

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

TRẦN VĂN THIÊN

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ
TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ LÀO CAI
TỈNH LÀO CAI

LUẬN VĂN THẠC SĨ THEO ĐỊNH HƯỚNG ỨNG DỤNG

NGÀNH: QUẢN LÝ KINH TẾ

THÁI NGUYÊN – 2019

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

TRẦN VĂN THIÊN

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ
TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ LÀO CAI
TỈNH LÀO CAI

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 Đỗ Quang Quý

THÁI NGUYÊN – 2019

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận văn thạc sĩ này do chính tôi nghiên cứu và thực hiện. Các thông tin, số liệu được sử dụng trong Luận văn là hoàn toàn chính xác và có nguồn gốc rõ ràng.

Học viên

Trần Văn Thiện

LỜI CẢM ƠN

Trước hết với tình cảm chân thành và lòng biết ơn sâu sắc, tôi xin gửi lời cảm ơn đến PGS.TS. Đỗ Quang Quý - người trực tiếp hướng dẫn và giúp đỡ tôi hoàn thành luận văn này.

Xin trân trọng cảm ơn Ban Giám hiệu, Phòng Đào tạo, các Khoa của trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh - Đại học Thái Nguyên đã tạo điều kiện giúp đỡ tôi về mọi mặt trong quá trình học tập và hoàn thành luận văn này.

Tôi xin trân trọng cảm ơn các đồng chí lãnh đạo thành phố Lào Cai và các đồng chí lãnh đạo phường thuộc thành phố Lào Cai và đồng nghiệp đã giúp đỡ, cung cấp số liệu liên quan đến mục đích nghiên cứu của luận văn.

Và cuối cùng tôi xin chân thành cảm ơn các bạn bè, đồng nghiệp và gia đình đã giúp đỡ tôi trong suốt quá trình học tập và nghiên cứu thực hiện Luận văn tốt nghiệp này.

Lào Cai, ngày tháng năm 2019

Tác giả luận văn

Trần Văn Thiện

MỤC LỤC

| | |
|---|-----|
| LỜI CAM ĐOAN | i |
| LỜI CẢM ƠN | ii |
| MỤC LỤC | iii |
| DANH MỤC VIẾT TẮT | vi |
| DANH MỤC BẢNG BIỂU | vii |
| 1. Tính cấp thiết của đề tài..... | 1 |
| 2. Mục tiêu nghiên cứu | 3 |
| 2.1. Mục tiêu chung | 3 |
| 2.2. Mục tiêu cụ thể | 3 |
| 3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu | 3 |
| 3.1. Đối tượng nghiên cứu | 3 |
| 3.2. Phạm vi nghiên cứu | 3 |
| 4. Ý nghĩa khoa học của đề tài nghiên cứu..... | 4 |
| 5. Bố cục của luận văn..... | 4 |
| Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ | 5 |
| 1.1. Cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng công chức cấp xã..... | 5 |
| 1.1.1. Khái niệm, đặc điểm và chức năng công chức và công chức cấp xã . | 5 |
| 1.1.2. Chất lượng và các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ công chức cấp xã | 9 |
| 1.1.3. Nội dung nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã..... | 11 |
| 1.1.4. Các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ... | 14 |
| 1.2. Một số bài học kinh nghiệm trong nâng cao chất lượng cán bộ công chức cấp xã | 20 |
| 1.2.1. Kinh nghiệm của một số tỉnh trong nâng cao chất lượng cán bộ công chức cấp xã | 20 |
| 1.2.2. Bài học kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức | |

