

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THÀNH ĐÔNG



VŨ THỊ THỦY

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC
KHỐI UBND HUYỆN KIM THÀNH, TỈNH HẢI
DƯƠNG

Chuyên ngành: Quản lý kinh tế

Mã số: 8 34 04 10

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ NGÀNH QUẢN LÝ KINH TẾ

HẢI DƯƠNG - NĂM 2021

Công trình được hoàn thành tại:

TRƯỜNG ĐẠI HỌC THÀNH ĐÔNG

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

Phản biện 1: **PGS,TS. Lê Hoàng Nga**

Phản biện 2: **TS. Nguyễn Quốc Ngữ**

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

Địa điểm: Phòng họp trực tuyến Zoom.

Trường Đại học Thành Đông.

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

Thời gian: vào hồi 08 giờ 00 ngày 21 tháng 8 năm 2021

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 cán bộ, công chức khối UBND huyện Kim Thành, tỉnh Hải Dương*" được tiến hành tại huyện Kim Thành

- Thời gian từ tháng 3/2021 đến tháng 6/2021

1. Tính cấp thiết của đề tài:

Trong giai đoạn 2018-2020, đây là địa phương được đánh giá có tốc độ tăng trưởng kinh tế tương đối tốt, kết cấu hạ tầng được cải thiện, đời sống vật chất và tinh thần của người dân từng bước được nâng cao. Đó là nhờ những đóng góp không nhỏ của đội ngũ CBCC cấp huyện nói chung và CBCC khối UBND huyện nói riêng.

Tuy nhiên, chất lượng CBCC của huyện Kim Thành hiện nay chưa ngang tầm với yêu cầu của công cuộc đổi mới về tính đồng bộ, trình độ chuyên môn, khả năng tham mưu, kỹ năng quản lý, điều hành, chưa nắm bắt kịp tình hình cơ sở, tính chuyên nghiệp của CBCC chưa cao dẫn đến hạn chế trong xử lý và tháo gỡ khó khăn tại địa phương... Điều đó cho thấy chất lượng đội ngũ CBCC của huyện nói chung còn có những hạn chế, chưa xác định được rõ vị trí việc làm, quy hoạch CBCC chưa bảo đảm tính liên tục và phát triển, công tác đào tạo, bồi dưỡng còn chưa hiệu quả...

Thực tế công việc cần giải quyết ngày càng nhiều hơn, đa dạng và phức tạp hơn, đòi hỏi việc xây dựng đội ngũ CBCC của huyện Kim Thành phải được hoàn thiện tốt hơn. Do vậy, nâng cao chất lượng CBCC khối UBND huyện Kim Thành là yêu cầu và nhiệm vụ cần thiết trong giai đoạn hiện nay.

2. Mục tiêu của nghiên cứu:

- Góp phần hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp huyện.

- Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng CBCC khối UBND huyện.

- Đánh giá thực trạng chất lượng CBCC khối UBND huyện Kim Thành giai đoạn 2018-2020.

- Đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng CBCC khối UBND huyện Kim Thành giai đoạn 2021-2025.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu: CBCC khối UBND huyện Kim Thành, tỉnh Hải Dương

4. Nghiên cứu được tiến hành theo phương pháp:

- *Phương pháp thu thập số liệu:* điều tra khảo sát
- *Phương pháp xử lý số liệu:* Phương pháp so sánh, thống kê mô tả, phân tích tổng hợp, phương pháp chuyên gia...

5. Kết quả đạt được

Trên cơ sở hệ thống lý luận chung về CBCC, công tác CBCC, các khái niệm liên đến chất lượng CBCC và các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng CBCC được tác giả nghiên cứu, phân tích tại chương 1, luận văn đi sâu điều tra, phân tích thực trạng chất lượng CBCC khối UBND huyện Kim Thành, tỉnh Hải Dương giai đoạn 2018-2020. Tác giả nghiên cứu, phân tích chất lượng CBCC qua 3 tiêu chí: Tâm lực, thể lực, trí lực.

- *Về thể lực:* Qua thăm khám hàng năm, hầu hết tình trạng thể lực của CBCC lãnh đạo khối UBND huyện bảo đảm sức khỏe công tác, đều đạt sức khỏe loại I và loại II. Từ năm 2018-2020, huyện đã tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho gần 90 lượt CBCC khối UBND huyện, phát hiện sớm 8 trường hợp cán bộ lãnh đạo gặp vấn đề về sức khỏe để có biện pháp điều trị kịp thời.

