

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

**BÙI THỊ LAN PHƯƠNG**

**GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG**  
**ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP HUYỆN**  
**Ở TỈNH PHÚ THỌ**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ**  
**CHUYÊN NGÀNH: QUẢN LÝ KINH TẾ**

**THÁI NGUYÊN - 2015**

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

**BÙI THỊ LAN PHƯƠNG**

**GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG  
ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP HUYỆN  
Ở TỈNH PHÚ THỌ**

**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. VŨ THỊ BẠCH TUYẾT**

**THÁI NGUYÊN - 2015**

## LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam kết rằng nội dung của bản luận văn này chưa được nộp cho bất kỳ một chương trình cấp bằng cao học nào cũng như không nộp cho bất kỳ một chương trình đào tạo cấp bằng nào khác.

Tôi cũng xin cam kết thêm rằng bản Luận văn này là nỗ lực cá nhân tôi. Các kết quả, phân tích, kết luận trong luận văn này (ngoài các phần được trích dẫn) đều là kết quả làm việc của cá nhân tôi.

**Học viên**

***Bùi Thị Lan Phương***

## LỜI CẢM ƠN

cảm ơn sự hướng dẫn tận tình của:

**PGS.TS. Vũ Thị Bạch Tuyết** - Người trực tiếp hướng dẫn tôi làm luận văn này và các thầy cô giáo Phòng Đào tạo, Bộ phận sau Đại học - Trường Đại học Kinh tế và QTKD - Đại học Thái Nguyên; Tập thể lãnh đạo Đảng ủy khối các cơ quan tỉnh Phú Thọ đã giúp đỡ tôi hoàn thành bản luận văn này.

Sự giúp đỡ đã cổ vũ và giúp tôi nhận thức, làm sáng tỏ thêm cả lý luận và thực tiễn về lĩnh vực mà luận văn nghiên cứu.

Luận văn là quá trình nghiên cứu công phu, sự làm việc khoa học và nghiêm túc của bản thân, song do khả năng và trình độ có hạn nên không thể tránh khỏi những khiếm khuyết nhất định.

Tôi rất mong nhận được sự quan tâm, đóng góp ý kiến của các thầy, cô giáo và những độc giả đến đề tài này.

**Tác giả**

***Bùi Thị Lan Phương***

## MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN .....	i
LỜI CẢM ƠN .....	ii
MỤC LỤC.....	iii
BẢNG CHỮ CÁI VIẾT TẮT .....	vi
DANH MỤC CÁC BẢNG, BẢN ĐỒ .....	vii
<b>MỞ ĐẦU</b> .....	<b>1</b>
1. Tính cấp thiết của đề tài .....	1
2. Mục tiêu nghiên cứu.....	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	2
4. Ý nghĩa khoa học của luận văn .....	2
5. Kết cấu của luận văn .....	3
<b>Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ NÂNG CAO CHẤT</b>	
<b>LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP HUYỆN</b> .....	<b>4</b>
1.1. Cơ sở lý luận về chất lượng cán bộ, công chức cấp huyện .....	4
1.1.1. Khái niệm và đặc điểm cán bộ, công chức cấp huyện .....	4
1.1.2. Vai trò của đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện .....	12
1.1.3. Yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện.....	13
1.1.4. Tiêu chuẩn đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện .....	20
1.1.5. Những nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện .....	24
1.2. Cơ sở thực tiễn về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện.....	27
1.2.1. Kinh nghiệm về của một số địa phương trong nước .....	27
1.2.2. Bài học kinh nghiệm về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện đối với tỉnh Phú Thọ .....	30
1.3. Đường lối, chủ trương của Đảng và Nhà nước về nâng cao trình độ cán bộ, công chức cấp huyện.....	31
<b>Chương 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU</b> .....	<b>33</b>
2.1. Các câu hỏi nghiên cứu .....	33

