

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

HOÀNG THỊ MINH HUYỀN

**CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC
TRONG CÁC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC
ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH BẮC KẠN**

**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**

HOÀNG THỊ MINH HUYỀN

**CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC
TRONG CÁC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC
ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH BẮC KẠN**

Ngành: QUẢN LÝ KINH TẾ

Mã ngành: 8.34.04.10

Hướng dẫn khoa học: TS. TRẦN THỊ NHUNG

THÁI NGUYÊN - 2018

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu do tôi trực tiếp thực hiện cùng với sự hướng dẫn của **TS. TRẦN THỊ NHUNG** - Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh. Các số liệu và kết quả trong luận văn là trung thực và chưa từng được công bố trong bất kỳ một công trình nào khác. Các thông tin, trích dẫn trong luận văn được chỉ dẫn nguồn gốc và nghiên cứu đầy đủ. Nếu sai tôi hoàn toàn chịu trách nhiệm.

Thái Nguyên, tháng 8 năm 2018

Tác giả luận văn

HOÀNG THỊ MINH HUYỀN

LỜI CẢM ƠN

Để thực hiện đề tài "*Chất lượng đội ngũ công chức trong các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh Bắc Kạn*", tôi đã nhận được sự hướng dẫn, giúp đỡ, động viên của Nhà trường, tập thể các thầy giáo, cô giáo, gia đình, bạn bè và đồng nghiệp. 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 quá trình học tập và nghiên cứu.

Tôi xin trân trọng cảm ơn Ban Giám hiệu, Phòng Đào tạo, các khoa, phòng của Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh đã tạo điều kiện giúp đỡ tôi về mọi mặt trong quá trình học tập và nghiên cứu hoàn thành luận văn này.

Tôi xin trân trọng cảm ơn sự giúp đỡ tận tình của giáo viên hướng dẫn TS Trần Thị Nhung.

Tôi xin trân trọng cảm ơn sự giúp đỡ tận tình của Tập thể Lãnh đạo và công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Bắc Kạn.

Trong quá trình thực hiện đề tài, tôi còn được sự giúp đỡ của bạn bè, đồng nghiệp và gia đình về mọi mặt để tôi hoàn thành nghiên cứu này.

Tôi xin bày tỏ sự cảm ơn sâu sắc đối với sự giúp đỡ quý báu đó.

Một lần nữa tôi xin trân trọng cảm ơn!

Thái Nguyên, tháng 8 năm 2018

Tác giả luận văn

HOÀNG THỊ MINH HUYỀN

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
DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ, HÌNH.....	viii
MỞ ĐẦU	1
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC TRONG CÁC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC UBND TỈNH	5
1.1. Lý luận về chất lượng đội ngũ công chức trong các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh	5
1.1.1. Khái niệm công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh.....	5
1.1.2. Vai trò, đặc điểm phân loại công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh	9
1.1.3. Nội dung chất lượng đội ngũ công chức trong các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh	13
1.1.4. Tiêu chí đánh giá nội dung chất lượng đội ngũ công chức	16
1.1.5. Công tác nâng cao chất lượng đội ngũ công chức trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh.....	21
1.1.6. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức	27
1.2. Cơ sở thực tiễn và bài học kinh nghiệm về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức	29
1.2.1. Kinh nghiệm về nâng cao chất lượng công chức tại một số địa phương	29
1.2.2. Bài học kinh nghiệm về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức đối với các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Bắc Kạn.....	33

Chương 2: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	34
2.1. Câu hỏi nghiên cứu	34
2.2. Phương pháp nghiên cứu.....	34
2.2.1. Phương pháp thu thập thông tin.....	34
2.2.2. Phương pháp xử lý và tổng hợp thông tin.....	37
2.2.3. Phương pháp phân tích số liệu.....	37
2.3. Hệ thống chỉ tiêu nghiên cứu	38
Chương 3: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC TRONG CÁC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC UBND TỈNH BẮC KẠN	44
3.1. Khái quát về tỉnh Bắc Kạn.....	44
3.1.1. Điều kiện tự nhiên tỉnh Bắc Kạn.....	44
3.1.2. Điều kiện kinh tế - xã hội	46
3.2. Các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Bắc Kạn.....	51
3.3. Thực trạng chất lượng đội ngũ công chức trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Bắc Kạn	54
3.3.1. Thực trạng thể lực.....	54
3.3.2. Thực trạng trí lực	55
3.4. Thực trạng công tác nâng cao chất lượng đội ngũ công chức trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Bắc Kạn.....	64
3.4.1. Thực trạng Đề án vị trí việc làm.....	64
3.4.2. Thực trạng công tác tuyển dụng công chức.....	66
3.4.3. Thực trạng công tác sử dụng công chức.....	69
3.4.4. Thực trạng công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm công chức.....	73
3.4.5. Thực trạng công tác thanh tra công vụ	76
3.5. Đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Bắc Kạn	78

