

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

NGUYỄN DUY PHƯƠNG

**GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ
CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TỈNH QUẢNG NINH**

Chuyên ngành: Quản lý kinh tế

Mã số: 60 34 04 10

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. NGUYỄN CÚC

THÁI NGUYÊN - 2013

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng. Các số liệu nêu trong luận văn là trung thực. Những kết luận khoa học của luận văn chưa được công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

TÁC GIẢ LUẬN VĂN

Nguyễn Duy Phương

LỜI CẢM ƠN

Em xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đối với PGS.TS Nguyễn Cúc - người hướng dẫn khoa học - đã tận tình chỉ bảo và tạo điều kiện thuận lợi cho em trong suốt quá trình nghiên cứu và thực hiện luận văn. Cảm ơn Tiến sỹ Vũ Hùng Cường - Viện kinh tế Việt Nam đã góp ý cho luận văn của em được hoàn chỉnh hơn.

Xin chân thành cảm ơn quý thầy giáo, cô giáo Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh - Đại học Thái Nguyên đã trang bị kiến thức và góp nhiều ý kiến quý báu cho em trong quá trình thực hiện luận văn. Em cũng xin được cảm ơn Phòng Quản lý sau đại học và các Khoa - Phòng của trường đã tạo điều kiện thuận lợi trong thời gian học tập và nghiên cứu tại trường.

Xin chân thành cảm ơn các đồng chí lãnh đạo, chuyên viên Ban Tổ chức Tỉnh ủy đã nhiệt tình giúp đỡ, cung cấp thông tin tư liệu, đóng góp ý kiến cho việc nghiên cứu và hoàn thành luận văn.

Xin chân thành cảm ơn bạn bè, đồng nghiệp và gia đình đã giúp đỡ, động viên, khích lệ và tạo điều kiện trong quá trình nghiên cứu và hoàn thành luận văn.

Tác giả luận văn

Nguyễn Duy Phương

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN.....	i
LỜI CẢM ƠN.....	ii
MỤC LỤC.....	ii
DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT.....	vi
DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU.....	vii
MỞ ĐẦU.....	1
1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài.....	1
2. Mục tiêu nghiên cứu.....	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	2
4. Ý nghĩa khoa học của đề tài.....	3
5. Những đóng góp của đề tài.....	3
6. Bố cục của luận văn.....	3
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN CỦA VIỆC NÂNG CAO	
CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TỈNH QUẢNG NINH ...	4
1.1. Cơ sở lý luận.....	4
1.1.1. Một số vấn đề cơ bản về lý luận nâng cao chất lượng đội ngũ cán	
bộ, công chức.....	4
1.1.2. Những nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ CBCC.....	24
1.2. Cơ sở thực tiễn.....	26
1.2.1. Kinh nghiệm của một số nước và những bài học được rút ra.....	26
1.2.2. Một số bài học kinh nghiệm của các nước có thể vận dụng trong	
việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cho Việt Nam và tỉnh	
Quảng Ninh.....	36
1.2.3. Kinh nghiệm của một số địa phương về nâng cao chất lượng đội ngũ	
CBCC và những bài học rút ra cho tỉnh Quảng Ninh.....	38
Chương 2: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU.....	42
2.1. Các câu hỏi đặt ra mà đề tài cần giải quyết.....	42
2.2. Phương pháp nghiên cứu.....	42

