

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THÀNH ĐÔNG



NGUYỄN THỊ BÍCH NGỌC

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ
TẠI THỊ XÃ KINH MÔN, TỈNH HẢI DƯƠNG

Chuyên ngành: Quản lý kinh tế

Mã số: 8310110

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ NGÀNH QUẢN LÝ KINH TẾ

HẢI DƯƠNG - NĂM 2022

Công trình được hoàn thành tại:

TRƯỜNG ĐẠI HỌC THÀNH ĐÔNG

Người hướng dẫn khoa học: PGS, TS. Lê Văn Hùng

Phản biện 1: TS. Hoàng Bằng An

Phản biện 2: PGS, TS. Quyền Đình Hà

Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận văn thạc sỹ, Trường Đại học
Thành Đông

Địa điểm: Phòng , Nhà A.

Trường Đại học Thành Đông.

Số 03, đường Vũ Công Đán, phường Tứ Minh, thành phố Hải Dương.

Thời gian: vào hồi 8 giờ 00 ngày 04 tháng 6 năm 2022

Có thể tìm hiểu luận văn tại thư viện: Trường Đại học Thành Đông
hoặc trên Website Phòng QLĐT Sau đại học & HTQT,
Trường Đại học Thành Đông

- Đề tài nghiên cứu **"Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã tại thị xã Kinh Môn, tỉnh Hải Dương"** được tiến hành tại thị xã Kinh Môn, tỉnh Hải Dương.

- Thời gian từ năm 2019 đến năm 2021.

1. Tính cấp thiết của đề tài

Chính quyền xã, phường, thị trấn (hay còn gọi là chính quyền cấp xã) là chính quyền Nhà nước cấp cơ sở, có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng, là nền tảng của bộ máy Nhà nước, là chỗ dựa, công cụ sắc bén để thực hiện và phát huy quyền làm chủ của nhân dân, làm cơ sở cho chiến lược ổn định và phát triển đất nước. Đây là cầu nối trực tiếp của hệ thống chính quyền nhà nước với nhân dân, thực hiện hoạt động quản lý nhà nước trên các lĩnh vực kinh tế, văn hóa, xã hội, an ninh trật tự, an toàn xã hội ở địa phương theo thẩm quyền được phân cấp, bảo đảm chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước được triển khai trong cuộc sống. Đồng thời đây là nơi cung cấp những kinh nghiệm, phát hiện, kiến nghị góp phần tích cực vào việc điều chỉnh, bổ sung và hoàn thiện đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật của đất nước, là nơi tạo nguồn cung cấp cán bộ cho các cấp. Chính vì vậy, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có vai trò quan trọng, là người giữ vai trò quyết định trong việc hiện thực hóa sự lãnh đạo, quản lý của Đảng và Nhà nước về mọi mặt của đời sống kinh tế - xã hội ở cơ sở, là mối liên kết giữa Đảng, Nhà nước và nhân dân, họ là người trực tiếp tuyên truyền, phổ biến, vận động và tổ chức nhân dân thực hiện đường lối, chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước trên địa bàn dân cư. Từ đó đảm bảo sự phát triển kinh tế, duy trì trật tự an ninh, an toàn xã hội trên địa bàn các cấp. Chất lượng hoạt động của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, phường, thị trấn ảnh hưởng trực tiếp đến sức mạnh của hệ thống chính trị ở cơ sở, tác động đến sự nghiệp cách mạng và đổi mới Đảng và Nhà nước.

Thị xã Kinh Môn nằm ở phía Đông Bắc của tỉnh Hải Dương, gồm 14 phường và 9 xã, phân chia thành 4 khu: Khu Bắc An Phụ, khu Nam An Phụ, khu Nhị Chiểu và khu Tam Lưu. Trong những năm gần đây cho thấy, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Kinh Môn đã tích cực phát huy quyền làm chủ của nhân dân, cùng nhân dân tạo nên những thành tựu về đổi mới và phát triển kinh tế - xã hội, văn hóa, cải thiện dân sinh, tăng cường quốc phòng, an ninh, làm thay đổi rõ nét bộ mặt thị xã, góp phần thực hiện thắng lợi các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước. Nhiều cán bộ cấp cơ sở đã

nêu cao tinh thần trách nhiệm, sâu sát vào địa phương mình, nhạy bén, tư duy kịp thời đã phát hiện và xử lý có hiệu quả những vấn đề nảy sinh trong đời sống cơ sở. Công chức cấp xã là những người tiếp xúc với nhân dân hàng ngày, giải đáp, hướng dẫn, tuyên truyền, vận động nhân dân thực hiện theo chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, trực tiếp lắng nghe, giải quyết hoặc kiến nghị lên cấp trên những kiến nghị, ý kiến, nguyện vọng của nhân dân. Tuy nhiên bên cạnh đó, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở một số nơi vẫn còn hạn chế về độ tuổi, trình độ đào tạo và kinh nghiệm thực tiễn. Công tác quản lý còn chưa chặt chẽ, công tác thanh tra, kiểm tra chưa kịp thời, nghiêm túc dẫn đến không đủ sức răn đe, ngăn chặn những sai phạm. Chất lượng công chức còn thấp, nhiều khi không đáp ứng được yêu cầu của nhiệm vụ, một số địa phương có công chức cấp xã hoạt động chưa thực sự dựa vào pháp luật, đôi khi giải quyết công việc còn theo ý muốn chủ quan. Một số ít có biểu hiện suy thoái đạo đức, mất đoàn kết, cơ hội, bè phái, cục bộ gia đình, dòng họ đã làm giảm lòng tin của nhân dân. Vì vậy, muốn nâng cao hiệu quả thi hành công vụ của cán bộ, công chức cấp xã và để đáp ứng được yêu cầu về người cán bộ, công chức trong thời kỳ hội nhập đòi hỏi phải nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp cơ sở.