3.5.1. Đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến chất lượng đội ngũ công chức	78
3.5.2. Đánh giá thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức	81
3.6. Đánh giá chung chất lượng đội ngũ công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Bắc Kạn	84
3.6.1. Kết quả đạt được	84
3.6.2. Một số hạn chế và nguyên nhân	86
Chương 4: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC TRONG CÁC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC UBND TỈNH BẮC KẠN	89
4.1. Mục tiêu, phương hướng phát triển đội ngũ công chức của tỉnh Bắc Kạn.....	89
4.1.1. Mục tiêu phát triển.....	89
4.1.2. Phương hướng phát triển	90
4.2. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Bắc Kạn.....	91
4.2.1. Giải pháp về thể lực:.....	91
4.2.2. Giải pháp về trí lực:	92
4.2.3. Giải pháp về tâm lực	92
4.2.4. Giải pháp về công tác nâng cao chất lượng đội ngũ công chức	93
4.2.5. Giải pháp đối với các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức	97
4.3. Kiến nghị đối với UBND tỉnh Bắc Kạn.....	99
KẾT LUẬN	102
TÀI LIỆU THAM KHẢO	104
PHỤ LỤC	106

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

CBCCV	Cán bộ, công chức, viên chức
CQCM	Cơ quan chuyên môn
HCNN	Hành chính nhà nước
HĐND	Hội đồng nhân dân
PTNT	Phát triển nông thôn
QLNN	Quản lý nhà nước
TT&DL	Thể thao và Du lịch
TB&XH	Thương binh và Xã hội
XHCN	Xã hội chủ nghĩa
UBND	Ủy ban nhân dân

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 2.1: Kết quả lựa chọn số công chức điều tra	35
Bảng 2.2: Bảng Thang đo Likert 5 đánh giá mức độ ảnh hưởng.....	36
Bảng 2.3: Bảng Thang đo Likert 5 đánh giá thực trạng các yếu tố ảnh hưởng	36
Bảng 3.1: Kết quả khám sức khỏe định kỳ của công chức	54
Bảng 3.2: Kết quả tự đánh giá của công chức về kỹ năng nghề nghiệp	58
Bảng 3.3: Kết quả đánh giá của công chức Lãnh đạo các CQCM thuộc UBND tỉnh về kỹ năng nghề nghiệp của công chức	59
Bảng 3.4: Kết quả đánh giá đạo đức công vụ của đội ngũ công chức	63
Bảng 3.5: Kết quả tuyển dụng công chức	67
Bảng 3.6: Số biên chế công chức được giao	68
Bảng 3.7: Kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức năm 2015	74
Bảng 3.8: Kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức năm 2016.....	74
Bảng 3.9: Kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức năm 2017	75
Bảng 3.10: Mức độ ảnh hưởng của chế độ chính sách của nhà nước.....	79
Bảng 3.11: Mức độ ảnh hưởng của kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức.....	79
Bảng 3.12: Mức độ ảnh hưởng của cơ sở vật chất phục vụ công việc	80
Bảng 3.13: Mức độ ảnh hưởng của quy hoạch, luân chuyển công chức	80
Bảng 3.14: Mức độ ảnh hưởng của công tác quản lý.....	81
Bảng 3.15: Đánh giá thực trạng của chế độ chính sách của nhà nước	82
Bảng 3.16: Đánh giá thực trạng của kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức.....	82
Bảng 3.17: Đánh giá thực trạng của cơ sở vật chất phục vụ công việc	83
Bảng 3.18: Đánh giá thực trạng của quy hoạch và luân chuyển công chức ...	83
Bảng 3.19: Đánh giá thực trạng của công tác quản lý	84

DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ, HÌNH

Biểu đồ: 3.1: Biểu đồ tổng hợp trình độ đào tạo của công chức.....	56
Biểu đồ: 3.2: Biểu đồ tổng hợp trình độ đào tạo chính trị của công.....	57
Biểu đồ 3.3: Biểu đồ điều kiện kết quả đánh giá công chức lãnh đạo, quản lý	60
Biểu đồ 3.4: Biểu đồ điều kiện kết quả đánh giá công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý	61
Biểu đồ: 3.5: Biểu đồ tổng hợp trình độ đào tạo chính trị của công chức năm 2017.....	62
Biểu đồ 3.6: Biểu đồ biểu diễn mức độ phù hợp giữa chuyên ngành đào tạo và vị trí việc làm.....	71
Hình 1.1: Quy trình tuyển dụng	22
Hình 1.2: Quy trình thanh tra công vụ	27
Hình 3.1: Các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Bắc Kạn	53
Hình 4.1: Các module trong phần mềm quản lý cán bộ, công chức	95