2.3. Hệ thống các chỉ tiêu nghiên cứu.....	45
Chương 3: THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC.....	47
3.1. Thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức.....	47
3.1.1. Khái quát đặc điểm tự nhiên, tình hình kinh tế - xã hội của Quảng Ninh liên quan đến chất lượng đội ngũ CBCC.....	47
3.1.2. Khảo sát tình hình đội ngũ cán bộ, công chức tỉnh Quảng Ninh	50
3.1.3. Nhận xét chung về đội ngũ CBCC tỉnh Quảng Ninh	59
3.2. Thực trạng công tác nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức	63
3.3. Đánh giá chung	74
3.3.1. Kết quả đạt được trong nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC	74
3.3.2. Những hạn chế trong nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC	75
3.3.3. Nguyên nhân.....	76
Chương 4: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TỈNH QUẢNG NINH.....	78
4.1. Quan điểm, phương hướng, mục tiêu	78
4.1.1. Dự báo tình hình tác động tới việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tỉnh Quảng Ninh.....	78
4.1.2. Quan điểm.....	80
4.1.3. Phương hướng	82
4.1.4. Mục tiêu.....	83
4.2. Giải pháp chủ yếu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh.....	85
4.2.1. Nhóm giải pháp đổi mới về chất lượng tuyển dụng, lựa chọn, và sử dụng đội ngũ CBCC	85
4.2.2. Nhóm giải pháp về công tác quy hoạch và đào tạo, bồi dưỡng.....	89
4.2.3. Nhóm giải pháp về đổi mới phương thức sử dụng CBCC	98
4.2.4. Nhóm giải pháp về tạo môi trường công tác và đổi mới cơ chế chính sách	104
4.2.5. Nhóm giải pháp về nâng cao hiệu quả quản lý, sử dụng biên chế, đổi mới tổ chức bộ máy và nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC làm công tác tổ chức cán bộ	106

4.3. Đề xuất, kiến nghị.....	109
4.3.1. Với Trung ương.....	109
4.3.2. Với tỉnh.....	112
KẾT LUẬN	113
CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ	115
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	117
PHỤ LỤC	120

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

1. CBCC : Cán bộ, công chức
2. CB : Cán bộ
3. CC : Công chức
4. ĐTBĐ : Đào tạo, bồi dưỡng
5. HĐND : Hội đồng nhân dân
6. UBND : Ủy ban nhân dân
7. LLCT : Lý luận chính trị
8. CNH - HĐH : Công nghiệp hóa - hiện đại hóa
9. QLNN : Quản lý nhà nước

DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU

Bảng 3.1. Số lượng và cơ cấu của đội ngũ CBCC cấp tỉnh, cấp huyện đến 31/12/2012	51
Bảng 3.2. Số lượng và cơ cấu của đội ngũ CBCC cấp tỉnh, cấp huyện đến 31/12/2005	52
Bảng 3.3. Số lượng và cơ cấu của đội ngũ CBCC cấp xã năm 2012.....	53
Bảng 3.4. Số lượng và cơ cấu của đội ngũ CBCC cấp xã năm 2005.....	54
Bảng 3.5. Cơ cấu nữ, dân tộc CBCC cấp tỉnh, cấp huyện năm 2012 và 2005	54
Bảng 3.6. Số lượng, cơ cấu CBCC cấp xã đến 31/3/2012	55
Bảng 3.7. Trình độ chuyên môn của CBCC cấp tỉnh, cấp huyện năm 2005 và 2012 ...	56
Bảng 3.8. Trình độ LLCT của CBCC cấp tỉnh, cấp huyện năm 2005 và 2012.....	56
Bảng 3.9. Trình độ QLNN của CBCC cấp tỉnh, cấp huyện năm 2005 và 2012	57
Bảng 3.10. Trình độ ngoại ngữ của CBCC cấp tỉnh, cấp huyện năm 2005 và 2012	58
Bảng 3.11. Chất lượng CBCC cấp xã năm 2005 và 2012.....	59
Bảng 3.12. Số lượng, cơ cấu đội ngũ CBCC các cơ quan làm công tác tổ chức CB đến 31/12/2012	73
Bảng 3.13. Số lượng, chất lượng đội ngũ CBCC của các cơ quan làm công tác tổ chức cán bộ đến 31/12/2012	73

