

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

ĐẶNG CÔNG HÒA

**ĐỔI MỚI CÔNG TÁC BỒ NHIỆM
VÀ LUÂN CHUYỂN CÁN BỘ QUẢN LÝ CÁC TRƯỜNG
TRUNG HỌC CƠ SỞ HUYỆN TAM DƯƠNG,
TỈNH VĨNH PHÚC**

LUẬN VĂN THẠC SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

THÁI NGUYÊN - 2014

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

ĐẶNG CÔNG HÒA

**ĐỔI MỚI CÔNG TÁC BỔ NHIỆM
VÀ LUÂN CHUYỂN CÁN BỘ QUẢN LÝ CÁC TRƯỜNG
TRUNG HỌC CƠ SỞ HUYỆN TAM DƯƠNG,
TỈNH VĨNH PHÚC**

**Chuyên ngành: QUẢN LÝ GIÁO DỤC
Mã số: 60.14.01.14**

LUẬN VĂN THẠC SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

Người hướng dẫn khoa học: GS.TSKH. NGUYỄN VĂN HỘ

THÁI NGUYÊN - 2014

LỜI CAM ĐOAN

Luận văn “*Đổi mới công tác bổ nhiệm và luân chuyển cán bộ quản lý các trường trung học cơ sở huyện Tam Dương, tỉnh Vĩnh Phúc*” được thực hiện từ tháng 11 năm 2013 đến tháng 8 năm 2014.

Tôi xin cam đoan:

Luận văn sử dụng những thông tin từ nhiều nguồn khác nhau, các thông tin đã được chọn lọc, phân tích, tổng hợp, xử lý và đưa vào luận văn theo đúng quy định.

Số liệu và kết quả nghiên cứu trong luận văn này hoàn toàn trung thực và chưa được sử dụng để bảo vệ một học vị nào.

Thái Nguyên, ngày tháng năm 2014

Tác giả

Đặng Công Hòa

LỜI CẢM ƠN

Với tình cảm chân thành, tác giả luận văn xin được bày tỏ lòng biết ơn đến:

- Tập thể các Giáo sư, Phó Giáo sư, Tiến sĩ, Cán bộ, giảng viên trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên đã tận tình giảng dạy và giúp đỡ tôi trong quá trình học tập và nghiên cứu.

- Các đồng chí lãnh đạo Huyện ủy - Ủy ban nhân dân, lãnh đạo một số phòng, ban chuyên môn thuộc huyện Tam Dương, tỉnh Vĩnh Phúc; Các đồng chí lãnh đạo Sở Giáo dục và Đào tạo Vĩnh Phúc; Tập thể lãnh đạo, chuyên viên các phòng Giáo dục và Đào tạo các huyện, thị, thành thuộc tỉnh Vĩnh Phúc đã động viên, tạo mọi điều kiện thuận lợi cho tôi trong việc trao đổi, chuẩn bị tư liệu, nghiên cứu và hoàn thành luận văn này.

Đặc biệt xin gửi lời cảm ơn sâu sắc đến GS.TSKH Nguyễn Văn Hộ, người Thầy đã hết lòng giúp đỡ, hướng dẫn tôi trong suốt quá trình xây dựng đề cương, nghiên cứu và hoàn thành luận văn.

Tuy nhiên, do trình độ, sự hiểu biết và thời gian nghiên cứu có hạn, luận văn khó tránh khỏi những thiếu sót và khuyết điểm. Tác giả mong nhận được những ý kiến chỉ bảo, góp ý của các thầy cô và đồng nghiệp.

Xin trân trọng cảm ơn!

Tác giả

Đặng Công Hòa

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN.....	ii
MỤC LỤC	iii
DANH MỤC TỪ, CỤM TỪ VIẾT TẮT	iv
DANH MỤC CÁC BẢNG	v
MỞ ĐẦU.....	1
1. Lý do chọn đề tài	1
2. Mục đích nghiên cứu	3
3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu.....	3
4. Giả thuyết khoa học	3
5. Nhiệm vụ nghiên cứu	3
6. Giới hạn phạm vi nghiên cứu	3
7. Phương pháp nghiên cứu	4
8. Những đóng góp mới của luận văn	4
9. Cấu trúc luận văn	5
Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TỔ CHỨC BỔ NHIỆM VÀ LUÂN	
CHUYỂN CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ.....	6
1.1. Vài nét về lịch sử nghiên cứu vấn đề.....	6
1.2. Một số khái niệm cơ bản liên quan đến vấn đề nghiên cứu	7
1.2.1. Quản lý.....	7
1.2.2. Tổ chức	9
1.2.3. Cán bộ quản lý và đội ngũ cán bộ quản lý	15
1.2.4. Chất lượng đội ngũ CBQL	18
1.2.5. Bổ nhiệm CBQL	21
1.2.6. Luân chuyển cán bộ quản lý	22
1.3. Trường THCS và CBQL trường THCS	23
1.3.1. Trường THCS trong hệ thống giáo dục quốc dân	23
1.3.2. Cán bộ quản lý trường THCS.....	26
1.4. Tổ chức bổ nhiệm và luân chuyển CBQL trường THCS.....	27

