

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

**BÙI MẠNH DŨNG**

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC TẠI  
ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ BẮC KẠN,  
TỈNH BẮC KẠN**

**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. Dương Thanh Hà**

**THÁI NGUYÊN - 2020**

## LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu độc lập của riêng tôi. Các số liệu, tư liệu được sử dụng trong luận văn có nguồn gốc rõ ràng, trung thực. Toàn bộ nội dung luận văn chưa được công bố trong bất cứ công trình nghiên cứu tương tự nào khác.

*Thái Nguyên, tháng 12 năm 2020*

**Tác giả**

**Bùi Mạnh Dũng**

## LỜI CẢM ƠN

Trong quá trình thực hiện đề tài: “*Nâng cao chất lượng công chức tại Ủy ban nhân dân Thành phố Bắc Kạn, tỉnh Bắc Kạn*”, tôi nhận được sự giúp đỡ, động viên, của nhiều cá nhân và tập thể, tôi xin được bày tỏ sự cảm ơn sâu sắc nhất tới tất cả các cá nhân và tập thể đã tạo điều kiện giúp đỡ tôi trong học tập và nghiên cứu.

Tôi xin trân trọng cảm ơn Ban giám hiệu, Khoa Sau đại học, các nhà khoa học, các thầy cô giáo trường Đại học Kinh tế & Quản trị kinh doanh đã tạo điều kiện giúp đỡ tôi về mọi mặt trong quá trình học tập, nghiên cứu để tôi hoàn thành luận văn.

Tôi xin trân trọng cảm ơn sự giúp đỡ tận tình của TS. Dương Thanh Hà - Giảng viên hướng dẫn khoa học.

Để hoàn thành được đề tài, tôi xin cảm ơn sự giúp đỡ và cộng tác của Ủy ban nhân dân Thành phố Bắc Kạn, tỉnh Bắc Kạn.

Tôi xin cảm ơn bạn bè, đồng nghiệp và gia đình đã động viên, giúp đỡ tôi thực hiện tốt bản luận văn này.

*Một lần nữa xin chân thành cảm ơn về sự giúp đỡ quý báu đó!*

*Thái Nguyên, tháng 12 năm 2020*

**Tác giả**

**Bùi Mạnh Dũng**

## MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN.....	i
LỜI CẢM ƠN.....	ii
MỤC LỤC.....	iii
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT.....	vi
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	vii
DANH MỤC CÁC HÌNH.....	viii
<b>MỞ ĐẦU.....</b>	<b>1</b>
1. Tính cấp thiết của luận văn.....	1
2. Mục tiêu.....	3
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	4
4. Những đóng góp của luận văn.....	4
5. Kết cấu của luận văn.....	5
<b>Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC.....</b>	<b>6</b>
1.1. Cơ sở lý luận.....	6
1.1.1. Khái niệm và vai trò của đội ngũ công chức.....	6
1.1.2. Chất lượng đội ngũ công chức.....	9
1.1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ công chức....	25
1.2. Cơ sở thực tiễn.....	27
1.2.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức của một số địa phương.....	27
1.2.2. Bài học kinh nghiệm về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cho UBND Thành phố Bắc Kạn, tỉnh Bắc Kạn.....	33
<b>Chương 2: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU.....</b>	<b>35</b>
2.1. Câu hỏi nghiên cứu.....	35
2.2. Phương pháp nghiên cứu.....	35
2.2.1. Phương pháp thu thập thông tin.....	35

