

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM**

VĂN VĨNH NGUYỄN

**QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ
CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC HÀNH CHÍNH Ở TRƯỜNG
CAO ĐẲNG CƠ KHÍ - LUYỆN KIM ĐẾN NĂM 2015**

**Chuyên ngành: Quản lý giáo dục
Mã số: 60.14.01.14**

LUẬN VĂN THẠC SĨ: QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS Phạm Văn Sơn

THÁI NGUYÊN – NĂM 2013

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM**

VĂN VĨNH NGUYỄN

**QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ
CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC HÀNH CHÍNH Ở TRƯỜNG
CAO ĐẲNG CƠ KHÍ - LUYỆN KIM ĐẾN NĂM 2015**

**Chuyên ngành: Quản lý giáo dục
Mã số: 60.14.01.14**

LUẬN VĂN THẠC SĨ: QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS Phạm Văn Sơn

THÁI NGUYÊN – NĂM 2013

MỤC LỤC

MỤC LỤC	i
CÁC KÝ HIỆU, CÁC CHỮ VIẾT TẮT TRONG LUẬN VĂN	vi
DANH MỤC CÁC BẢNG - BIỂU ĐỒ	vii
MỞ ĐẦU	1
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CCVC TRƯỜNG CAO ĐẲNG	5
1.1. Tổng quan vấn đề nghiên cứu	5
1.2. Một số khái niệm cơ bản	8
1.2.1. Khái niệm quản lý Nhà nước	8
1.2.2. Quản lý hành chính Nhà nước.....	8
1.2.3. Khái niệm CCVC	9
1.2.4. Khái niệm CCVC hành chính	10
1.2.5. Khái niệm công chức, viên chức hành chính trường Cao đẳng	10
1.2.6. Khái niệm về đội ngũ	11
1.2.7. Khái niệm về phát triển	11
1.3. Vị trí, vai trò và nhiệm vụ của trường cao đẳng trong việc đào tạo và cung cấp nguồn nhân lực cho xã hội	12
1.3.1. Vị trí của trường cao đẳng.....	12
1.3.2. Vai trò của trường cao đẳng	13
1.3.3. Nhiệm vụ của trường Cao đẳng	13
1.4. Chức trách, nhiệm vụ, tiêu chuẩn chung của CCVC Nhà nước	14
1.4.1. Ngạch chuyên viên cao cấp; Mã số ngạch 01.001.	15
1.4.2. Ngạch chuyên viên chính; Mã số ngạch 01.002.	16
1.4.3. Ngạch chuyên viên; Mã số ngạch 01.003.	18
1.4.4. Ngạch cán sự; Mã số ngạch 01.004.	20

1.5. Tính tất yếu, yêu cầu và nội dung quản lý phát triển đội ngũ CCVC hành chính trường Cao đẳng.....	21
1.5.1 Tính tất yếu, yêu cầu quản lý phát triển đội ngũ CCVC hành chính trường Cao đẳng.....	21
1.5.2. Nội dung quản lý phát triển đội ngũ CCVC hành chính ở trường cao đẳng...	23
1.6. Các yếu tố ảnh hưởng việc quản lý phát triển đội ngũ CCVC hành chính trường Cao đẳng	26
1.7. Kinh nghiệm của một số nước trên thế giới về quản lý phát triển đội ngũ CCVC hành chính.....	27
Kết luận chương 1	29
Chương 2: THỰC TRẠNG VỀ ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC VÀ QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC HÀNH CHÍNH Ở TRƯỜNG CĐ CƠ KHÍ - LUYỆN KIM GIAI ĐOẠN 2007-2012 ...	31
2.1. Khái quát về kinh tế xã hội tỉnh Thái Nguyên	31
2.2. Quá trình hình thành và phát triển của trường Cao đẳng Cơ khí - Luyện kim giai đoạn 2007 – 2012 và chiến lược phát triển đến năm 2015.....	33
2.2.1. Quá trình hình thành và phát triển của trường Cao đẳng Cơ khí - Luyện kim giai đoạn 2007 – 2012	33
2.2.2. Chiến lược phát triển trường giai đoạn 2010 - 2015.....	38
2.3. Thực trạng về đội ngũ CCVC hành chính ở trường Cao đẳng Cơ khí - Luyện kim giai đoạn 2007-2012.....	42
2.3.1. Số lượng	42
2.3.2. Chất lượng.....	44
2.3.3. Cơ cấu đội ngũ	46
2.3.4. Cơ cấu về lứa tuổi	48
2.4. Thực trạng về quản lý phát triển đội ngũ CCVC hành chính Trường Cao đẳng Cơ khí – Luyện kim giai đoạn 2007-2012.....	48
2.4.1. Những mặt tích cực	48
2.4.2. Những mặt tồn tại.....	49

