

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

TRỊNH VĂN QUẢNG

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ,
CÔNG CHỨC ỦY BAN NHÂN DÂN THỊ XÃ SÔNG CÔNG,
TỈNH THÁI NGUYÊN**

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Chuyên ngành: QUẢN TRỊ KINH DOANH

THÁI NGUYÊN - 2014

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

TRỊNH VĂN QUẢNG

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ,
CÔNG CHỨC ỦY BAN NHÂN DÂN THỊ XÃ SÔNG CÔNG,
TỈNH THÁI NGUYÊN**

**Chuyên ngành: QUẢN TRỊ KINH DOANH
Mã số: 60.34.01.02**

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. NGUYỄN HỮU TRI

THÁI NGUYÊN - 2014

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin đảm bảo nội dung nghiên cứu do bản thân thực hiện, dưới sự hướng dẫn khoa học của **PGS.TS. Nguyễn Hữu Tri**, các số liệu và kết quả nghiên cứu trong luận văn là trung thực và chưa sử dụng để bảo vệ công trình khoa học khác.

Tác giả xin chịu trách nhiệm về các kết quả nghiên cứu trong luận văn!

Thái Nguyên, tháng 10 năm 2014

Tác giả

Trịnh Văn Quảng

LỜI CẢM ƠN

Tôi xin bày tỏ lòng kính trọng và biết ơn sâu sắc đến **PGS.TS. Nguyễn Hữu Tri**, người đã hướng dẫn và giúp đỡ tôi hoàn thành luận văn này.

Tôi xin chân thành cảm ơn Ban giám hiệu, phòng Quản lý Đào tạo sau đại học trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh Thái Nguyên đã tạo mọi điều kiện thuận lợi giúp tôi hoàn thành khóa học.

Tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành đến lãnh đạo Thị ủy, Hội Đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân Thị xã, Phòng Nội vụ, Phòng Thống kê và các phòng, ban, ngành trong địa bàn Thị xã Sông Công đã tạo điều kiện cho tôi trong việc thu thập số liệu phục vụ cho đề tài.

Cuối cùng, tôi xin gửi lời cảm ơn đến những người thân trong gia đình, bạn bè, đồng nghiệp đã giúp đỡ và cung cấp cho tôi những kinh nghiệm quý báu để tôi có thể hoàn thành luận văn trong thời gian quy định.

Tôi xin chân thành cảm ơn !

Thái Nguyên, tháng 10 năm 2014

Tác giả

Trịnh Văn Quảng

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
MỤC LỤC.....	iii
DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT	vii
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	viii
DANH MỤC CÁC HÌNH, BIỂU ĐỒ.....	ix
MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Mục tiêu nghiên cứu.....	3
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	3
4. Ý nghĩa khoa học và những đóng góp mới của đề tài nghiên cứu.....	4
5. Kết cấu của luận văn	5
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP HUYỆN.....	6
1.1. Những nhận thức cơ bản về cán bộ, công chức	6
1.1.1. Khái niệm về đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện.....	6
1.1.2. Vai trò, vị trí của đội ngũ cán bộ, công chức ở các cơ quan hành chính cấp huyện	9
1.2. Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính.....	10
1.2.1. Quan niệm về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính	10
1.2.2. Hệ thống tiêu chí phản ánh chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính cấp huyện.....	11
1.2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng cán bộ, công chức hành chính cấp huyện.....	18
1.3. Kinh nghiệm trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của một số nước trên thế giới và ở Việt Nam	21
1.3.1. Kinh nghiệm của một số nước trên thế giới.....	21
1.3.2. Kinh nghiệm của một số địa phương trong nước.....	23

1.3.3. Bài học từ kinh nghiệm của các nước trên thế giới và các địa phương trong nước đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức Ủy ban nhân dân cấp huyện	25
Chương 2: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	26
2.1. Câu hỏi nghiên cứu	26
2.2. Phương pháp nghiên cứu.....	26
2.2.1. Thiết kế nghiên cứu.....	26
2.2.2. Địa bàn nghiên cứu	27
2.2.3. Đối tượng khảo sát	28
2.2.4. Phương pháp thu thập số liệu.....	28
2.2.5. Phương pháp tổng hợp, xử lý số liệu	30
2.2.6. Phương pháp phân tích, đánh giá.....	30
2.3. Vận dụng hệ thống chỉ tiêu nghiên cứu chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức để phân tích đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của Ủy ban nhân dân thị xã Sông Công	35
2.3.1. Các chỉ tiêu về trí tuệ (trình độ chuyên môn, trình độ chính trị, tin học, ngoại ngữ...)	35
2.3.2. Các chỉ tiêu về nhân cách (văn hóa công sở, đạo đức nghề nghiệp, giao tiếp khách hàng)	37
2.3.3. Các chỉ tiêu về tính năng động xã hội (kỹ năng nghề nghiệp, mức độ hoàn thành công việc, khả năng thích ứng với sự thay đổi của công việc)	38
Chương 3: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC ỦY BAN NHÂN DÂN THỊ XÃ SÔNG CÔNG, TỈNH THÁI NGUYÊN	41
3.1. Đặc điểm về đội ngũ cán bộ, công chức của Ủy ban nhân dân thị xã Sông Công, tỉnh Thái Nguyên.....	41
3.1.1. Điều kiện về tự nhiên, kinh tế - xã hội.....	41
3.1.2. Tổ chức bộ máy của Ủy ban nhân dân thị xã sông Công.....	42
3.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của Ủy ban nhân dân thị xã Sông Công từ năm 2010 - 2013.....	45
3.2.1. Số lượng và cơ cấu cán bộ, công chức Ủy ban nhân dân thị xã Sông Công.....	45