Nhiều năm qua không có CBCC nào phải nghỉ việc dài ngày để điều trị bệnh. Đa số CBCC luôn có tinh thần vui tươi, thoải mái thích ứng với mọi nhiệm vụ được giao, góp phần không nhỏ vào nâng cao năng suất lao động của CBCC khối UBND huyện.

- *Về tâm lực:* CBCC khối UBND huyện luôn đề cao ý thức trách nhiệm, tự giác tu dưỡng, học tập, rèn luyện, xây dựng phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống. Ngay sau khi Nghị quyết TW4 khóa XII được quán triệt, triển khai, hàng năm, mỗi phòng ban, cơ quan cũng như từng CBCC luôn

quán triệt và thực hiện tốt việc kiểm điểm đảng viên. Thực hiện kiểm điểm tự phê bình và phê bình theo phương châm, phương pháp “nhìn thẳng vào sự thật, đánh giá đúng sự thật, nhất là những mặt còn yếu kém, không nể nang, né tránh; đề ra các biện pháp khắc phục, sửa chữa thiết thực, khả thi... đồng bộ, có trọng tâm, trọng điểm, tập trung giải quyết những vấn đề bức xúc, trì trệ nhất hiện nay... Kiên quyết xử lý kỷ luật những CBCC không tự giác kiểm điểm, không tự nhận sai lầm, khuyết điểm, không khắc phục được những hạn chế, khuyết điểm.

- Về trí lực:

Công tác đào tạo bồi dưỡng CBCC: Từ năm 2018-2020, UBND huyện Kim Thành đã cử 16 CBCC tham gia các lớp Trung cấp và lớp cao cấp lý luận chính trị, 5 CBCC tham gia các lớp học chuyên môn (tập trung vào chương trình đào tạo cao học). Các ngành, các phòng chuyên môn cũng luôn chú trọng công tác tập huấn, bồi dưỡng kiến thức, nghiệp vụ chuyên ngành. Hàng năm ít nhất mỗi ngành tổ chức được 01 lớp tập huấn, bồi dưỡng cho các đối tượng CBCC nâng cao nghiệp vụ và cập nhật những điểm mới theo từng giai đoạn. Trong 3 năm 2018-2020 đã tổ chức được cho 192 lượt CBCC tham gia các lớp tập huấn, bồi dưỡng kiến thức.

Tuy nhiên, công tác đào tạo bồi dưỡng trên địa bàn huyện Kim Thành chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu nâng cao năng lực, chất lượng CBCC trong toàn huyện cũng như CBCC khối UBND huyện. Những bất cập đó thể hiện ở các khía cạnh: Công tác đào tạo, bồi dưỡng nhiều khi không gắn với quy hoạch, một số cán bộ đi học về không bố trí được công việc hợp lý, gây lãng phí lớn trong đào tạo và sử dụng cán bộ; Cơ sở vật chất và phương tiện phục vụ việc giảng dạy và học tập so với yêu cầu vẫn chưa đáp ứng, đội ngũ cán bộ giảng dạy, truyền đạt kiến thức còn thiếu về số lượng và hạn chế về chất lượng; Nội dung các chương trình đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn thường mang nặng tính lý thuyết, chưa đi sâu vào kỹ thuật tác nghiệp, thực hành các kỹ năng mềm, nhất là bồi dưỡng, tập huấn việc ứng dụng công nghệ thông tin. Mặt khác, để thực hiện các kế hoạch đã đề ra, các phòng ban ngành tổ chức

nhieu lớp, cử nhiều cán bộ tham gia do vậy chất lượng các lớp không bảo đảm, đối tượng tham gia chưa đúng tiêu chuẩn ảnh hưởng đến hiệu quả và chất lượng đào tạo không cao.

Công tác quy hoạch CBCC: Qua khảo sát có tới 15,7% ý kiến cho rằng công tác quy hoạch còn ở mức yếu, chưa gắn với chuyên môn và đào tạo bồi dưỡng của CBCC. Trình độ CBCC được quy hoạch còn thiếu nhiều so với tiêu chuẩn, nhất là ngoại ngữ, tin học và quản lý nhà nước. Việc công khai minh bạch của công tác quy hoạch nhận được 22,9% ý kiến đánh giá ở mức yếu, đồng nghĩa với việc công tác quy hoạch chưa được công khai, minh bạch giữa các CBCC. 24,3% số phiếu đánh giá công tác quy hoạch ở mức yếu, chưa được thực chất, còn mang tính hình thức.

