

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

LÂM VĂN DŨNG

**QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ ĐÀO TẠO
VÀ BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CHỦ CHỐT CỦA
THÀNH PHỐ CẨM PHẢ, TỈNH QUẢNG NINH**

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

LÂM VĂN DŨNG

**QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ ĐÀO TẠO
VÀ BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CHỦ CHỐT CỦA
THÀNH PHỐ CẨM PHẢ, TỈNH QUẢNG NINH**

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 QUANG HUY

THÁI NGUYÊN - 2019

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan rằng, số liệu và kết quả nghiên cứu trong luận văn được thực hiện nghiêm túc, trung thực và mọi số liệu trong này được trích dẫn có nguồn gốc rõ ràng.

Thái Nguyên, tháng 02 năm 2019

Tác giả luận văn

Lâm Văn Dũng

LỜI CẢM ƠN

Tôi xin bày tỏ lòng biết ơn đến Ban Giám hiệu, toàn thể các Giảng viên trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh - Đại học Thái Nguyên đã nhiệt tình giảng dạy, truyền đạt kiến thức trong suốt quá trình theo học tại trường và tạo điều kiện thuận lợi nhất trong thời gian học tập và nghiên cứu nhằm hoàn thành chương trình Cao học.

Với tình cảm trân trọng nhất, tôi xin bày tỏ sự cảm ơn chân thành, sâu sắc tới PGS. TS. Trần Quang Huy đã tận tình hướng dẫn, giúp đỡ trong quá trình thực hiện luận văn.

Xin trân trọng cảm ơn!

Thái Nguyên, tháng 02 năm 2019

Tác giả luận văn

Lâm Văn Dũng

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
MỤC LỤC	iii
DANH MỤC TỪ, CỤM TỪ VIẾT TẮT	vi
DANH MỤC BẢNG, SƠ ĐỒ	vii
MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Mục tiêu nghiên cứu.....	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	2
4. Dự kiến đóng góp của Luận văn	3
5. Kết cấu của luận văn	3
Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ ĐÀO TẠO VÀ BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CHỦ CHỐT ...	4
1.1. Cơ sở lý luận về quản lý nhà nước về đào tạo và bồi dưỡng cán bộ chủ chốt.....	4
1.1.1. Lý luận về cán bộ chủ chốt	4
1.1.2. Lý luận về đào tạo và bồi dưỡng.....	7
1.1.3. Quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chủ chốt.....	9
1.1.4. Nội dung quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chủ chốt.....	10
1.1.5. Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước về đào tạo và bồi dưỡng cán bộ chủ chốt	14
1.2. Cơ sở thực tiễn quản lý nhà nước về đào tạo và bồi dưỡng cán bộ chủ chốt.....	18
1.2.1. Kinh nghiệm của một số địa phương trong nước	18
1.2.2. Bài học cho thành phố Cẩm Phả, tỉnh Quảng Ninh.....	21
Chương 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	23
2.1. Câu hỏi nghiên cứu	23
2.2. Chọn điểm nghiên cứu	23
2.3. Phương pháp nghiên cứu	23