1.4.1. Mục đích việc tổ chức bổ nhiệm và luân chuyển CBQL	27
1.4.2. Những nguyên tắc cơ bản trong việc tổ chức bổ nhiệm và luân chuyển CBQL trường THCS	29
1.4.3. Quy trình bổ nhiệm và luân chuyển CBQL trường THCS	30
1.4.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác bổ nhiệm và luân chuyển cán bộ....	33
1.4.5. Ý nghĩa của bổ nhiệm và luân chuyển cán bộ đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL trường THCS	35
Kết luận chương 1.....	37
Chương 2. THỰC TRẠNG VIỆC TỔ CHỨC BỔ NHIỆM VÀ LUÂN CHUYỂN CBQL CÁC TRƯỜNG THCS HUYỆN TAM DƯƠNG, TỈNH VĨNH PHÚC	38
2.1. Khái quát điều kiện tự nhiên, kinh tế-xã hội huyện Tam Dương, tỉnh Vĩnh Phúc.....	38
2.1.1. Vị trí địa lý tự nhiên và dân số	38
2.1.2. Nguồn nhân lực và tăng trưởng kinh tế.....	39
2.2. Thực trạng giáo dục và đào tạo huyện Tam Dương, tỉnh Vĩnh Phúc.....	42
2.2.1. Một số chủ trương nhằm đổi mới giáo dục và đào tạo.....	43
2.2.2. Kết quả thực hiện các chủ trương của ngành GD&ĐT	46
2.3. Thực trạng về giáo dục THCS huyện Tam Dương, tỉnh Vĩnh Phúc	47
2.3.1. Mạng lưới trường, lớp THCS	47
2.3.2. Tình hình chung về giáo dục THCS	48
2.3.2. Chất lượng đội ngũ CBQL trường THCS huyện Tam Dương, tỉnh Vĩnh Phúc	51
2.4. Thực trạng việc tổ chức bổ nhiệm và luân chuyển CBQL các trường THCS huyện Tam Dương, tỉnh Vĩnh Phúc	56
2.4.1. Bổ nhiệm CBQL trường THCS	56
2.4.2. Luân chuyển cán bộ quản lý trường THCS	62
2.4.3. Nhận xét chung và bài học kinh nghiệm trong việc tổ chức bổ nhiệm và luân chuyển CBQL trường THCS	66
Kết luận chương 2.....	69

Chương 3. MỘT SỐ BIỆN PHÁP TỔ CHỨC BỔ NHIỆM VÀ LUÂN CHUYỂN CBQL NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CBQL TRƯỜNG THCS HUYỆN TAM ĐƯƠNG, TỈNH VĨNH PHÚC	70
3.1. Những nguyên tắc chỉ đạo việc đề xuất các biện pháp	70
3.1.1. Bổ nhiệm và luân chuyển cán bộ phải đạt mục đích nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL trường THCS.....	70
3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính hệ thống	71
3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính nhất quán	72
3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn.....	73
3.2. Một số biện pháp tổ chức bổ nhiệm và luân chuyển CBQL các trường THCS.....	73
3.2.1. Vận hành tốt cơ chế lãnh đạo, quản lý đội ngũ CBQL trường THCS	73
3.2.2. Quy hoạch và bố trí, sử dụng hợp lý đội ngũ CBQL trường THCS	76
3.2.3. Xây dựng kế hoạch bổ nhiệm và luân chuyển CBQL trường THCS trình các cấp có thẩm quyền phê duyệt	81
3.2.4. Phát huy dân chủ trong bổ nhiệm và luân chuyển CBQL trường THCS	84
3.2.5. Tăng cường bồi dưỡng và tự bồi dưỡng đội ngũ CBQL trường THCS đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình hiện nay.....	87
3.2.6. Mối quan hệ giữa các biện pháp.....	90
3.4. Điều kiện thực hiện các biện pháp nêu trên	91
3.5. Kiểm chứng tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp.....	93
Kết luận chương 3.....	95
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ	96
1. Kết luận.....	96
2. Khuyến nghị.....	97
DANH MỤC CÁC TÀI LIỆU THAM KHẢO	100
PHỤ LỤC	