Công tác tuyển dụng, bầu cử: Tuy đã có những thay đổi tích cực trong công tác tuyển dụng CBCC khối UBND huyện, nhưng khi khảo sát 70 phiếu điều tra tại UBND huyện, vẫn còn nhiều cán bộ đánh giá chưa cao công tác tuyển dụng, cụ thể 28,6 % số phiếu đánh giá trình độ chuyên môn được đào tạo chưa phù hợp và 11,4% số phiếu đánh giá rất không phù hợp với trình độ chuyên môn của vị trí công tác; 22,8% cho rằng chính sách tuyển dụng chưa phù hợp, 2,9% ý kiến đánh giá ở mức rất không phù hợp; 42,8% số phiếu đánh giá công tác tuyển dụng còn ở mức bình thường, 24,2% ý kiến đánh giá ở mức chưa phù hợp và 1,4% cho rằng công tác tuyển dụng còn rất không phù hợp. Lý do họ cho rằng, công tác tuyển dụng chưa hoàn toàn minh bạch, người đi tuyển dụng khó tiếp cận được với cơ hội tuyển dụng, tiếp nhận thông báo tuyển dụng còn chậm, mặt khác công tác tổ chức thi tuyển và kết quả thi tuyển cũng có nhiều bất cập.

Công tác sử dụng, bố trí sắp xếp CBCC: Nhờ thực hiện nghiêm túc các quy định của TW, tỉnh về công tác cán bộ, trên cơ sở điều kiện và yêu cầu thực tế của địa phương việc bố trí, sử dụng CBCC khối UBND huyện luôn được lãnh đạo Huyện ủy, HĐND&UBND huyện quan tâm, bố trí, sắp xếp công việc phù hợp với từng CBCC. Phần lớn CBCC của khối UBND huyện được bố trí, đề bạt đúng người, đúng việc, phù hợp với năng lực, trình độ. Tuy

nhiên, việc sử dụng, bố trí sắp xếp CBCC của UBND huyện Kim Thành thời gian qua vẫn còn những hạn chế, nhiều vấn đề chưa hợp lý và cần phải lưu ý, chú trọng hơn nữa trong thời gian tới.

Tuy nhiên, tỷ lệ cán bộ đánh giá về số lượng CBCC và việc sử dụng, bố trí, sắp xếp CBCC ở mức độ chưa phù hợp còn rất cao tương ứng là 28,6% và 28,6%, số phiếu đánh giá ở mức độ rất không phù hợp tương ứng là 15,7% và 7,1%. Về số lượng cán bộ, được đánh giá là chưa phù hợp vì họ cho rằng tại phòng chuyên môn thuộc khối kinh tế (*Tài nguyên môi trường, Kinh tế hạ tầng, Tài chính kế hoạch*) của UBND huyện hiện nay đang thiếu nhiều cán bộ. Cán bộ đến tuổi nghỉ hưu không được tuyển thêm cán bộ để bổ sung do đề án tinh giản biên chế, dẫn đến nhiều khó khăn trong giải quyết các công việc. Việc bố trí, sắp xếp CBCC chưa hợp lý chủ yếu ở trình độ, kỹ năng giải quyết công việc chưa phù hợp với vị trí, vai trò và yêu cầu của công việc dẫn tới hiệu quả giải quyết công việc còn hạn chế.

Công tác đánh giá CBCC: Hằng năm, đội ngũ CBCC khối UBND huyện đều được đánh giá xếp loại theo đúng quy định bảo đảm khách quan, dân chủ, công bằng sát đúng. Kết quả đánh giá, phân loại được công khai. Thống kê cho thấy hầu hết CBCC khối UBND huyện đều nằm trong nhóm hoàn thành tốt và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, tỷ lệ không hoàn thành nhiệm vụ không có. Qua đó cho thấy nỗ lực lớn của bộ máy CBCC khối UBND huyện về phát triển chất lượng cán bộ, góp phần không nhỏ vào phát triển các nhiệm vụ chính trị của địa phương.

Tuy nhiên, bản thân CBCC vẫn chưa thực sự tự giác kiểm điểm tự phê bình và phê bình. Nhận xét của cơ quan đơn vị với CBCC hầu hết đều tốt, nên vẫn có hạn chế trong việc đánh giá đúng thực chất, khách quan dẫn đến việc quy hoạch và sử dụng thiếu tính thực tiễn, không tránh khỏi trường hợp cảm tính, không hiệu quả. Mặt khác, việc đánh giá cán bộ còn mang tính cào bằng, phân bổ do vậy chưa phát huy được hết năng lực của những cán bộ giỏi có tâm huyết cũng như chưa sàng lọc được những cán bộ kém năng lực trong bộ

máy. Do vậy trong thời gian tới, việc thực hiện đánh giá CBCC tiếp tục được đặt ra với những mục tiêu cụ thể và có giải pháp đồng bộ.