3.2.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức Ủy ban nhân dân thị xã Sông Công	48
3.3. Đánh giá chung về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của Ủy ban nhân dân thị xã Sông Công, tỉnh Thái Nguyên hiện nay	61
3.3.1. Những ưu điểm về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của Ủy ban nhân dân thị xã Sông Công	61
3.3.2. Những hạn chế về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của Ủy ban nhân dân thị xã Sông Công trước yêu cầu cải cách hành chính và hội nhập quốc tế	62
3.4. Nguyên nhân những hạn chế, bất cập trong chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của Ủy ban nhân dân thị xã Sông Công	64
Chương 4: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CỦA ỦY BAN NHÂN DÂN THỊ XÃ SÔNG CÔNG ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC HIỆN NAY	68
4.1. Yêu cầu khách quan về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính.....	68
4.2. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của Ủy ban nhân dân thị xã Sông Công	70
4.2.1. Xây dựng chức danh đạt tiêu chuẩn phù hợp với vị trí việc làm của cán bộ, công chức	70
4.2.2. Đổi mới công tác quy hoạch cán bộ, thực hiện phương châm “động” và “mở” trong xây dựng quy hoạch cán bộ; mở rộng phạm vi, đối tượng để chọn nguồn cán bộ vào quy hoạch.....	72
4.2.3. Đổi mới nội dung và hình thức tiếp nhận, tuyển dụng cán bộ, công chức; gắn việc tuyển dụng công chức với việc thi tuyển các chức danh lãnh đạo	76
4.2.4. Đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo mục tiêu, quy hoạch và các tiêu chuẩn cán bộ, công chức theo vị trí việc làm.....	79
4.2.5. Đổi mới phương pháp đánh giá cán bộ, công chức gắn với bố trí, sắp xếp phù hợp với năng lực, sở trường	81

4.2.6. Thực hiện tốt công tác luân chuyển công chức lãnh đạo, quản lý	86
4.2.7. Xây dựng Quy tắc đạo đức nghề nghiệp và thực hiện tốt quy định về quy phạm hành vi công chức; tạo môi trường thuận lợi để cán bộ, công chức phát huy hết năng lực	87
4.2.8. Thực hiện chính sách đãi ngộ thỏa đáng đối với cán bộ, công chức gắn với thực hiện nghiêm túc Luật phòng, chống tham nhũng; Luật thực hành tiết kiệm và chống lãng phí	89
KẾT LUẬN	91
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	92
PHỤ LỤC.....	96

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BCH TƯ	:	Ban chấp hành Trung ương
BYT	:	Bộ Y tế
CNH, HĐH	:	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
CP	:	Chính phủ
HĐBT	:	Hội đồng Bộ trưởng
NĐ	:	Nghị định
NQ	:	Nghị quyết
Nxb	:	Nhà xuất bản
QĐ	:	Quyết định
UBND	:	Ủy ban nhân dân
UBTVQH	:	Ủy ban thường vụ Quốc hội

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 1.1: Những kỹ năng cần được đào tạo đối với cán bộ, công chức	13
Bảng 1.2: Tầm quan trọng của các kỹ năng.....	14
Bảng 1. 3: Những kỹ năng công việc quan trọng cần đào tạo cho ba nhóm công chức cấp huyện, thị	14
Bảng 2.1. Số cán bộ, công chức xã phường được điều tra.....	29
Bảng 3.1: Cơ cấu cán bộ, công chức Ủy ban nhân dân thị xã Sông Công được phân theo chuyên ngành đào tạo.....	47
Bảng 3.2: Trình độ chuyên môn.....	51
Bảng 3.3: Kết quả điều tra của cán bộ, công chức cấp xã, phường; công dân; doanh nghiệp đối với mức độ hoàn thành công việc của cán bộ, công chức Ủy ban nhân dân thị xã Sông Công.....	57
Bảng 3.4: Kết quả điều tra về mức độ nhận thức và sẵn sàng đáp ứng về sự thay đổi của công việc trong tương lai	60