân của cán bộ công chức của UBND huyện Mường Ảng	62
Bảng 3.13: Ý kiến đánh giá về công tác quy hoạch và tuyển dụng cán bộ tại UBND huyện Mường Ảng.....	64
Bảng 3.14: Đánh giá công tác đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực tại UBND huyện Mường Ảng.....	66

Sơ đồ

Sơ đồ 3.1. Cơ cấu bộ máy tổ chức của UBND huyện Mường Ảng.....	38
--	----

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Quản trị nguồn nhân lực là một trong các yếu tố quan trọng hàng đầu, quyết định hiệu quả hoạt động của mọi tổ chức. Câu hỏi là làm thế nào để đánh giá đúng năng lực, điểm mạnh của từng cá nhân trong toàn bộ nguồn tài nguyên là một bài toán khó, việc này đòi hỏi những người quản lý cấp cao phải có kinh nghiệm và đánh giá con người cực kì chuẩn xác. Chỉ khi nhân viên hay người lao động được đánh giá đúng năng lực, được giao việc đúng chuyên môn và được tạo điều kiện tối đa để hoàn thành công việc, từng cá nhân mới có thể phát huy hết khả năng và làm việc một cách hiệu quả. Trong một tổ chức quản trị nhân lực thuộc chức năng chính của nhà quản trị, giúp nhà quản trị đạt được mục đích thông qua nỗ lực của người khác. Các nhà quản trị có vai trò đề ra các chính sách, đường lối, chủ trương có tính chất định hướng cho sự phát triển của tổ chức do đó nhà quản trị phải là người biết nhìn xa trông rộng, có trình độ chuyên môn cao. Người thực hiện các đường lối chính sách mà nhà quản trị đề ra là các nhân viên thừa hành, kết quả công việc hoàn thành tốt hay không phụ thuộc rất nhiều vào năng lực của nhân viên, vì vậy quản trị nhân lực đóng một vai trò quan trọng trong mọi tổ chức.

UBND huyện Mường Ảng, tỉnh Điện Biên là một cơ quan hành chính Nhà nước. Với đặc điểm là cơ quan thực thi pháp luật tại cấp huyện, cộng với thực tế địa bàn là một huyện miền núi với địa hình khá phức tạp, công tác đánh giá nhân sự tại UBND huyện có những đặc thù riêng. Phần lớn các công việc của các cán bộ công chức tại UBND huyện rất khó định lượng kết quả. Việc xác định các tiêu chí đánh giá kết quả làm việc của người lao động phụ thuộc vào chức năng, nhiệm vụ mang tính chất hành chính của các phòng ban và thực tế phát sinh tại các bộ phận. Việc áp dụng các phương pháp đánh giá và hiệu quả của các phương pháp này phụ thuộc vào nhận thức, kỹ năng của các cán bộ đánh giá, trong đó một bộ phận chưa được đào tạo bài bản về các kỹ năng đánh giá này. Chính vì vậy, công tác đánh giá nhân sự tại UBND huyện Mường Ảng hiện nay còn tồn tại khá nhiều bất cập, gây ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của UBND và chiến lược phát triển nguồn nhân lực tại UBND huyện. Xuất phát từ thực tế trên, tác giả đã lựa chọn đề tài: “Quản trị