

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

---

**VŨ NGỌC LINH**

**ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN**  
**NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH CẤP PHƯỜNG**  
**TẠI THÀNH PHỐ HẠ LONG**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ THEO ĐỊNH HƯỚNG ỨNG DỤNG**  
**CHUYÊN NGÀNH: QUẢN LÝ KINH TẾ**

**THÁI NGUYÊN - 2016**

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

**VŨ NGỌC LINH**

**ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN**  
**NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH CẤP PHƯỜNG**  
**TẠI THÀNH PHỐ HẠ LONG**

**Chuyên ngành: Quản lý kinh tế**

**Mã số: 60.34.04.10**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ THEO ĐỊNH HƯỚNG ỨNG DỤNG**

**Người hướng dẫn khoa học: TS. BÙI THỊ MINH HẰNG**

**THÁI NGUYÊN - 2016**

**LỜI CAM ĐOAN**

Tôi xin cam đoan luận văn là kết quả nghiên cứu của riêng tôi, không sao chép của ai. Nội dung luận văn có tham khảo và sử dụng các tài liệu, thông tin được đăng tải trên các tác phẩm, tạp chí theo danh mục tài liệu của luận văn.

**Tác giả luận văn**

***Vũ Ngọc Linh***

## LỜI CẢM ƠN

Qua khoảng thời gian học tập tại trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên, tôi muốn gửi lời cảm ơn sâu sắc đến tất cả các thầy cô trong trường đã truyền đạt cho tôi những kiến thức bổ ích về quản lý kinh tế và những kiến thức xã hội khác.

Tôi xin chân thành cảm ơn các thầy cô trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên đã truyền đạt cho tôi những kiến thức chuyên sâu về chuyên ngành và giúp đỡ tôi tận tình trong suốt thời gian theo học cũng như thời gian làm luận văn.

Đặc biệt, tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành đến TS. Bùi Thị Minh Hằng, Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên đã tận tình giúp đỡ và hướng dẫn tôi trong suốt quá trình thực hiện luận văn này.

Cuối cùng, tôi xin được gửi lời cảm ơn tới gia đình và bạn bè đã động viên tích cực, luôn chia sẻ và hỗ trợ tôi hoàn thành luận văn này.

Một lần nữa tôi xin chân thành cảm ơn!

*Quảng Ninh, ngày 12 tháng 4 năm 2016*

**Tác giả luận văn**

***Vũ Ngọc Linh***

## MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN .....	i
LỜI CẢM ƠN .....	ii
MỤC LỤC .....	iii
DANH MỤC VIẾT TẮT .....	vii
DANH MỤC BẢNG, SƠ ĐỒ.....	viii
<b>MỞ ĐẦU</b> .....	<b>1</b>
1. Lý do lựa chọn đề tài.....	1
2. Mục tiêu nghiên cứu.....	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	2
4. Kết cấu của luận văn .....	3
<b>Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO VÀ</b>	
<b>PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH CẤP PHƯỜNG</b> .....	<b>4</b>
1.1. Nhân lực hành chính cấp phường .....	4
1.1.1. Khái niệm về nhân lực hành chính cấp phường.....	4
1.2. Tổng quan về đào tạo và phát triển nhân lực hành chính cấp phường .....	6
1.2.1. Khái niệm đào tạo và phát triển .....	6
1.2.2. Sự cần thiết phải đào tạo và phát triển nhân lực hành chính cấp phường .....	7
1.3. Nội dung hoạt động đào tạo và phát triển nhân lực hành chính cấp phường.....	9
1.3.1. Xác định nhu cầu đào tạo .....	9
1.3.2. Xác định mục tiêu đào tạo.....	11
1.3.3. Xác định đối tượng đào tạo .....	13
1.3.4. Lựa chọn phương pháp đào tạo.....	13
1.3.5. Kinh phí đào tạo .....	16
1.3.6. Đánh giá hiệu quả công tác đào tạo và phát triển .....	17
1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo và phát triển nguồn nhân lực .....	17
1.4.1. Các nhân tố môi trường bên ngoài .....	18