2.4.3. Nguyên nhân	49
2.5. Đánh giá chung về quản lý phát triển đội ngũ CCVC hành chính Trường Cao đẳng Cơ khí - Luyện kim giai đoạn 2007-2012.	50
2.5.1. Những kết quả đạt được	50
2.5.2. Những hạn chế yếu kém.....	50
Kết luận chương 2	51
Chương 3: MỘT SỐ BIỆN PHÁP QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CCVC HÀNH CHÍNH Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG CƠ KHÍ - LUYỆN KIM ĐẾN NĂM 2015.	54
3.1. Những định hướng và nguyên tắc đề xuất biện pháp.	54
3.1.1. Những định hướng chính	54
3.1.2. Nguyên tắc đề xuất biện pháp.	56
3.2. Một số biện pháp quản lý phát triển đội ngũ CCVC hành chính trường Cao đẳng Cơ khí - Luyện kim đến năm 2015.	59
3.2.1. Biện pháp 1: Nâng cao nhận thức về sự cần thiết phải quản lý phát triển đội ngũ CCVC hành chính.	59
3.2.2. Biện pháp 2: Quản lý xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ CCVC hành chính.	62
3.2.3. Biện pháp 3: Cơ cấu, sắp xếp lại và tuyển dụng CCVC hành chính.	64
3.2.4. Biện pháp 4: Quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ CCVC hành chính.	69
3.2.5. Biện pháp 5: Ban hành chính sách hợp lý và quản lý thực hiện chế độ chính sách tạo môi trường làm việc thuận lợi cho ĐN CCVC hành chính.....	73
3.2.6. Biện pháp 6: Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá CCVC hành chính. ...	76
3.3. Mối liên hệ giữa các biện pháp	79
3.4. Khảo nghiệm tính cần thiết, tính khả thi của các biện pháp	79
Kết luận chương 3	85
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ	86
TÀI LIỆU THAM KHẢO	90

PHỤ LỤC.....**CÁC KÝ HIỆU, CÁC CHỮ VIẾT TẮT TRONG LUẬN VĂN**

CNH – HDH	: Công nghiệp hoá - Hiện đại hoá
CCVC	: Công chức, viên chức
ĐH – CĐ	: Đại học – Cao đẳng
BCH – TW	: Ban chấp hành trung ương
TCCN	: Trung cấp chuyên nghiệp
UBND	: Ủy ban nhân dân
GV	: Giảng viên
HSSV	: Học sinh – Sinh viên
CBGV	: Cán bộ giảng viên
BGH	: Ban giám hiệu
NCS	: Nghiên cứu sinh
QLGD	: Quản lý giáo dục
GD & ĐT	: Giáo dục và đào tạo

DANH MỤC CÁC BẢNG - BIỂU ĐỒ

Bảng	Trang
Bảng 1: Số lượng học sinh, sinh viên và số lượng CCVC hành chính các năm 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012.	42
Bảng 2: Tỷ lệ % CCVC hành chính/ tổng số CCVC của một số trường đại học, cao đẳng.	43
Bảng 3: Số CCVC hành chính trường cao đẳng Cơ khí - Luyện kim phân theo trình độ đào tạo chuyên môn và độ tuổi.	45
Bảng 4: Cơ cấu đội ngũ CCVC hành chính theo ngạch bậc	47
Bảng 5: Cơ cấu đội ngũ CCVC hành chính	65
Biểu đồ 3.1: Kết quả điều tra nhận thức về tính cần thiết của Đội ngũ CCVC quản lý.	80
Biểu đồ 3.2: Kết quả điều tra nhận thức về tính cần thiết của Đội ngũ CCVC hành chính.	81
Biểu đồ 3.3: Kết quả điều tra nhận thức về tính khả thi của Đội ngũ CCVC quản lý.	82
Biểu đồ 3.4: Kết quả điều tra nhận thức về tính khả thi của Đội ngũ CCVC hành chính.	83

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Sự nghiệp cải cách hành chính Nhà nước được đánh dấu bằng Nghị quyết Trung ương 8 khoá VII (1995) nhằm xây dựng một đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu của công cuộc đổi mới toàn diện đất nước. Xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức là một nhiệm vụ quan trọng của ngành giáo dục - đào tạo nói chung và của các cơ sở giáo dục đào tạo nói riêng.