2.3.1. Phương pháp thu thập thông tin.....	23
2.3.2. Phương pháp tổng hợp thông tin.....	25
2.3.3. Phương pháp phân tích thông tin	25
2.4. Hệ thống chỉ tiêu nghiên cứu	26
2.4.1. Các chỉ tiêu về cán bộ chủ chốt	26
2.4.2. Các chỉ tiêu nghiên cứu quản lý nhà nước về đào tạo và bồi dưỡng cán bộ chủ chốt	27
Chương 3. THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ ĐÀO TẠO VÀ BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CHỦ CHỐT CỦA THÀNH PHỐ CẨM PHẢ, TỈNH QUẢNG NINH.....	28
3.1. Khái quát về thành phố Cẩm Phả, tỉnh Quảng Ninh.....	28
3.1.1. Điều kiện tự nhiên.....	28
3.1.2. Điều kiện kinh tế	30
3.1.3. Điều kiện xã hội	34
3.2. Thực trạng đội ngũ cán bộ chủ chốt của thành phố Cẩm Phả, tỉnh Quảng Ninh.....	40
3.3. Thực trạng công tác quản lý nhà nước về đào tạo và bồi dưỡng cán bộ chủ chốt của thành phố Cẩm Phả, tỉnh Quảng Ninh.....	42
3.3.1. Quy trình quản lý nhà nước về đào tạo và bồi dưỡng cán bộ chủ chốt.....	42
3.3.2. Quản lý về công tác xây dựng chiến lược và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng	45
3.3.3. Quản lý công tác tổ chức thực hiện đào tạo, bồi dưỡng	47
3.3.4. Quản lý công tác kiểm tra, đánh giá năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý sau đào tạo, bồi dưỡng.....	48
3.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến công tác quản lý nhà nước về đào tạo và bồi dưỡng cán bộ chủ chốt của thành phố Cẩm Phả, tỉnh Quảng Ninh.....	51
3.4.1. Cơ chế, chính sách đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ chủ chốt...	51
3.4.2. Công tác quản lý đội ngũ cán bộ chủ chốt.....	52
3.4.3. Hệ thống pháp luật về cán bộ, công chức	55
3.4.4. Nhận thức của cán bộ chủ chốt đối với đào tạo, bồi dưỡng	57

3.4.5. Chế độ chính sách bảo đảm lợi ích vật chất cho đội ngũ cán bộ chủ chốt	59
3.5. Đánh giá kết quả đạt được, mặt hạn chế trong công tác quản lý nhà nước về đào tạo và bồi dưỡng cán bộ chủ chốt của thành phố Cẩm Phả, tỉnh Quảng Ninh.....	64
3.5.1. Kết quả đạt được	64
3.5.2. Những hạn chế và nguyên nhân.....	66
Chương 4. MỘT SỐ GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ ĐÀO TẠO VÀ BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CHỦ CHỐT CỦA THÀNH PHỐ CẨM PHẢ, TỈNH QUẢNG NINH	68
4.1. Quan điểm, phương hướng và mục tiêu về công tác quản lý nhà nước về đào tạo và bồi dưỡng cán bộ chủ chốt của thành phố Cẩm Phả, tỉnh Quảng Ninh.....	68
4.1.1. Quan điểm	68
4.1.2. Phương hướng	68
4.1.3. Mục tiêu	69
4.2. Một số giải pháp nhằm tăng cường công tác quản lý nhà nước về đào tạo và bồi dưỡng cán bộ chủ chốt của thành phố Cẩm Phả, tỉnh Quảng Ninh	69
4.2.1. Công tác xây dựng chiến lược và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng ...	69
4.2.2. Công tác tổ chức thực hiện đào tạo, bồi dưỡng	70
4.2.3. Công tác kiểm tra, đánh giá năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ chủ chốt sau đào tạo bồi dưỡng.....	71
4.2.4. Một số giải pháp khác	72
4.3. Kiến nghị.....	73
KẾT LUẬN	74
TÀI LIỆU THAM KHẢO	76
PHỤ LỤC	77

DANH MỤC TỪ, CỤM TỪ VIẾT TẮT

BHYT	: Bảo hiểm y tế
CB	: Cán bộ
CBCC	: Cán bộ công chức
ĐH	: Đại học
ĐTBD	: Đào tạo bồi dưỡng
GTSX	: Giá trị sản xuất
HCC	: Hành chính công
HĐND	: Hội đồng nhân dân
KT-XH	: Kinh tế - xã hội
QLNN	: Quản lý nhà nước
TNHH	: Trách nhiệm hữu hạn
TP	: Thành phố
TTHC	: Trung tâm hành chính
UBND	: Ủy ban nhân dân
UBND	: Ủy ban nhân dân

DANH MỤC BẢNG, SƠ ĐỒ

Bảng:

