

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

NGUYỄN THỊ MINH TÂM

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ,
CÔNG CHỨC TẠI HUYỆN VĨ NHAI,
TỈNH THÁI NGUYÊN**

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

THÁI NGUYÊN - 2018

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

NGUYỄN THỊ MINH TÂM

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ,
CÔNG CHỨC TẠI HUYỆN VĨ NHAI,
TỈNH THÁI NGUYÊN**

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: PGS.TS Trần Nhuận Kiên

THÁI NGUYÊN - 2018

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan số liệu và kết quả nghiên cứu trong Luận văn này do tôi thu thập là trung thực và chưa được sử dụng để bảo vệ bất kỳ một công trình nào.

Các thông tin trích dẫn trong Luận văn đều đã được chỉ rõ nguồn gốc.

Tác giả Luận văn

Nguyễn Thị Minh Tâm

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành Luận văn, tôi đã nhận được sự giúp đỡ nhiệt tình của các cơ quan, các cấp lãnh đạo và các cá nhân. Tôi xin bày tỏ lòng cảm ơn và kính trọng tới các tập thể, cá nhân đã tạo điều kiện, giúp đỡ tôi trong quá trình học tập và nghiên cứu.

Tôi xin trân trọng cảm ơn Ban Giám hiệu, Phòng Đào tạo Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh và các thầy, cô giáo đã giảng dạy, trang bị cho tôi những kiến thức quý báu để tôi hoàn thành chương trình đào tạo và thực hiện Luận văn.

Tôi xin trân trọng gửi lời cảm ơn tới UBND huyện Võ Nhai, Chi cục Thống kê, Phòng Nội vụ, các Phòng ban chuyên môn thuộc UBND huyện Võ Nhai và các tập thể, cá nhân liên quan đã giúp đỡ tôi trong suốt quá trình thu thập số liệu để hoàn thiện Luận văn.

Tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc tới thầy giáo PGS.TS Trần Nhuận Kiên đã tận tình chỉ đạo, trực tiếp hướng dẫn tôi trong quá trình nghiên cứu và hoàn thành luận văn.

Tôi xin cảm ơn gia đình, bạn bè, đồng nghiệp đã động viên, chia sẻ, giúp đỡ tôi nhiệt tình để tôi hoàn thiện Luận văn này.

Ngày tháng năm 2018

HỌC VIÊN

NGUYỄN THỊ MINH TÂM

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
MỤC LỤC	iii
DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT	vi
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	vii
MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Mục tiêu nghiên cứu đề tài.....	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	2
4. Những đóng góp của luận văn	3
5. Bố cục của luận văn	3
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC	4
1.1. Cơ sở lý luận về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức	4
1.1.1. Một số khái niệm cơ bản.....	4
1.1.2. Đặc điểm cán bộ, công chức cấp huyện.....	7
1.1.3. Nội dung của việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.....	8
1.1.4. Các yếu tố ảnh hưởng tới nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.....	11
1.2. Cơ sở thực tiễn về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức	14
1.2.1. Kinh nghiệm trong nước	14
1.2.2. Bài học kinh nghiệm rút ra cho huyện Võ Nhai, tỉnh Thái Nguyên	18
Chương 2: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	20
2.1. Câu hỏi nghiên cứu	20
2.2. Phương pháp nghiên cứu.....	20
2.2.1. Phương pháp thu thập thông tin	20