2.2. Phương pháp nghiên cứu.....	33
2.2.1. Phương pháp thu thập thông tin.....	33
2.2.2. Phương pháp xử lý thông tin.....	34
2.2.3. Phương pháp phân tích thông tin.....	34
2.3. Các chỉ tiêu đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện.....	34
2.3.1. Phẩm chất chính trị.....	34
2.3.2. Trình độ chuyên môn.....	35
2.3.3. Sự phù hợp giữa chuyên môn được đào tạo với công việc đảm nhiệm.....	35
2.3.4. Sức khỏe.....	36
<b>Chương 3. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP HUYỆN Ở TỈNH PHÚ THỌ.....</b>	<b>37</b>
3.1. Khái quát chung về tỉnh phú thọ.....	37
3.1.1. Điều kiện tự nhiên, kinh tế, xã hội của tỉnh Phú Thọ.....	37
3.1.2. Những thuận lợi, khó khăn trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện của tỉnh Phú Thọ.....	41
3.2. Thực trạng đội ngũ và chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện ở tỉnh Phú Thọ.....	43
3.2.1. Thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện của tỉnh Phú Thọ.....	43
3.2.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện của tỉnh Phú Thọ.....	46
3.2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện ở tỉnh Phú Thọ.....	58
3.3. Đánh giá việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện ở tỉnh Phú Thọ.....	61
3.3.1. Kết quả đạt được.....	61
3.3.2. Những hạn chế.....	62
3.3.3. Nguyên nhân của những kết quả và hạn chế.....	64
<b>Chương 4. GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP HUYỆN Ở TỈNH PHÚ THỌ.....</b>	<b>69</b>
4.1. Phương hướng, mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội và quan điểm về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện của tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2011-2020.....	69

4.1.1. Phương hướng và mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Phú Thọ.....	69
4.1.2. Quan điểm về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện ở tỉnh Phú Thọ.....	75
4.2. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện của tỉnh Phú Thọ đến năm 2020 .....	78
4.2.1. Hoàn thiện công tác quy hoạch, tuyển dụng CBCC cấp huyện trong tỉnh .....	78
4.2.2. Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện .....	81
4.2.3. Thực hiện chính sách đãi ngộ thỏa đáng đối với cán bộ, công chức cấp huyện gắn với thực hiện nghiêm túc Luật phòng, chống tham nhũng và Luật thực hành tiết kiệm và chống lãng phí. Tạo môi trường thuận lợi để cán bộ, công chức cấp huyện phát huy hết năng lực .....	84
4.2.4. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá thường xuyên cán bộ, công chức cấp huyện tỉnh Phú Thọ.....	88
4.2.5. Xây dựng Quy tắc đạo đức nghề nghiệp và thực hiện tốt quy định về quy phạm hành vi cán bộ, công chức.....	90
4.3. Một số kiến nghị đồng bộ.....	95
4.3.1. Đối với Bộ Nội Vụ.....	95
4.3.2. Đối với Tỉnh uỷ, UBND tỉnh Phú Thọ.....	95
4.3.3. Đối với UBND các huyện.....	95
4.3.4. Đối với đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện.....	96
<b>KẾT LUẬN</b> .....	97
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO</b> .....	99
<b>PHỤ LỤC</b> .....	101

**BẢNG CHỮ CÁI VIẾT TẮT**

BCH	:	Ban Chấp hành
BMNN	:	Bộ máy nhà nước
BMNN:		Bộ máy nhà nước
CB, CC	:	Cán bộ, công chức
CNH - HĐH	:	Công nghiệp hóa - Hiện đại hóa
ĐT	:	Đào tạo
HCNN	:	Hành chính nhà nước
HCSN	:	Hành chính sự nghiệp
HTCT	:	Hệ thống chính trị
KTXH	:	Kinh tế xã hội
LLCT	:	Lý luận chính trị
NCKH	:	Nghiên cứu khoa học
QLKT	:	Quản lý kinh tế
QLNN	:	Quản lý nhà nước
SXKD:		Sản xuất kinh doanh
TCLL	:	Trung cấp lý luận
UBND	:	Ủy ban nhân dân
UBND, HĐND:		Ủy ban nhân dân, Hội đồng nhân dân
XHCN	:	Xã hội chủ nghĩa