DANH MỤC TỪ, CỤM TỪ VIẾT TẮT

CBQL	:	Cán bộ quản lý
CNH-HĐH	:	Công nghiệp hóa - hiện đại hóa
GD&ĐT	:	Giáo dục và Đào tạo
PCGD	:	Phổ cập giáo dục
THCS	:	Trung học cơ sở
XHCN	:	Xã hội chủ nghĩa

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 2.1. Số trường mầm non và phổ thông của ngành GD&ĐT Vĩnh Phúc.....	44
Bảng 2.2. Quy mô phát triển giáo viên và học sinh của ngành GD&ĐT huyện Tam Dương, tỉnh Vĩnh Phúc 5 năm (2009 - 2014)	47
Bảng 2.3. Quy mô trường, lớp, học sinh của ngành GD&ĐT huyện Tam Dương, Vĩnh Phúc (Từ năm 2009 đến năm 2014).....	48
Bảng 2.4. Kế hoạch phát triển giáo dục THCS của huyện Tam Dương, tỉnh Vĩnh Phúc đến năm 2020	50
Bảng 2.5. Độ tuổi và giới tính của đội ngũ CBQL trường THCS huyện Tam Dương, tỉnh Vĩnh Phúc	52
Bảng 2.6. Thâm niên quản lý của đội ngũ CBQL các trường THCS huyện Tam Dương, tỉnh Vĩnh Phúc	53
Bảng 2.7. Trình độ chuyên môn của đội ngũ CBQL các trường THCS huyện Tam Dương, tỉnh Vĩnh Phúc	54
Bảng 2.8. Trình độ nghiệp vụ quản lý của CBQL các trường THCS huyện Tam Dương, tỉnh Vĩnh Phúc	55
Bảng 2.9. Kết quả tổ chức bổ nhiệm đội ngũ CBQL các trường THCS huyện Tam Dương, tỉnh Vĩnh Phúc từ năm 2009 đến nay	58
Bảng 2.10. Kết quả luân chuyển CBQL các trường THCS huyện Tam Dương, tỉnh Vĩnh Phúc từ năm 2009 đến nay.....	63
Bảng 3.1. Kết quả kiểm chứng mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp	93

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Sinh thời Chủ tịch Hồ Chí Minh, người sáng lập, lãnh đạo và rèn luyện Đảng ta luôn đặt vấn đề xây dựng và hoàn thiện cơ quan tổ chức xây dựng đảng lên vị trí hàng đầu của công tác xây dựng Đảng. Người quan niệm tổ chức và cán bộ là cái gốc của mọi công việc, là nguyên nhân của thành công hay thất bại trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội. Trong tác phẩm “Sửa đổi lỗi làm việc” Người viết: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, “Công việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém” [13].

Kế thừa và phát huy tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh, Đảng ta luôn quan tâm đặc biệt đến công tác cán bộ, cán bộ được xác định là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước và chế độ, là khâu then chốt trong công tác xây dựng đảng. Đất nước ta đang bước vào thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước (CNH-HĐH). Nhiệm vụ chính trị mới rất nặng nề, khó khăn và phức tạp, đòi hỏi Đảng phải xây dựng được một đội ngũ cán bộ ngang tầm, góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa. Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII, Đảng cộng sản Việt Nam đã xác định phải “sớm xây dựng chiến lược cán bộ của thời kỳ mới”. Hội nghị lần thứ ba Ban chấp hành Trung ương Đảng cộng sản Việt Nam khóa VIII đã ra Nghị quyết chuyên đề số 03-NQ/HNTW “về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”.

Đại hội Đảng khoá IX đề ra mục tiêu của công tác cán bộ là: “Xây dựng đội ngũ cán bộ đồng bộ và có chất lượng mà nòng cốt là cán bộ chủ chốt của các ngành, các cấp”.

Trong công tác tổ chức cán bộ, việc thực hiện bổ nhiệm và luân chuyển cán bộ được xác định là khâu đột phá nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL). Đó là chủ trương rất quan trọng trong công tác cán bộ của