Sinh thời, Bác Hồ rất coi trọng công tác cán bộ, Bác nói: “Vấn đề cán bộ có ý nghĩa quan trọng quyết định sự thành công của một sự nghiệp”. “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, Người cũng đã từng nói: “Có cán bộ tốt việc gì cũng xong. Muôn việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hoặc xấu”. Nghị quyết Trung ương 2 khoá VIII đã nêu đầy đủ những thành tựu đạt được trên các mặt như: mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng, đồng thời cũng chỉ rõ những “yếu kém bất cập cả về quy mô, cơ cấu và nhất là chất lượng hiệu quả”. Có nhiều nguyên nhân của những yếu kém, song một nguyên nhân chủ yếu và quan trọng đó là do đội ngũ cán bộ, công chức của ngành giáo dục còn thiếu và yếu, trong đó có đội ngũ cán bộ, công chức hành chính. Để khắc phục tình trạng đó, ngành Giáo dục - Đào tạo phải nhanh chóng tìm giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức nhằm góp phần nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo.

Trong những năm đổi mới vừa qua, sự nghiệp giáo dục - đào tạo đã thu được một số thành tựu to lớn. Trong bối cảnh trong nước và quốc tế hiện nay các cơ sở giáo dục đào tạo đang đứng trước những mâu thuẫn giữa yêu cầu phát triển nhanh về quy mô với việc gấp rút nâng cao chất lượng trong khi khả năng và điều kiện của các cơ sở giáo dục đào tạo còn rất hạn chế. Trong khi đó để xây dựng và bảo vệ Tổ quốc đòi hỏi phải có nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng yêu cầu đẩy nhanh tốc độ phát triển kinh tế - xã hội. Nghị quyết Đại hội lần thứ XI của Đảng chỉ rõ: “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi; đội ngũ cán bộ khoa học, công nghệ, văn hóa đầu đàn...” được coi là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp CNH, HĐH là điều kiện để phát huy

nguồn lực con người, yếu tố cơ bản để phát triển xã hội, tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững. Đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ các cấp đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước. “Thực hiện tốt Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH”.

Vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và đội ngũ CCVC hành chính nói riêng ở trường Cao đẳng Cơ khí - Luyện kim đã được nghiên cứu và đã có quy hoạch. Đặc biệt trong Nghị quyết của Đại hội Đảng bộ nhà trường khoá XIX nhiệm kỳ 2010-2015 đã nhấn mạnh về công tác tổ chức cán bộ đến năm 2015 và tầm nhìn đến năm 2020. Tuy nhiên, đến nay công tác này còn nhiều khó khăn, bất cập do một bộ phận CCVC yếu về năng lực và phẩm chất nên đã gây ảnh hưởng tiêu cực đến công tác điều hành quản lý hoạt động giáo dục đào tạo. Vì vậy, tôi chọn đề tài “*Quản lý phát triển đội ngũ CCVC hành chính trường Cao đẳng Cơ khí-Luyện kim đến năm 2015*”.

2. Mục đích nghiên cứu

Nghiên cứu đề xuất những biện pháp quản lý phát triển đội ngũ CCVC hành chính ở trường Cao đẳng Cơ khí - Luyện kim đến năm 2015 đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

3. Nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Xác định cơ sở lý luận của đề tài.

3.2. Phân tích thực trạng của đội ngũ CCVC hành chính ở trường Cao đẳng Cơ khí - Luyện kim giai đoạn 2007-2012.

3.3. Đề xuất một số biện pháp quản lý phát triển đội ngũ CCVC hành chính ở trường Cao đẳng Cơ khí - Luyện kim đến năm 2015.

4. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

4.1. Khách thể: Đội ngũ CCVC trường Cao đẳng Cơ khí - Luyện kim.

4.2. Đối tượng: Biện pháp quản lý phát triển đội ngũ CCVC hành chính ở trường Cao đẳng Cơ khí-Luyện kim đến năm 2015.

5. Phạm vi nghiên cứu