Bảng 3.1:	Giá trị sản xuất các ngành kinh tế TP Cẩm Phả giai đoạn 2015-2017	32
Bảng 3.2:	Cơ cấu giá trị sản xuất các ngành kinh tế TP Cẩm Phả giai đoạn 2015-2017	33
Bảng 3.3:	Tình hình dân số thành phố Cẩm Phả giai đoạn 2015-2017.....	34
Bảng 3.4:	Một số chỉ tiêu Kinh tế - Xã hội thành phố Cẩm Phả.....	39
Bảng 3.5:	Thống kê số lượng cán bộ chủ chốt cấp TP của TP Cẩm Phả.....	40
Bảng 3.7:	Kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chủ chốt TP Cẩm Phả giai đoạn 2015-2017	47
Bảng 3.8:	Bảng tổng hợp thông tin chung của cán bộ chủ chốt được điều tra	48
Bảng 3.9:	Ý kiến đánh giá kết quả sau đào tạo	49
Bảng 3.10:	Kết quả ĐTBĐ cán bộ chủ chốt TP Cẩm Phả tính đến hết 31.12.2017.....	52
Bảng 3.11:	Ý kiến đánh giá về sự hài lòng khi tham gia ĐTBĐ	58
Bảng 3.12:	Kinh phí chi trả cho cán bộ chủ chốt TP Cẩm Phả giai đoạn 2015-2017	63
Bảng 3.13:	Ý kiến đánh giá chính sách đối với CBCC khi tham gia ĐTBĐ.....	64

Sơ đồ:

Sơ đồ 1.1:	Quản lý nhà nước về đào tạo và bồi dưỡng CBCC	11
------------	---	----

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, nhất là đối với cán bộ chủ chốt là một yêu cầu quan trọng trong công cuộc đổi mới của đất nước hiện nay, nhằm xây dựng một đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới. Điều này đã được khẳng định trong các nghị quyết của Đảng, cụ thể hoá trong các văn bản chính sách và kế hoạch triển khai của Chính phủ cũng như tổ chức thực hiện ở các cấp địa phương.

Những năm qua, chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chủ chốt được các cấp, các ngành chú trọng, quan tâm, do vậy trình độ, kiến thức chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước, quản lý kinh tế, tin học, ngoại ngữ được nâng lên một bước. Hạn thức của cán bộ công chức nói chung, cán bộ chủ chốt cấp thành phố nói riêng đã có sự chuyển biến, xem việc đào tạo, bồi dưỡng là trách nhiệm, là nghĩa vụ và đã trở thành phong trào học tập nâng cao trình độ là yêu cầu bắt buộc. Nhiều loại hình đào tạo, bồi dưỡng như tập trung, không tập trung, dài hạn, ngắn hạn với nhiều nội dung lồng ghép, phong phú được mở ra tạo điều kiện cho cán bộ công chức theo học một cách phù hợp.

Tuy nhiên, thành phố cũng gặp những khó khăn cần nỗ lực tập trung giải quyết đó là: Cẩm Phả là đô thị công nghiệp phát triển với trên 2.000 doanh nghiệp, là nơi thu hút các nhà đầu tư và lực lượng lao động lớn, vừa tạo ra tiềm năng phát triển kinh tế - xã hội song cũng kéo theo những vấn đề xã hội về dân số, việc làm, giáo dục, y tế, môi trường, ANTT... đòi hỏi phải có hệ thống tổ chức bộ máy hành chính đủ mạnh, năng động, làm tốt vai trò quản lý, thúc đẩy xã hội phát triển trong khuôn khổ pháp luật. Trong khi đó, bên cạnh những kết quả đạt được, công tác đào tạo, bồi dưỡng vẫn còn bộc lộ một số vấn đề cần được khắc phục trong xu thế hội nhập, đổi mới hiện nay. Công tác triển khai thực hiện mở một số lớp đào tạo bồi dưỡng cán bộ chủ chốt còn triển khai chậm,