Xuất phát từ thực tiễn trên tôi chọn đề tài ***“Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã tại thị xã Kinh Môn, tỉnh Hải Dương”*** làm luận văn thạc sĩ của mình.

2. Mục tiêu của nghiên cứu:

2.1. Mục tiêu tổng quát

Trên cơ sở đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tại thị xã Kinh Môn, tỉnh Hải Dương.

2.2. Mục tiêu cụ thể

- Góp phần hệ thống hóa cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.
- Phân tích, đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã tại thị xã Kinh Môn, tỉnh Hải Dương.
- Đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp cơ sở.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu: Chất lượng cán bộ, công chức cấp xã tại thị xã Kinh Môn, tỉnh Hải Dương.

3.2. Đối tượng khảo sát: Cán bộ, công chức cấp xã tại thị xã Kinh Môn, tỉnh Hải Dương.

3.3. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi không gian: Các xã, phường thuộc thị xã Kinh Môn, tỉnh Hải Dương.
- Phạm vi thời gian: Thu thập số liệu tại thị xã Kinh Môn giai đoạn 2019-2021 và đề xuất giải pháp giai đoạn từ nay đến năm 2025.

4. Nghiên cứu được tiến hành theo phương pháp: Phương pháp thu thập thông tin, Phương pháp xử lý và tổng hợp dữ liệu, Phương pháp phân tích, Phương pháp tiếp cận hệ thống.

5. Kết quả đạt được

- Luận văn đã hệ thống hóa, bổ sung, phát triển thêm lý luận và thực tiễn về nâng cao chất lượng nhân lực của thị xã. Từ việc làm rõ các khái niệm, tiêu chí đánh giá chất lượng cán bộ, công chức đến nội dung nâng cao chất lượng cán bộ, công chức và các yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Bên cạnh đó, luận văn đã đề cập đến bài học kinh nghiệm của một số địa phương, rút ra bài học kinh nghiệm tham khảo cho nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã tại thị xã Kinh Môn, tỉnh Hải Dương.

- Phân tích thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong thời gian từ năm 2019 đến năm 2021 cho thấy:

Thực tế trong những năm qua, mặc dù còn nhiều khó khăn cả về chủ quan và khách quan nhưng thị xã Kinh Môn đã lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nghiêm túc, kịp thời các nghị quyết, kết luận, quy định và hướng dẫn của Trung ương, Tỉnh ủy về công tác cán bộ; công tác quy hoạch cán bộ được thực hiện nghiêm túc theo hướng dẫn của cấp trên. Việc bố trí, sử dụng cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn thị xã hiện nay đã có nhiều chuyển biến tích cực, nổi bật cả về chất lượng và hiệu quả. Đội ngũ cán bộ, công chức đã đáp ứng được các tiêu chuẩn theo quy định về sức khỏe, 100% có sức khỏe loại I, II, III và đủ sức khỏe làm việc trong môi trường làm việc bình thường; công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức có nhiều đổi mới, tỷ lệ cán bộ, công chức qua đào tạo ngày

càng được nâng lên, đa số đã biết sử dụng thành thạo máy tính và có chứng chỉ Ngoại ngữ phục vụ chuyên môn công việc; về công tác khen thưởng qua các năm đều chiến tỷ lệ cao, 100% cán bộ, công chức được đánh giá Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ và Hoàn thành tốt nhiệm vụ; quy hoạch các chức danh đảm bảo tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định.

- Trên cơ sở phân tích, phân tích đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng cán bộ, công chức và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tại thị xã Kinh Môn, tỉnh Hải Dương, nhận diện hạn chế và nguyên nhân của hạn chế, luận văn đã đưa ra định hướng hoạt động chung và định hướng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của thị xã và đề xuất giải pháp nhằm nâng cao chất lượng. Các giải pháp chủ yếu tập trung đó là: Đổi mới công tác tuyển dụng cán bộ, công chức; Đầu tư trang thiết bị, phương tiện; thực hiện tốt chính sách; Hoàn thiện công tác đánh giá cán bộ, công chức; Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; Hoàn thiện công tác khen thưởng, kỷ luật, cần khắc phục “bệnh thành tích”, hình thức, lãng phí, phải quy định rõ những chế tài nghiêm khắc đối với cán bộ, công chức.