2.2.2. Phương pháp xử lý thông tin.....	37
2.2.3. Phương pháp phân tích thông tin .....	37
2.3. Hệ thống chỉ tiêu nghiên cứu .....	38
2.3.1. Các chỉ tiêu phản ánh chất lượng đội ngũ công chức .....	38
2.3.2. Các chỉ tiêu phản ánh hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức.....	40
<b>Chương 3: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC TẠI UBND</b>	
<b>THÀNH PHỐ BẮC KẠN, TỈNH BẮC KẠN.....</b>	<b>42</b>
3.1. Khái quát về Thành phố Bắc Kạn, tỉnh Bắc Kạn.....	42
3.1.1. Đặc điểm tự nhiên, kinh tế - xã hội Thành phố Bắc Kạn, tỉnh Bắc Kạn.....	42
3.1.2. Sơ đồ cơ cấu tổ chức bộ máy của UBND Thành phố Bắc Kạn, tỉnh Bắc Kạn.....	45
3.1.3. Đặc điểm đội ngũ công chức.....	47
3.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ công chức tại UBND thành phố Bắc Kạn, tỉnh Bắc Kạn.....	48
3.2.1. Chất lượng đội ngũ công chức tại UBND thành phố Bắc Kạn, tỉnh Bắc Kạn.....	48
3.2.2. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức UBND Thành phố Bắc Kạn .....	60
3.3. Các yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ công chức tại UBND Thành phố Bắc Kạn.....	68
3.3.1. Các yếu tố khách quan .....	68
3.3.2. Các yếu tố chủ quan .....	71
3.4. Đánh giá chung về hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại UBND Thành phố Bắc Kạn .....	72
3.4.1. Kết quả đạt được .....	72
3.4.2. Một số hạn chế .....	73
3.4.3. Nguyên nhân của hạn chế .....	75
3.5. Kết quả điều tra đối với đội ngũ CBCC (kết quả theo phiếu điều tra) ....	77

3.5.1. Đối với đội ngũ công chức (496 phiếu) .....	77
3.5.2. Đối với người dân (100 phiếu).....	78
<b>Chương 4: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC TẠI UBND THÀNH PHỐ BẮC KẠN, TỈNH BẮC KẠN .....</b>	<b>79</b>
4.1. Mục tiêu, định hướng, quan điểm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại UBND Thành phố Bắc Kạn đến năm 2025.....	79
4.1.1. Mục tiêu.....	79
4.1.2. Định hướng.....	80
4.1.3. Quan điểm .....	81
4.2. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại UBND Thành phố Bắc Kạn.....	84
4.2.1. Nâng cao thể lực cho đội ngũ công chức .....	84
4.2.2. Từng bước chuẩn hóa đội ngũ công chức .....	85
4.2.3. Đẩy mạnh công tác giáo dục, rèn luyện, nâng cao tinh thần trách nhiệm của đội ngũ công chức .....	86
4.2.4. Nâng cao chất lượng tuyển dụng công chức ở UBND Thành phố .....	87
4.2.5. Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng công chức của UBND Thành phố.....	88
4.2.6. Hoàn thiện hệ thống chế độ, chính sách đối với công chức ở UBND Thành phố .....	89
4.2.7. Tăng cường và nâng cao công tác đánh giá, thanh tra, kiểm tra công chức của UBND Thành phố .....	91
<b>KẾT LUẬN.....</b>	<b>94</b>
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO .....</b>	<b>96</b>
<b>PHỤ LỤC .....</b>	<b>100</b>

**DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT**

<b>Từ viết tắt</b>	<b>Từ đầy đủ</b>
BGDĐT	Bộ Giáo dục đào tạo
BNV	Bộ Nội vụ
CNH, HĐH	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
HĐND	Hội đồng nhân dân
KT - XH	Kinh tế - xã hội
MTTQ	Mặt trận tổ quốc
NĐ-CP	Nghị định - Chính phủ
QH	Quốc Hội
QLNN	Quản lý nhà nước
SL	Sắc lệnh
TTLT-BYT-BQP	Thông tư liên tịch - Bộ Y tế - Bộ quốc phòng
UBND	Ủy ban nhân dân
XHCN	Xã hội chủ nghĩa

## DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 1.1	Phân loại sức khỏe theo thể lực .....	12
Bảng 3.1.	Số lượng công chức biên chế của UBND thành phố Bắc Kạn, tỉnh Bắc Kạn.....	47
Bảng 3.2.	Chiều cao của công chức thành phố Bắc Kạn năm 2019 .....	48
Bảng 3.3.	Cân nặng của công chức Thành phố Bắc Kạn năm 2019.....	49
Bảng 3.4.	Kết quả khám sức khỏe của công chức UBND Thành phố Bắc Kạn giai đoạn 2017 - 2019 .....	49
Bảng 3.5.	Số lượng cán bộ công chức của UBND Thành phố Bắc Kạn phân theo giới tính .....	50
Bảng 3.6.	Số lượng cán bộ công chức của UBND Thành phố Bắc Kạn phân theo độ tuổi.....	50
Bảng 3.7.	Số lượng cán bộ công chức của UBND Thành phố Bắc Kạn phân theo trình độ học vấn và chuyên môn .....	52
Bảng 3.8.	Số lượng cán bộ công chức của UBND Thành phố Bắc Kạn phân theo trình độ ngoại ngữ và tin học .....	54
Bảng 3.9.	Số lượng cán bộ công chức của UBND Thành phố Bắc Kạn phân theo trình độ lý luận chính trị.....	56
Bảng 3.10.	Kết quả đánh giá xếp loại công chức Thành phố Bắc Kạn .....	58
Bảng 3.11.	Đánh giá của người dân về khả năng làm việc của công chức UBND Thành phố Bắc Kạn .....	59
Bảng 3.12.	Số lượng các lớp đào tạo, bồi dưỡng cho công chức Thành phố Bắc Kạn, tỉnh Bắc Kạn .....	63



**DANH MỤC CÁC HÌNH**

Hình 3.1.	Sơ đồ cơ cấu bộ máy tổ chức UBND Thành phố Bắc Kạn .....	46
Hình 3.2.	Tình hình sức khỏe của đội ngũ công chức của UBND Thành phố Bắc Kạn .....	51
Hình 3.3.	Thâm niên làm việc của công chức UBND Thành phố Bắc Kạn .....	55
Hình 3.4.	Ý kiến đánh giá của người dân về phẩm chất đạo đức của công chức UBND Thành phố Bắc Kạn .....	57
Hình 3.5.	Đánh giá của người dân về chất lượng dịch vụ công cung cấp của UBND Thành phố Bắc Kạn.....	59

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của luận văn

Đại hội XII của Đảng nêu rõ: “Kinh tế tăng trưởng khá, nền kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa từng bước hình thành, phát triển. Chính trị - xã hội ổn định; quốc phòng, an ninh được tăng cường. Văn hóa - xã hội có bước phát triển; bộ mặt đất nước và đời sống nhân dân có nhiều thay đổi. Dân chủ xã hội chủ nghĩa được phát huy và ngày càng mở rộng. Đại đoàn kết dân tộc được củng cố và tăng cường. Công tác xây dựng Đảng, xây dựng Nhà nước pháp quyền và cả hệ thống chính trị được đẩy mạnh. Sức mạnh về mọi mặt của đất nước được nâng lên... Quan hệ đối ngoại ngày càng mở rộng và đi vào chiều sâu; vị thế và uy tín của Việt Nam trên trường quốc tế được nâng cao”. Những thành quả quan trọng đó đã tạo thế và lực mới để cho chúng ta tiếp tục phát triển đất nước ở giai đoạn cách mạng mới - giai đoạn đẩy nhanh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Tuy nhiên, trong quá trình đổi mới bên cạnh những thành tựu quan trọng mà chúng ta đã đạt được, có những mặt, những lĩnh vực còn hạn chế, yếu kém, chưa được đổi mới, cải cách chưa theo kịp sự phát triển của kinh tế. Điển hình là lĩnh vực chính trị. Việc đổi mới tổ chức và phương thức hoạt động của các yếu tố cấu thành hệ thống chính trị còn chậm, chưa tương xứng với trình độ phát triển của kinh tế, xã hội. Thể chế hành chính còn chồng chéo, nhiều tầng nấc, quan liêu đã bộc lộ rõ “sức cản” của nó đối với tiến trình phát triển kinh tế, thu hút đầu tư, đặc biệt là đầu tư nước ngoài. Nhận thức rõ vai trò quan trọng của cải cách hành chính, trong thời gian qua Đảng ta đã lãnh đạo việc đổi mới thủ tục hành chính. Cải cách các yếu tố, bộ phận, nguồn nhân lực phục vụ cho quá trình này. Trong quá trình cải cách hành chính, yếu tố mang tính quyết định là đội ngũ cán bộ, công chức. Đội ngũ cán bộ, công chức này đóng vai trò quan trọng trong nền hành chính nhà nước. Họ là những người thay mặt cho chính quyền để giải quyết các công việc của nhân