## DANH MỤC CÁC BẢNG, BẢN ĐỒ

Bảng 3.1.	Đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện của tỉnh Phú Thọ năm 2014.....	43
Bảng 3.2.	Trình độ chuyên môn với chức danh nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu công việc giai đoạn 2010 - 2014.....	46
Bảng 3.3.	Trình độ lý luận chính trị của cán bộ, công chức cấp huyện tỉnh Phú Thọ năm 2014 .....	48
Bảng 3.4.	Trình độ Tin học và ngoại ngữ cán bộ, công chức cấp huyện tỉnh Phú Thọ .....	49
Bảng 3.5.	Kỹ năng làm việc của cán bộ, công chức cấp huyện tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2010 - 2014 .....	50
Bảng 3.6.	Hiệu quả thực thi công vụ cán bộ, công chức cấp huyện tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2010 - 2014 .....	51
Bảng 3.7.	Phẩm chất chính trị và đạo đức cán bộ, công chức của cán bộ, công chức cấp huyện tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2010 - 2014 .....	53
Bảng 3.8.	Năng lực cán bộ, công chức cấp huyện tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2010 - 2014.....	56
Bảng 3.9.	Sức khỏe cán bộ, công chức cấp huyện tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2010 - 2014.....	57

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Sau 25 năm thực hiện công cuộc đổi mới do Đảng Cộng sản Việt Nam khởi xướng và lãnh đạo, đất nước ta đã có nhiều thay đổi lớn lao, nền kinh tế tăng trưởng liên tục trong nhiều năm với tốc độ cao, đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân được cải thiện; ngay cả trong bối cảnh kinh tế thế giới suy thoái, kinh tế nước ta vẫn đạt tăng trưởng dương với mức độ cao; quan hệ quốc tế, hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng. Những thành tựu đạt được đó, có sự đóng góp rất lớn của đội ngũ cán bộ, công chức.

Cùng với sự phát triển của đất nước, đội ngũ cán bộ, công chức đã được tăng cường cả về số lượng và chất lượng; trình độ lãnh đạo, quản lý, chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận được nâng lên, cơ cấu cán bộ ngày càng hợp lý hơn. Tuy nhiên, chất lượng đội ngũ cán bộ công chức còn bất cập, cơ cấu vẫn mất cân đối, thiếu đồng bộ. Công tác cán bộ chưa theo kịp tình hình phát triển đất nước. Chính sách cán bộ công chức còn chưa đáp ứng yêu cầu, chưa thật sự tạo động lực tốt cho cán bộ công chức làm việc và cống hiến; hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước yếu kém, đã và đang gây nên bức xúc trong nhân dân, ảnh hưởng tiêu cực đến hệ thống chính trị ở địa phương; gây trở ngại đối với quá trình đổi mới và phát triển kinh tế của Việt Nam.

Trong những năm gần đây, ở tỉnh Phú Thọ đội ngũ cán bộ công chức đã có những bước trưởng thành quan trọng. Về cơ bản, họ đã đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ chính trị của tỉnh trong thời gian qua. Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ công chức này ở cấp huyện ở tỉnh Phú Thọ còn có những hạn chế. Hạn chế về năng lực chuyên môn, năng lực quản lý, năng lực tổ chức, sự thiếu hợp lý trong cơ cấu đội ngũ cán bộ công chức ở cấp huyện,... đang là những nguyên nhân hạn chế hiệu quả quản lý nhà nước ở cấp huyện, theo đó, ảnh hưởng tới sự phát triển kinh tế các huyện ở cả tỉnh Phú Thọ.

Do đó, để có thể đẩy mạnh và nâng cao chất lượng xây dựng được đội ngũ cán bộ công chức cấp huyện đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế của các huyện và của cả tỉnh Phú Thọ trong điều kiện mới, vấn đề đặt ra là cần có sự nghiên cứu một cách khoa học, toàn diện, có hệ thống về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp huyện ở tỉnh Phú Thọ.