| | |
|---|-----------|
| cấp xã đối với Thành phố Lào Cai..... | 24 |
| Chương 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU | 26 |
| 2.1. Câu hỏi nghiên cứu | 26 |
| 2.2. Phương pháp nghiên cứu | 26 |
| 2.2.1. Phương pháp thu thập thông tin..... | 26 |
| 2.2.2. Phương pháp tổng hợp thông tin | 28 |
| 2.2.3. Phương pháp phân tích thông tin..... | 28 |
| 2.3. Hệ thống chỉ tiêu đánh giá chất lượng của đội ngũ công chức cấp xã | 29 |
| 2.3.1. Chỉ tiêu thể hiện số lượng và cơ cấu cán bộ, công chức cấp xã..... | 29 |
| 2.3.2. Chỉ tiêu về năng lực chuyên môn và kỹ năng công tác | 29 |
| 2.3.3. Các tiêu chí đáng giá chất lượng của đội ngũ công chức cấp xã..... | 30 |
| Chương 3. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ THÀNH PHỐ LÀO CAI, TỈNH LÀO CAI..... | 39 |
| 3.1. Khái quát điều kiện kinh tế xã hội Thành phố Lào Cai..... | 39 |
| 3.1.1. Điều kiện tự nhiên..... | 39 |
| 3.1.2. Điều kiện kinh tế, xã hội..... | 40 |
| 3.2. Thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã thành phố Lào Cai giai đoạn 2016-2018 | 41 |
| 3.2.1. Số lượng, cơ cấu đội ngũ công chức cấp xã thành phố Lào Cai | 41 |
| 3.2.2. Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã thành phố Lào Cai | 43 |
| 3.2.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở thành phố Lào Cai..... | 51 |
| 3.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức cấp xã thành phố Lào Cai..... | 60 |
| 3.3.1. Các nhân tố khách quan..... | 60 |
| 3.3.2. Các nhân tố chủ quan..... | 63 |
| 3.4. Đánh giá chung về thực trạng đội ngũ công chức xã thành phố Lào Cai, tỉnh Lào Cai..... | 69 |

| | |
|---|------------|
| 3.4.1. Ưu điểm | 69 |
| 3.4.2. Những hạn chế, tồn tại và nguyên nhân | 72 |
| Chương 4. GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ THÀNH PHỐ LÀO CAI, TỈNH LÀO CAI. | 82 |
| 4.1. Định hướng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã thành phố Lào Cai, tỉnh Lào Cai..... | 82 |
| 4.1.1. Căn cứ định hướng..... | 82 |
| 4.1.2. Chỉ tiêu dự kiến..... | 83 |
| 4.1.3 Những định hướng | 84 |
| 4.2. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã Thành phố Lào Cai, tỉnh Lào Cai..... | 85 |
| 4.2.1. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã | 85 |
| 4.2.2. Đổi mới công tác tuyển dụng công chức cấp xã..... | 89 |
| 4.2.3. Hoàn thiện công tác đánh giá công chức | 91 |
| 4.2.4. Hoàn thiện công tác khen thưởng, kỷ luật công chức | 96 |
| 4.2.5. Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát việc thực hiện công vụ của công chức cấp xã | 97 |
| 4.2.6. Xây dựng và thực hiện đúng đắn chế độ chính sách đối với công chức cấp xã | 100 |
| 4.2.7. Tăng cường hơn nữa sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ, nâng cao chất lượng công chức cấp xã | 101 |
| 4.3. Kiến nghị, đề xuất..... | 102 |
| KẾT LUẬN..... | 106 |
| TÀI LIỆU THAM KHẢO..... | 108 |
| PHỤ LỤC..... | 110 |

DANH MỤC VIẾT TẮT

| | |
|----------|-------------------------------|
| CNXH | Chủ nghĩa xã hội |
| CN, XD | Công nghiệp, xây dựng |
| CNH, HĐH | Công nghiệp hóa, hiện đại hóa |
| CP | Chính phủ |
| NĐ | Nghị định |
| MTTQ | Mặt trận tổ quốc |
| UBND | Ủy ban nhân dân |
| XHCN | Xã hội chủ nghĩa |

