

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

TÔ THỊ DUNG

**QUẢN LÝ NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH XÃ PHƯỜNG TẠI
THÀNH PHỐ THÁI NGUYÊN**

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

THÁI NGUYÊN - 2011

Số hóa bởi Trung tâm Học liệu – Đại học Thái Nguyên <http://www.lrc-tnu.edu.vn>

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

TÔ THỊ DUNG

**QUẢN LÝ NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH XÃ PHƯỜNG TẠI
THÀNH PHỐ THÁI NGUYÊN**

CHUYÊN NGÀNH: QUẢN LÝ KINH TẾ
MÃ NGÀNH:

LUẬN VĂN THẠC SỸ KINH TẾ

THÁI NGUYỄN - 2011

MỤC LỤC

LỜI MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài.	1
2. Mục đích nghiên cứu: của đề tài:	2
3. Đối tượng nghiên cứu.....	3
4. Phạm vi nghiên cứu.....	3
5. Ý nghĩa khoa học của đề tài:	3
6. Kết cấu của đề tài.	3
CHƯƠNG 1.....	4
TỔNG QUAN TÀI LIỆU VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	4
1.1.Một số vấn đề lý luận về quản lý nhân lực trong các tổ chức.....	4
1.1.1.Khái niệm quản lý nhân lực trong các tổ chức.....	4
1.1.2. Vai trò của quản lý nhân lực trong các tổ chức	5
1.1.3.Nội dung cơ bản của quản lý nhân lực trong các tổ chức	6
1.1.3.1. Phân tích công việc	6
1.1.3.2.Kế hoạch hóa nguồn nhân lực trong một tổ chức	10
1.1.3.3. Tuyển dụng nguồn lao động cho tổ chức	12
1.1.3.4. Sắp xếp và sử dụng lao động.....	13
1.1.3.5. Đào tạo và phát triển nhân lực.	14
1.1.3.6. Đánh giá và đãi ngộ nhân sự :	18
1.2.Một số vấn đề lý luận về chính quyền cấp xã, phường.....	23
1.2.1. Khái niệm và đặc điểm của chính quyền cấp xã, phường.....	23
1.2.2. Vị trí, vai trò của cán bộ hành chính xã, phường.....	28
1.2.3. Chức năng, nhiệm vụ của cán bộ hành chính xã, phường	32
1.3. Phương pháp nghiên cứu.....	40
CHƯƠNG 2.....	42
THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH XÃ PHƯỜNG TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ THÁI NGUYÊN	42
2.1. Đặc điểm tự nhiên, kinh tế xã hội của thành phố Thái Nguyên.....	42
2.1.1. Đặc điểm tự nhiên Thành phố Thái Nguyên:.....	42
2.1.2. Vị trí địa lý	42
2.1.3 Khí hậu và thủy văn	42
2.1.4.Tài nguyên Thái Nguyên.....	43
2.1.4.1. Tài nguyên đất.....	43
2.1.4.2. Tài nguyên rừng	43

2.1.4.3. Tài nguyên khoáng sản.....	44
2.1.4.4. Tiềm năng du lịch.....	44
2.1.4.5. Nguồn nhân lực	44
2.2.Đặc điểm kinh tế xã hội.....	45
2.2.1.Tình hình nhân khẩu và lao động.....	45
2.2.2. Tình hình phát triển kinh tế:.....	46
2.2.3.Cơ cấu kinh tế.....	47
2.2.4. Hệ thống kết cấu hạ tầng	47
2.3. Phân tích thực trạng quản lý nhân lực hành chính xã phường tại Thái Nguyên	49
2.3.2. Thực trạng công tác phân tích công việc	55
2.3.3. Thực trạng công tác lập kế hoạch và xác định nhu cầu nhân lực	56
2.3.4. Thực trạng về công tác tuyển dụng tại các xã, phường	57
2.3.6.Thực trạng công tác đào tạo và phát triển nhân lực	63
2.3.7. Thực trạng công tác đãi ngộ lao động tại các đơn vị:	67
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN QUẢN LÝ NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH XÃ PHƯỜNG TẠI THÀNH PHỐ THÁI NGUYÊN.....	79
3.1. Quan điểm , phương hướng, chiến lược về quản lý nhân lực hành chính công	79
3.1.1. Quan điểm quản lý nhân lực hành chính công.....	79
3.1.2. Phương hướng chiến lược về nguồn nhân lực hành chính công.....	80
3.2. Một số giải pháp chủ yếu nhằm hoàn thiện quản trị nhân lực hành chính xã, phường tại thành phố Thái Nguyên.....	86
3.2.1. Xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở đạt chuẩn hóa	86
3.2.2. Thực hiện việc lập kế hoạch và phân tích công việc vào các xã phường trên toàn thành phố.....	87
3.2.3. Sở nội vụ tuyển dụng nhân sự đúng theo nhu cầu của đơn vị, đơn vị nhấn mạnh việc xây dựng bản mô tả công việc cho vị trí tuyển dụng :	88
3.2.4. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chính quyền cấp xã, phường:	88
3.2.5. Đổi mới chế độ, chính sách đối với cán bộ chính quyền cấp xã, phường	90
3.2.6. Nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ chính quyền cấp xã gắn với quá trình đổi mới tổ chức, hoạt động của chính quyền cấp xã, phường.....	93
4.Những biện pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng nhân lực hành chính xã phường.....	94

