

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

HOÀNG THỊ THƠM

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, VIÊN CHỨC
CỦA CHI NHÁNH NGÂN HÀNG CHÍNH SÁCH XÃ HỘI
TỈNH BẮC KẠN

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

HOÀNG THỊ THƠM

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, VIÊN CHỨC
CỦA CHI NHÁNH NGÂN HÀNG CHÍNH SÁCH XÃ HỘI
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. NGUYỄN TIẾN LONG

THÁI NGUYÊN - 2019

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi, và có kế thừa các công trình nghiên cứu trước đó có liên quan đến đề tài.

Các số liệu, kết quả nghiên cứu trong luận văn “*Nâng cao chất lượng cán bộ, viên chức của Chi nhánh Ngân hàng Chính sách xã hội tỉnh Bắc Kạn*” là trung thực và chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

Thái Nguyên, tháng năm 2019

Tác giả luận văn

Hoàng Thị Thơm

LỜI CẢM ƠN

Trong quá trình thực hiện đề tài: “*Nâng cao chất lượng cán bộ, viên chức của Chi nhánh Ngân hàng Chính sách xã hội tỉnh Bắc Kạn*”, tôi đã nhận được sự hướng dẫn, giúp đỡ, động viên của các 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 quá trình học tập và nghiên cứu.

Tôi xin trân trọng cảm ơn Ban Giám hiệu Nhà trường, Phòng Đào tạo - Bộ phận Sau Đại học, các khoa và các phòng 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 sự giúp đỡ tận tình của giáo viên hướng dẫn TS. Nguyễn Tiến Long.

Tôi xin cảm ơn sự giúp đỡ, đóng góp nhiều ý kiến quý báu của các nhà khoa học, các thầy các cô giáo trong Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh - Đại học Thái Nguyên.

Tôi xin cảm ơn sự động viên, giúp đỡ của bạn bè và gia đình đã giúp tôi thực hiện luận văn này.

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

Thái Nguyên, tháng năm 2019

Tác giả luận văn

Hoàng Thị Thơm

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
MỤC LỤC	iii
DANH MỤC SƠ ĐỒ, BẢNG, HÌNH	vii
MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu	1
2. Mục tiêu nghiên cứu.....	2
2.1. Mục tiêu chung	2
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. Những đóng góp của đề tài luận văn.....	3
5. Bố cục của luận văn	4
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, VIÊN CHỨC	5
1.1. Cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng cán bộ, viên chức.....	5
1.1.1. Khái niệm nhân lực, cán bộ, viên chức	5
1.1.2. Chất lượng và tiêu chí đánh giá chất lượng CB, VC	6
1.1.3. Nội dung nâng cao chất lượng cán bộ, viên chức	11
1.1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng cán bộ, viên chức	17
1.2. Cơ sở thực tiễn nâng cao chất lượng cán bộ, viên chức của Ngân hàng Chính sách xã hội	28
1.2.1. Tính tất yếu nâng cao chất lượng cán bộ, viên chức của Ngân hàng Chính sách xã hội.....	28