1.4.2. Các nhân tố thuộc về tổ chức sử dụng lao động .....	19
1.4.3. Các nhân tố thuộc về bản thân người lao động.....	21
1.5. Kinh nghiệm đào tạo và phát triển nguồn nhân lực hành chính .....	22
1.5.1. Kinh nghiệm đào tạo và phát triển nguồn nhân lực hành chính của một số địa phương của nước ta .....	22
1.5.2. Bài học kinh nghiệm trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực hành chính cấp phường tại thành phố Hạ Long.....	24
<b>Chương 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU .....</b>	<b>25</b>
2.1. Câu hỏi nghiên cứu .....	25
2.2. Phương pháp nghiên cứu.....	26
2.2.1. Phương pháp thu thập số liệu.....	26
2.2.2. Phương pháp phân tích số liệu .....	27
2.3. Chỉ tiêu nghiên cứu .....	28
2.3.1. Tổng hợp đánh giá về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống .....	28
2.3.2. Chỉ tiêu về trình độ chuyên môn.....	28
2.3.3. Chỉ tiêu về trình độ lý luận chính trị .....	28
<b>Chương 3. PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC THÀNH PHỐ HẠ LONG.....</b>	<b>29</b>
3.1. Bộ máy quản lý hành chính thành phố Hạ Long - tỉnh Quảng Ninh .....	29
3.1.1. Tổng quan về thành phố Hạ Long - Quảng Ninh .....	30
3.1.2. Vị trí, chức năng và cơ cấu bộ máy quản lý hành chính của thành phố Hạ Long.....	33
3.1.3. Nhân lực hành chính thành phố Hạ Long .....	36
3.2. Thực trạng đào tạo và phát triển nhân lực hành chính của thành phố Hạ Long giai đoạn 2013 - 2015 .....	39
3.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo - phát triển .....	40
3.2.2. Thực trạng xác định mục tiêu và đối tượng đào tạo phát triển .....	43
3.2.3. Tổ chức thực thi công tác đào tạo nhân lực .....	45
3.2.4. Kinh phí đào tạo và phát triển.....	49

3.2.5. Đánh giá công tác đào tạo phát triển.....	49
3.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động đào tạo và phát triển nhân lực hành chính của thành phố Hạ Long .....	59
3.3.1. Các nhân tố môi trường bên ngoài .....	59
3.3.2. Các nhân tố về tổ chức sử dụng lao động .....	61
3.3.3. Các nhân tố về bản thân người lao động.....	62
3.4. Đánh giá hoạt động đào tạo và phát triển nhân lực hành chính thành phố Hạ Long.....	63
3.4.1. Điểm mạnh và điểm yếu của hoạt động đào tạo và phát triển Nhân lực.....	63
3.4.2. Nguyên nhân của những yếu kém.....	67
<b>Chương 4. GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH THÀNH PHỐ HẠ LONG .....</b>	<b>72</b>
4.1. Phương hướng hoàn thiện đào tạo và phát triển nhân lực hành chính của thành phố Hạ Long .....	72
4.1.1. Mục đích phát triển nhân lực .....	72
4.1.2. Mục tiêu đến năm 2020.....	72
4.2. Các giải pháp hoàn thiện đào tạo & phát triển nhân lực hành chính của thành phố Hạ Long .....	73
4.2.1. Xác định đúng nhu cầu đào tạo và phát triển nhân lực hành chính .....	73
4.2.2. Hoàn thiện chính sách đào tạo và phát triển nhân lực .....	74
4.2.3. Hoàn thiện các chương trình đào tạo và phát triển nhân lực .....	76
4.2.4. Hoàn thiện tổ chức thực hiện các chương trình đào tạo và phát triển nhân lực hành chính thành phố Hạ Long.....	81
4.2.5. Tăng cường kiểm soát thực hiện các chương trình đào tạo và phát triển nhân lực.....	82
4.2.6. Một số giải pháp khác .....	85
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>87</b>
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....</b>	<b>89</b>
<b>PHỤ LỤC .....</b>	<b>90</b>





**DANH MỤC VIẾT TẮT**

<b>Từ viết tắt</b>	<b>Ý nghĩa</b>
CBCC	Cán bộ công chức
TP	Thành phố
UBND	Ủy ban nhân dân

## DANH MỤC BẢNG, SƠ ĐỒ

### **Bảng:**

Bảng 1.1.	Ưu nhược điểm của phương pháp đào tạo O.J.T .....	15
Bảng 3.1.	Số lượng và cơ cấu biên chế nhân lực .....	36
Bảng 3.2.	Nhân lực phân theo giới tính .....	37
Bảng 3.3.	Nhân lực phân theo độ tuổi.....	38
Bảng 3.4.	Nhân lực phân theo trình độ chuyên môn.....	38
Bảng 3.5.	Nhân lực phân theo hình thức đào tạo .....	39
Bảng 3.6.	Nhân lực phân theo trình độ chính trị .....	39
Bảng 3.7.	Số lượng, tỷ lệ và tốc độ tăng lao động được đào tạo của thành phố Hạ Long qua các năm .....	40
Bảng 3.8.	Tình hình đào tạo Thành phố Hạ Long giai đoạn 2013-2015 ....	42
Bảng 3.9.	Tình hình thực hiện mục tiêu đào tạo giai đoạn 2013-2015.....	45
Bảng 3.10.	Tình hình công tác luân chuyển, điều động, thay đổi vị trí công tác các cán bộ hành chính tại thành phố Hạ Long .....	46
Bảng 3.11.	Thống kê ngân sách đào tạo qua các năm .....	49
Bảng 3.12.	Xác định nhu cầu đào tạo phát triển .....	50
Bảng 3.13.	Đánh giá về chương trình đào tạo.....	51

### **Sơ đồ:**

So đồ 3.1.	Cơ cấu tổ chức UBND Thành phố Hạ Long .....	35
------------	---	----