2.2.2. Phương pháp phân tích thông tin	23
2.3. Hệ thống các chỉ tiêu nghiên cứu.....	23
2.3.1. Chỉ tiêu phản ánh số lượng công chức.....	23
3.3.2. Chỉ tiêu phản ánh chất lượng công chức.....	24
Chương 3: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ	
CÔNG CHỨC HUYỆN VÕ NHAI.....	27
3.1. Khát quát điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội huyện Võ Nhai	27
3.1.1. Đặc điểm điều kiện tự nhiên huyện Võ Nhai	27
3.1.2. Điều kiện kinh tế - xã hội.....	29
3.2. Thực trạng số lượng, cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức huyện Võ Nhai.....	33
3.2.1. Số lượng, cơ cấu công chức huyện phân theo chức danh	33
3.2.2. Số lượng cơ cấu công chức Huyện phân theo độ tuổi	34
3.3. Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ công chức huyện Võ Nhai	35
3.3.1. Về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp	35
3.3.2. Về trình độ lý luận chính trị, trình độ quản lý nhà nước và năng lực sử dụng công nghệ thông tin, ngoại ngữ trong công việc	36
3.3.3. Các kỹ năng cơ bản của các bộ, công chức huyện Võ Nhai	41
3.3.4. Về tinh thần trách nhiệm và đạo đức nghề nghiệp của cán bộ, công chức Huyện.....	45
3.3.5. Mức độ hoàn thành nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ, công chức Huyện Võ Nhai	47
3.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức	51
3.3.1. Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng.....	51
3.3.2. Công tác tuyển dụng, bố trí, sử dụng đãi ngộ cán bộ, công chức.....	52
3.3.3. Môi trường và điều kiện làm việc	54
3.3.4. Yếu tố ảnh hưởng từ công tác giáo dục phẩm chất, tinh thần trách nhiệm cho cán bộ, công chức	55
3.4. Đánh giá chung	57

3.4.1. Thành công.....	57
3.4.2. Hạn chế.....	59
3.4.3. Nguyên nhân	62
Chương 4: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG CHỨC TẠI HUYỆN VÕ NHAI.....	68
4.1. Phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức huyện Võ Nhai trong những năm tới	68
4.2. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức huyện Võ Nhai trong những năm tới	69
4.2.1. Giải pháp về hoàn thiện công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng	70
4.2.2. Nâng cao trình độ năng lực thực hiện nhiệm vụ.....	71
4.2.3. Nâng cao ý thức trách nhiệm và đạo đức nghề nghiệp của cán bộ, công chức Huyện.....	72
4.2.4. Giải pháp về đổi mới công tác tuyển dụng, bố trí, trí, sử dụng đăi ngộ cán bộ, công chức Huyện	72
4.2.5. Giải pháp về đổi mới công tác đánh giá, xếp loại công chức	78
4.3. Một số kiến nghị.....	81
4.3.1. Đối với Trung ương	81
4.3.2. Đối với tỉnh Thái Nguyên	82
KẾT LUẬN	83
TÀI LIỆU THAM KHẢO	84
PHỤ LỤC	86

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BQ	Bình quân
TB	Trung bình
CBCC	Cán bộ công chức
CCB	Cựu chiến binh
CN	Công nghiệp
CNTT	Công nghệ thông tin
DV	Dịch vụ
GDP	Tổng sản phẩm quốc nội
GDTX	Giáo dục thường xuyên
GTSX	Giá trị sản xuất
HĐND	Hội đồng nhân dân
KT – XH	Kinh tế - Xã hội
KH	Kế hoạch
LĐ- TB- XH	Lao động - Thương binh - Xã hội
LĐLĐ	Liên đoàn lao động
LHPN	Liên hiệp Phụ nữ
LN	Lâm nghiệp
NN	Nông nghiệp
TC - KH	Tài chính - kế hoạch
TDTT	Thể dục thể thao
THCS	Trung học cơ sở
THPT	Trung học phổ thông
UB MTTQ	Ủy ban Mặt trận tổ quốc
UBND	Ủy ban nhân dân
XD	Xây dựng