1.2.2. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng cán bộ, viên chức của chi nhánh ngân hàng Nhà nước tỉnh Bắc Kạn	29
1.2.3. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng cán bộ, viên chức của Chi nhánh NHCSXH tỉnh Hà Tĩnh.....	30
1.2.4. Những bài học rút ra cho chi nhánh NHCSXH tỉnh Bắc Kạn	32
Chương 2: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	34
2.1. Các 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. Phân tích, xử lý thông tin	35
2.2.3. Phương pháp phân tích số liệu	35
2.3. Hệ thống chỉ tiêu nghiên cứu	35
2.3.1. Các chỉ tiêu đánh giá chất lượng cán bộ, viên chức.....	35
2.3.2. Các chỉ tiêu đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng cán bộ, viên chức.....	36
3.1. Khái quát về chi nhánh Ngân hàng Chính sách xã hội tỉnh Bắc Kạn.....	37
3.1.1. Giới thiệu chung.....	37
3.1.2. Cơ cấu bộ máy tổ chức	38
3.2. Thực trạng chất lượng cán bộ, viên chức của chi nhánh ngân hàng chính sách xã hội tỉnh Bắc Kạn.....	47
3.2.1. Về chiến lược, quy hoạch và kế hoạch cán bộ, viên chức của Ngân hàng Chính sách xã hội tỉnh Bắc Kạn.....	47
3.2.2. Quy mô và cơ cấu cán bộ, viên chức tại Chi nhánh	49
3.2.3. Về trình độ	55
3.2.4. Sức khỏe của đội ngũ cán bộ viên chức	62
3.2.5. Kết quả khảo sát chất lượng của cán bộ, viên chức tại Chi nhánh Ngân hàng CSXH tỉnh Bắc Kạn	63

3.3. Đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng cán bộ, viên chức của Chi nhánh NHCSXH tỉnh Bắc Kạn	65
3.3.1. Các yếu tố bên trong	65
3.3.2. Các yếu tố bên ngoài	80
3.4. Đánh giá chung về chất lượng cán bộ, viên chức của Chi nhánh ngân hàng chính sách xã hội tỉnh Bắc Kạn	80
3.4.1. Những ưu điểm	80
3.4.2. Những hạn chế	82
3.4.3. Nguyên nhân của những hạn chế	83
Chương 4: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, VIÊN CHỨC CỦA CHI NHÁNH NGÂN HÀNG CHÍNH SÁCH XÃ HỘI TỈNH BẮC KẠN	85
4.1. Quan điểm, định hướng về nâng cao chất lượng cán bộ, viên chức của chi nhánh ngân hàng chính sách xã hội tỉnh Bắc Kạn	85
4.1.1. Quan điểm, định hướng nâng cao chất lượng cán bộ, viên chức của Chi nhánh.....	85
4.1.2. Dự báo nhu cầu chất lượng cán bộ, viên chức của Chi nhánh đến năm 2022	87
4.2.1. Quy hoạch cán bộ, viên chức có đủ trình độ, năng lực vào các vị trí công tác phù hợp	87
4.2.2. Quan tâm đến điều kiện làm việc và chế độ đãi ngộ đối với cán bộ, viên chức.....	89
4.2.3. Sử dụng cán bộ, viên chức cần gắn với chuyên môn	92
4.2.4. Hoàn thiện tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc	93
4.2.5. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức về chuyên môn, kiến thức, trình độ và kỹ năng làm việc	94
4.2.6. Giải pháp với các Phòng giao dịch của Ngân hàng Chính sách Xã hội trên địa bàn	96

4.3. Kiến nghị.....	97
4.3.1. Với Nhà nước.....	97
4.3.2. Với NHCSXH Việt Nam.....	98
4.3.3. Với Ngân hàng CSXH tỉnh.....	98
KẾT LUẬN.....	99
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	101
PHỤ LỤC.....	102