DANH MỤC CÁC SƠ ĐỒ

Sơ đồ 1.1: Sơ đồ phân tích công việc.....	7
Sơ đồ 1.2: Các bước của phân tích công việc	7
Sơ đồ 1.3: Sơ đồ cơ chế tuyển dụng nhân viên.....	12
Sơ đồ 1.4: Sơ đồ quy trình tuyển dụng nhân viên.....	13
Sơ đồ 1.5: Xác định nhu cầu đào tạo.....	15
Sơ đồ 1.6: Quy trình đào tạo và phát triển.	17
Sơ đồ 1.7: Sơ đồ quá trình đạt được sự khen thưởng.....	22
Sơ đồ 1.8: Sơ đồ bộ máy hành chính nhà nước	27
Sơ đồ 1.9: Sơ đồ bộ máy hành chính xã, phường	39
Sơ đồ 1.10 : Sơ đồ cơ cấu quản lý hành chính phường	40

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1: Diện tích đất tự nhiên của tỉnh năm 2010.....	43
Bảng 2.2 Phân tổ lao động theo ngành kinh tế qua các năm 2008-2010	45
Bảng 2.3: Tình hình Phát triển kinh tế thành phố Thái Nguyên giai đoạn 2008-2010	46
Bảng 2.4: Cơ cấu kinh tế Thành phố Thái Nguyên giai đoạn 2008-2010	47
Bảng 2.5: Trình độ văn hóa của cán bộ chuyên trách thành phố Thái Nguyên ..	49
Bảng 2.6: Trình độ chuyên môn của cán bộ chuyên trách Thành phố Thái Nguyên	50
Bảng 2.7: Trình độ lý luận chính trị của cán bộ chuyên trách Thành phố Thái Nguyên	50
Bảng 2.8: Trình độ quản lý nhà nước của cán bộ chuyên trách Thành phố Thái Nguyên	51
Bảng 2.9: Trình độ tin học của cán bộ chuyên trách thành phố Thái Nguyên ...	51
Bảng 2.10 .Trình độ văn hóa của cán bộ công chức thành phố Thái Nguyên	52
Bảng 2.11. Trình độ chuyên môn của cán bộ công chức thành phố Thái Nguyên	52
Bảng 2.12 .Trình độ lý luận chính trị của cán bộ công chức thành phố Thái Nguyên	53
Bảng 2.13 .Trình độ quản lý nhà nước của cán bộ công chức thành phố Thái Nguyên	53
Bảng 2.14 .Trình độ tin học của cán bộ công chức thành phố Thái Nguyên.....	53
Bảng 2.15: Thực trạng công tác phân tích công việc của cán bộ quản lý nhân sự ở thành phố Thái Nguyên.....	55
Bảng 2.16: Thực trạng công tác lập kế hoạch của bộ phận hành chính.....	56
Bảng 2.17: Mức độ hài lòng của nhân viên kế toán về vị trí công việc:.....	63
Bảng 2.18: Các lớp đào tạo và số lượng cán bộ xã phường theo học trong 2 năm (2009-2010)	64
Bảng 2.19: Thực trạng công tác đào tạo	67
Bảng 2.20: Bảng lương Cán bộ cấp xã.....	69
Bảng: 2.21. Trình độ học vấn và chuyên môn của cán bộ chủ chốt	72
Bảng: 2.27. Trình độ chính trị của cán bộ chủ chốt cấp thành phố Thái Nguyên	74

LỜI MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài.

Quản lý nhân lực là một lĩnh vực đặc biệt quan trọng, vì mọi quản lý suy cho cùng cũng là quản lý con người. Thật vậy quản lý nhân lực có mặt trong bất kỳ một tổ chức hay một doanh nghiệp nào, nó có mặt ở tất cả các phòng ban, các đơn vị. Nghị quyết Hội nghị Trung ương 3 Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII nêu rõ: *“Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng...”*. Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng đã từng khẳng định: Có cán bộ tốt, việc gì cũng xong. Mọi việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém.

Chính quyền cơ sở là nơi trực tiếp thực hiện các chủ trương đường lối chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Nếu Chính quyền cơ sở làm việc có hiệu quả thì đường lối chính sách pháp luật của Đảng, và Nhà nước sẽ dễ dàng đi vào cuộc sống, trở thành hoạt động thực tế của nhân dân, tạo ra sự phấn khởi, tin tưởng của nhân dân vào Đảng và Nhà nước đồng thời tạo ra sự hiểu biết thông cảm lẫn nhau giữa Đảng, Nhà nước và nhân dân. Ngược lại nếu chính quyền cơ sở không giải quyết một cách thấu đáo những vướng mắc của nhân dân, các cán bộ cơ sở làm việc không tốt có thể làm bùng phát sự phản ứng tiêu cực của nhân dân đối với Chính quyền, với chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước. Chính quyền cấp cơ sở, là cấp chính quyền gần dân nhất, giải quyết trực tiếp, hàng ngày, hàng giờ những vấn đề liên quan thiết thực tới đời sống nhân dân, do đó đội ngũ cán bộ xã, phường đóng một vai trò đặc biệt quan trọng. Họ là những người trực tiếp lắng nghe, giải quyết, đề xuất lên cấp trên những đề xuất, nhu cầu chính đáng của người dân. Cán bộ chính quyền cấp cơ sở chuyển tải các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước tới người dân mà không qua bất kỳ một cấp trung gian nào. Không có một cấp chính quyền nào có mối liên hệ mật thiết với nhân dân như chính quyền cấp cơ sở