DANH MỤC BẢNG BIỂU

| | |
|--|----|
| Bảng 3.1. Số lượng công chức chuyên môn cấp xã theo vị trí công tác từ năm 2016 - 2018..... | 41 |
| Bảng 3.2. Số lượng và cơ cấu công chức theo giới tính năm 2018 | 42 |
| Bảng 3.3. Thực trạng công chức chuyên môn phân theo độ tuổi năm 2018 .. | 43 |
| Bảng 3.4. Thực trạng công chức theo trình độ chuyên môn nghiệp vụ từ năm 2016 đến năm 2018 | 44 |
| Bảng 3.5. Thực trạng công chức đạt chuẩn theo trình độ lý luận, ngoại ngữ, tin học từ năm 2016 - 2018 | 46 |
| Bảng 3.6. Thực trạng công chức là đảng viên năm 2018..... | 48 |
| Bảng 3.7. Kết quả đánh giá, phân loại công chức từ năm 2016-2018..... | 49 |
| Bảng 3.8. Đánh giá của nhân dân về uy tín trong công tác và năng lực tổ chức quản lý công việc của đội ngũ công chức cấp xã..... | 49 |
| Bảng 3.9. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức xã giai đoạn 2016 – 2018 . | 52 |
| Bảng 3.10. Đánh giá của cán bộ quản lý cấp xã về sự phù hợp giữa trình độ, năng lực của công chức xã đối với các vị trí đang đảm nhận..... | 55 |
| Bảng 3.11. Đánh giá của cán bộ quản lý đội ngũ công chức cấp xã về phẩm chất, đạo đức, lối sống; tiến độ và kết quả thực hiện công việc được giao; thái độ phục vụ nhân dân; ý thức tự rèn luyện bồi dưỡng bản thân..... | 57 |
| Bảng 3.12. Đánh giá của người dân về kết quả giải quyết công việc; phẩm chất, đạo đức, lối sống và thái độ trách nhiệm với công việc..... | 59 |
| Bảng 3.13: Tác động của yếu tố chế độ chính sách đến chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã thành phố Lào Cai..... | 62 |
| Bảng 3.14: Tác động của công tác đào tạo bồi dưỡng đến | 65 |
| chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã thành phố Lào Cai | 65 |
| Bảng 3.15: Tác động của cơ chế tuyển dụng, bổ nhiệm, sử dụng đến chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã thành phố Lào Cai..... | 66 |
| Bảng 3.16: Tác động của yếu tố công tác đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã thành phố Lào Cai..... | 68 |

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong công cuộc cải cách hành chính của nước ta, việc xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức viên chức nhà nước là nội dung thiết yếu. Chính quyền cấp xã là đơn vị hành chính ở cơ sở, trực tiếp tổ chức đưa đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước vào cuộc sống. Đây cũng là nơi gần dân nhất, tiếp thu những ý kiến của nhân dân để phản ánh cho Đảng và Nhà nước hoàn thiện chính sách, pháp luật. Trên thực tế, cán bộ công chức cấp xã phải giải quyết một khối lượng công việc rất lớn, đa dạng và phức tạp, liên quan đến mọi mặt của đời sống chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, an ninh, quốc phòng ở cơ sở. Do đó, nếu đội ngũ cán bộ công chức sa sút về phẩm chất, không đủ năng lực công tác sẽ gây những hậu quả tiêu cực và nghiêm trọng về nhiều mặt đối với mỗi địa phương nói riêng và cả nước nói chung. Việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức chính quyền cấp xã là nhân tố then chốt trong xây dựng hệ thống chính quyền vững mạnh.

Mục tiêu của công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước ta thành nước công nghiệp, có cơ sở vật chất, kỹ thuật hiện đại, cơ cấu kinh tế hợp lý, quan hệ sản xuất tiên bộ, phù hợp với trình độ phát triển của lực lượng sản xuất, đời sống vật chất và tinh thần nâng cao, quốc phòng an ninh vững chắc, dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, văn minh. Chương trình tổng thể cải cách nền hành chính nhà nước đến năm 2020 cũng xác định, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức là một trong bảy chương trình hành động chiến lược góp phần xây dựng nền hành chính dân chủ, trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, từng bước hiện đại, xây dựng bộ máy nhà nước hoạt động có hiệu lực, hiệu quả. Trong đó, đặt ra yêu cầu xây dựng được đội ngũ cán bộ công chức hành chính vừa có phẩm chất đạo đức tốt, vừa có năng lực, trình độ chuyên môn cao, có kỹ năng quản lý, vận hành bộ máy hành chính để thực hiện có hiệu quả các chủ