DANH MỤC SƠ ĐỒ, BẢNG, HÌNH

Sơ đồ

Sơ đồ 3.1. Tổ chức bộ máy quản lý của NHCSXH tỉnh Bắc Kạn	39
---	----

Hình

Hình 3.1: Số lượng cán bộ quản lý và viên chức thừa hành	51
--	----

Bảng

Bảng 3.1. Tình hình sử dụng vốn của NHCSXH chi nhánh Bắc Kạn.....	45
Bảng 3.2. Kết quả hoạt động kinh doanh của NHCSXH.....	47
Bảng 3.3: Số lượng cán bộ, viên chức và HĐLĐ Chi nhánh.....	50
giai đoạn 2013 – 2017.....	50
giai đoạn 2013 – 2017.....	51
Bảng 3.4: Cán bộ, viên chức và HĐLĐ Chi nhánh phân theo độ tuổi và giới tính giai đoạn 2013 – 2017	52
Bảng 3.5: Kinh nghiệm công tác của CB, VC tại Chi nhánh NHCSXH tỉnh Bắc Kạn năm 2017.....	54
Bảng 3.6: Trình độ học vấn của cán bộ viên chức giai đoạn 2013 – 2017.....	57
Bảng 3.7: Chuyên ngành đào tạo của cán bộ viên chức tính đến năm 2017.....	58
Bảng 3.8: Trình độ lý luận chính trị của cán bộ tại Chi nhánh	60
tính đến năm 2017	60
Bảng 3.9: Đánh giá về chất lượng cán bộ, viên chức	65
Bảng 3.10. Số lượng lao động được tuyển dụng giai đoạn 2013-2017	67
Bảng 3.11: Đánh giá về công tác tuyển dụng của Chi nhánh	68
Bảng 3.12. Số lượng cán bộ tham gia đào tạo giai đoạn 2013-2017.....	68
Bảng 3.13: Đánh giá về công tác đào tạo và phát triển	70
của Chi nhánh.....	70
Bảng 3.14: Đánh giá về công tác bố trí cán bộ của Chi nhánh.....	73
Bảng 3.15: Công tác đánh giá cán bộ của Chi nhánh	76
Bảng 3.16: Đánh giá về thu nhập của Chi nhánh.....	79
Bảng 4.1: Nhu cầu cán bộ, viên chức của Chi nhánh năm 2022	87

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

Cán bộ, viên chức đóng vai trò then chốt, quyết định sự phát triển của mọi nền kinh tế. Ngày nay trước yêu cầu của cuộc cách mạng khoa học kỹ thuật, yếu tố con người thực sự trở thành nhân tố quyết định, một điều kiện tiên quyết của mọi giải pháp để phát triển kinh tế xã hội. Trong các tổ chức cũng vậy, cán bộ, viên chức là yếu tố cơ bản trong việc quyết định sự phát triển của một tổ chức.

Đất nước bước vào thời kỳ phát triển mới, hội nhập ngày càng sâu rộng với thế giới, cùng với sự phát triển như vũ bão của khoa học công nghệ đòi hỏi cán bộ, viên chức của mỗi doanh nghiệp phải có đủ năng lực, trình độ để có thể đáp ứng được yêu cầu trong sự nghiệp phát triển đất nước. Mặt khác, thực trạng cán bộ, viên chức nước ta hiện nay còn thiếu về số lượng có tay nghề, nếu không chú trọng đầu tư, đào tạo, bồi dưỡng thì tất yếu sẽ kéo dài sự tụt hậu. Chính vì vậy, nâng cao chất lượng cán bộ, viên chức, phát triển nhanh, nhất là cán bộ, viên chức chất lượng cao là yêu cầu cấp bách hiện nay.

Chi nhánh Ngân hàng Chính sách xã hội tỉnh Bắc Kạn là một đơn vị thuộc hệ thống Ngân hàng Chính sách xã hội, hoạt động không vì mục đích lợi nhuận, với chức năng nhiệm vụ là chuyển tải các nguồn vốn tín dụng ưu đãi của Chính phủ đến với hộ nghèo và các đối tượng chính sách khác, nhằm góp phần thực hiện mục tiêu giảm nghèo, đảm bảo an sinh xã hội trên địa bàn tỉnh Bắc Kạn. Để thực hiện thắng lợi các mục tiêu, chiến lược về giảm nghèo bền vững, giải quyết việc làm, đảm bảo an sinh xã hội của Đảng và Nhà nước, trong những năm qua chi nhánh Ngân hàng Chính sách xã hội tỉnh Bắc Kạn luôn nỗ lực phấn đấu, vượt qua mọi khó khăn hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao.

Với lĩnh vực hoạt động đặc thù rất nên yếu tố con người có ảnh hưởng quan trọng đến mọi hoạt động của Ngân hàng Chính sách xã hội, cũng như