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 2.1. Đối tượng điều tra và số mẫu điều tra	21
Bảng 3.1. Dân số trung bình phân theo giới tính và khu vực	30
Bảng 3.2. Một số chỉ tiêu kinh tế - xã hội chủ yếu	32
Bảng 3.3. Số lượng, cơ cấu CBCC phân theo chức danh năm 2017	33
Bảng 3.4. Số lượng, cơ cấu CBCC phân theo độ tuổi	34
Bảng 3.5. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ cán bộ, công chức Huyện.....	36
Bảng 3.6. Trình độ Lý luận chính trị CBCC Huyện Võ Nhai	37
Bảng 3.7. Trình độ Quản lý nhà nước CBCC Huyện Võ Nhai	38
Bảng 3.8. Trình độ tin học của CBCC Huyện Võ Nhai	39
Bảng 3.9. Trình độ ngoại ngữ của CBCC Huyện Võ Nhai	40
Bảng 3.10. Đánh giá kỹ năng làm việc của Cán bộ công chức Huyện	42
Bảng 3.11. Người dân đánh giá kỹ năng làm việc của CBCC Huyện	43
Bảng 3.12. Đánh giá kỹ năng lãnh đạo của cán bộ lãnh đạo Huyện.....	44
Bảng 3.13. Bảng tổng hợp kết quả đánh giá của cán bộ, công chức Huyện 2017	45
Bảng 3.14. Bảng tổng hợp kết quả người dân đánh giá cán bộ, công chức Huyện năm 2017	46
Bảng 3.15. Đánh giá, phân loại cán bộ, công chức Huyện Võ Nhai	48
Bảng 3.16. Một số thành tựu về kinh tế, xã hội huyện Võ Nhai	50
Bảng 3.17. Đánh giá về công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng CBCC	51
Bảng 3.18. Đánh giá về công tác tuyển dụng, bố trí sử dụng và đãi ngộ cán bộ, công chức Huyện	53
Bảng 3.19. Đánh giá của cán bộ, công chức Huyện về điều kiện môi trường làm việc	55

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Nguồn lực con người được coi là nguồn lực quan trọng nhất, quý báu và có vai trò quyết định, đặc biệt đối với nước ta, khi nguồn lực tài chính và nguồn lực vật chất còn hạn hẹp.

Huyện Võ Nhai là một huyện vùng cao, nghèo của tỉnh Thái Nguyên và đang từng bước nỗ lực xóa đói, giảm nghèo, từng bước xây dựng hệ thống cơ sở hạ tầng kỹ thuật và dịch vụ, tạo điều kiện tiếp tục thu hút đầu tư trong và ngoài nước. Điều này đòi hỏi đội ngũ cán bộ, công chức của Huyện phải nâng cao trình độ về mọi mặt, đáp ứng được những yêu cầu đặt ra trong giai đoạn mới. Từ số liệu thống kê thực tế cho thấy đội ngũ cán bộ công chức tại huyện Võ Nhai những năm gần đây còn khá khiêm tốn về chất lượng. Số lượng cán bộ, công chức chưa qua đào tạo vẫn còn khá nhiều, năm 2015 là 30 người và năm 2016 còn 28 người, năm 2017 là 27 người. Công tác đánh giá, xếp loại cán bộ công chức hàng năm cũng chỉ ra rằng số lượng cán bộ, công chức được đánh giá là không hoàn thành nhiệm vụ không những không giảm mà có xu hướng tăng trong năm 2017, tăng 33,3% so với năm 2015. Nguyên nhân chủ yếu là do sức khỏe không đảm bảo do tuổi đã cao hay do năng lực trình độ không phù hợp với nhiệm vụ được giao,...

Xác định nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức là nhiệm vụ trọng tâm, quyết định đến kết quả cải cách hành chính và hiệu quả công việc, đáp ứng yêu cầu về quản lý tài chính trong giai đoạn hiện nay. UBND huyện Võ Nhai đã xây dựng kế hoạch và tập trung triển khai nhiều giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của cơ quan. Sau thời gian thực hiện, Võ Nhai bước đầu đã đạt được kết quả đáng mừng theo chức năng nhiệm vụ được giao, góp phần vào thành công chung của tỉnh trong phát triển kinh tế xã hội địa phương. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện cũng gặp phải không ít khó khăn và cũng bộc lộ nhiều vấn đề còn hạn chế cần khắc phục như về đánh giá