Ở nước ta, chính quyền cơ sở (hay chính quyền Xã, Phường, Thị trấn) luôn được coi là thực thể tồn tại khách quan, cần thiết trong hệ thống bộ máy

chính quyền Nhà nước, nó tồn tại như một tất yếu lịch sử, là cơ sở cho sự phát triển Nhà nước, là nơi cung cấp nhân lực, vật lực, tài lực cho sự phát triển mọi mặt của đất nước. Vì vậy, chính quyền cơ sở đóng vai trò hết sức quan trọng đảm bảo sự phát triển bền vững của quốc gia. Trong hệ thống chính quyền Nhà nước, chính quyền cơ sở là chính quyền Nhà nước thấp nhất dưới cấp Xã, Phường, thị trấn không còn cấp hành chính lãnh thổ nào.[10] ; [17]. ; [31].

Sau 5 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương và các nghị định của Chính phủ, các cấp ủy đã coi trọng và đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch và không ngừng nâng cao trình độ, kiến thức các mặt của đội ngũ cán bộ ở cơ sở. Nhìn chung, đội ngũ cán bộ xã, phường, thị trấn từng bước được phát triển cả số lượng và chất lượng. Tuy nhiên mọi mong mỏi của người dân chưa được thỏa đáng

Xuất phát từ vị trí và tầm quan trọng đó và đặc biệt dưới sự hướng dẫn của Tiến sĩ Nguyễn Thị Minh Thọ, em đã chọn đề tài “Quản lý nhân lực hành chính xã phường tại thành phố Thái Nguyên”

Hiện nay công tác quản lý nhân lực hành chính xã phường trên địa bàn thành phố Thái Nguyên chưa có tác giả nào nghiên cứu

2. Mục đích nghiên cứu: của đề tài:

*Mục tiêu tổng quát:

- Nghiên cứu bộ máy quản lý hành chính xã phường, đưa ra một số giải pháp chủ yếu nhằm hoàn thiện công tác quản lý nhân lực tại xã phường thành phố Thái Nguyên

*Mục tiêu cụ thể:

- Hệ thống được cơ sở lý luận về công tác quản lý nhân lực trong bộ máy chính quyền cơ sở

- Phân tích được thực trạng công tác quản lý nhân lực trong khối hành chính Xã, Phường trên địa bàn Thành phố Thái Nguyên

- Đề xuất được số giải pháp chủ yếu nhằm hoàn thiện công tác quản lý nhân lực ở Xã, Phường trên địa bàn Thành phố Thái Nguyên

3. Đối tượng nghiên cứu.

- Đối tượng nghiên cứu là cán bộ quản lý và cán bộ chuyên trách ở các phường xã trên địa bàn thành phố Thái Nguyên

4. Phạm vi nghiên cứu.

- Phạm vi nghiên cứu : Tình hình quản lý nhân lực ở Phường Phan Đình Phùng, phường Tân Thịnh, xã Phúc Trìu

- Phạm vi thời gian: Các tài liệu, số liệu phục vụ cho nghiên cứu đề tài được thu thập trong giai đoạn từ năm 2008-2010, số liệu điều tra trong năm 2010

5. Ý nghĩa khoa học của đề tài:

- Đề tài góp phần làm rõ hơn cơ sở lý luận và thực tiễn về công tác quản lý nguồn nhân lực trong chính quyền cấp xã. Đặc biệt là chính quyền cơ sở ở thành phố Thái Nguyên.

- Trên cơ sở đánh giá những thực trạng, đề xuất các phương hướng, giải pháp nhằm nâng cao chất lượng trong công tác quản lý đội ngũ cán bộ chính quyền cấp cơ sở, đáp ứng nhiệm vụ cách mạng hiện nay đối với một tỉnh trung du miền núi, đa dạng các loại hình kinh tế như tỉnh Thái Nguyên

- Đề tài có thể làm tư liệu tham khảo cho những ai quan tâm đến vấn đề này.

6. Kết cấu của đề tài.

Nội dung chủ yếu của khoá luận gồm 3 chương:

Chương 1: Tổng quan tài liệu và phương pháp nghiên cứu

Chương 2: Thực trạng về quản lý nhân lực hành chính xã, phường tại Thành phố Thái Nguyên

Chương 3: Một số giải pháp nhằm hoàn thiện quản lý nhân lực hành chính xã, phường tại thành phố Thái Nguyên