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài

Cán bộ, công chức là nguồn nhân lực quan trọng của bộ máy các cơ quan Đảng, nhà nước và các đoàn thể quần chúng từ Trung ương đến địa phương, yếu tố quyết định việc hoàn thành chức năng, nhiệm vụ của bộ máy đó. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã căn dặn: "*Cán bộ là cái gốc của mọi công việc*"; "*...Có cán bộ tốt thì việc gì cũng xong, muôn việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém, đó là một chân lý*" [1, Tr. 220, 221]. Lịch sử hơn 80 năm lãnh đạo của Đảng đã khẳng định vai trò quan trọng của đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ trong thực hiện nhiệm vụ cách mạng qua các thời kỳ. Từ phong trào Xô-Việt (1930-1931), đến Cách mạng tháng Tám năm 1945, 30 năm đấu tranh giành độc lập tự do, đến quá trình gần 30 năm đổi mới đất nước. Có nhiều nhân tố làm nên thành công của sự nghiệp cách mạng, nhưng xuyên suốt và có tính quyết định, đó là Đảng, Nhà nước ta thường xuyên quan tâm, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu mà thực tiễn trong từng giai đoạn đặt ra, "*Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước, của chế độ, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng*" [2, tr. 33].

Với Quảng Ninh, đội ngũ cán bộ, công chức đã góp phần không nhỏ vào sự nghiệp phát triển của tỉnh. Trong công cuộc giải phóng dân tộc, họ đã cùng quân và dân đánh đuổi giặc ngoại xâm; thời kỳ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, họ là lực lượng chủ yếu thực hiện đường lối đổi mới, phát triển kinh tế, xã hội, góp phần giữ vững quốc phòng, an ninh. Sự đổi thay mạnh mẽ, có bước đột phá về kinh tế - xã hội giai đoạn 2005 - 2012 đã tạo ra nhu cầu xã hội và là điều kiện cho sự trưởng thành, tiến bộ về nhiều mặt của đội ngũ cán bộ, công chức tỉnh Quảng Ninh.

Bên cạnh đó, mục tiêu đẩy mạnh phát triển kinh tế - xã hội, cải cách hành chính và quá trình hội nhập quốc tế, những hạn chế, yếu kém về năng lực và có cả sự thoái hóa đạo đức, lối sống của một bộ phận không nhỏ cán bộ, công chức đang là một vấn đề thời sự đặt ra vô cùng cấp thiết. Đã đến lúc cần phải đánh giá đúng thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong điều kiện hiện nay, từ đó tìm ra những giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, góp phần thúc đẩy quá trình phát triển tỉnh Quảng Ninh phát triển mạnh mẽ về kinh tế - xã hội, sớm trở thành tỉnh công nghiệp. Đây là vấn đề lớn, phức tạp, tuy có một số công trình nghiên cứu, đã được công bố. Nhưng cho đến nay chưa có công trình nào

nghiên cứu về các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tỉnh Quảng Ninh một cách hệ thống. Vì vậy, việc lựa chọn đề tài: **“Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tỉnh Quảng Ninh”** là vấn đề thiết thực có ý nghĩa cấp bách cả lý luận và thực tiễn.

2. Mục tiêu nghiên cứu

2.1. Mục tiêu

Đánh giá thực trạng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh Quảng Ninh, những vấn đề tồn tại, hạn chế cần khắc phục, trên cơ sở đó đề xuất phương hướng và các giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh.

2.2. Nhiệm vụ

- Hệ thống hóa một số vấn đề lý luận cơ bản của việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ở nước ta nói chung và tỉnh ta nói riêng.

- Nghiên cứu kinh nghiệm của một số nước trên thế giới và của một số địa phương về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, rút ra bài học có thể vận dụng cho tỉnh Quảng Ninh.

- Phân tích, đánh giá đúng thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức và công tác tổ chức cán bộ của tỉnh; những kết quả đạt được tồn tại và nguyên nhân của những hạn chế.

- Đề xuất, kiến nghị phương hướng và những giải pháp cơ bản nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu của tỉnh giai đoạn hiện nay và những năm tiếp theo.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

- Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh, gồm: cán bộ, công chức ở các cơ quan Đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội cấp tỉnh, cấp huyện và đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn.

- Các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh trên các mặt: đánh giá, tuyển chọn, quy hoạch, ĐTBĐ, điều động luân chuyển, bố trí sử dụng, bổ nhiệm, chính sách đãi ngộ, công tác tổ chức cán bộ, đó là những nhân tố quan trọng tác động đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh Quảng Ninh hiện nay.