Thực hiện chế độ chính sách đối với CBCC: Ngoài chế độ tiền lương và phụ cấp, UBND huyện Kim Thành đã luôn quan tâm và thực hiện đầy đủ kịp thời các chế độ chính sách khác cho CBCC: công tác bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, chế độ nghỉ lễ, nghỉ tết, thăm hỏi, động viên CBCC có hoàn cảnh khó khăn và các chính sách khác bảo đảm các quyền lợi của CBCC và người lao động trong toàn khối. Từng bước nâng cao đời sống vật chất, tinh thần và động viên kịp thời đội ngũ CBCC trong thực thi nhiệm vụ.

Bên cạnh đó, UBND huyện còn chú trọng thực hiện các chính sách cụ thể về đào tạo, bồi dưỡng và thu hút đội ngũ cán bộ trẻ có năng lực. Quan tâm hỗ trợ về vật chất, tinh thần cho người được cử đi học và bố trí sắp xếp, thực hiện quy hoạch đối với công chức sau khi hoàn thành nhiệm vụ học tập, bảo đảm dân chủ khách quan, kịp thời động viên khích lệ CBCC không ngừng nâng cao trách nhiệm.

Việc thực hiện chế độ đãi ngộ khen thưởng còn nhiều bất cập, thiếu kịp thời, chế độ đãi ngộ thấp, chưa khoa học, còn tình trạng thiếu công bằng không phát huy được tính sáng tạo, hiệu quả cao trong công việc. Mặc dù HĐND tỉnh đã có chính sách hỗ trợ CBCC theo học thạc sĩ và tiến sĩ, nhưng UBND huyện vẫn chưa ban hành văn bản nào về chế độ đãi ngộ, khuyến khích đội ngũ CBCC đề họ tận tâm, tận tụy trong công việc, cũng như chưa có chính sách khuyến khích đối với những người có năng lực quản lý thực sự đề họ nỗ lực phấn đấu phát triển.

Đánh giá chung về chất lượng CBCC khối UBND huyện Kim Thành giai đoạn 2018-2020

Trong giai đoạn 2018-2020, UBND huyện Kim Thành đã chú trọng hơn công tác xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC, từng bước đáp ứng tiêu chuẩn, vị trí chức danh và vị trí việc làm. Việc thực hiện các khâu của công tác cán bộ đã được quan tâm thực hiện đồng bộ, hiệu quả gắn với sắp xếp tổ chức bộ máy. Trong quá trình thực hiện công tác cán bộ, Huyện ủy,

HĐND & UBND huyện luôn xác định đây là khâu đột phá, thực hiện công tác cán bộ gắn liền với sắp xếp bố trí CBCC theo đề án nhân sự đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương.

Mặc dù đã đạt được nhiều kết quả quan trọng tuy nhiên chất lượng CBCC của huyện Kim Thành nói chung và khối UBND huyện nói riêng vẫn còn những vấn đề đặt ra, cần sớm được khắc phục.

Về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống và thái độ, ý thức của CBCC khối UBND huyện Kim Thành: còn có CBCC chưa thực hiện nghiêm các quy định của nhà nước, thiếu ý thức kỷ luật, chưa thực hiện đúng nội quy, quy chế cơ quan, kỷ luật, kỷ cương hành chính; tác phong làm việc còn chậm, chưa khoa học; tinh thần đoàn kết, chia sẻ, hỗ trợ đồng nghiệp trong thực thi nhiệm vụ còn hạn chế.

Việc xây dựng, ban hành và thực hiện các tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm còn tồn tại những hạn chế: nội dung các tiêu chuẩn còn mang tính chung chung, chưa cụ thể hóa giữa các vị trí do vậy khó đo lường, dẫn đến cảm tính, thiếu khách quan; việc xác định vị trí việc làm và yêu cầu về số lượng, trình độ chuyên môn, kỹ năng cụ thể còn thiếu tính định lượng.

Công tác quy hoạch cán bộ tại UBND huyện còn nhiều hạn chế và bất cập, việc quy hoạch CBCC còn mang tính ồ ạt, chọn lọc chưa cao, một số cán bộ sau khi quy hoạch không phát huy được năng lực, uy tín của bản thân vì vậy chất lượng công tác quy hoạch tại UBND huyện chưa thật sự hiệu quả, thiếu tính tổng thể, liên thông giữa các cấp, các ngành.

Công tác tuyển dụng, bố trí, sắp xếp sử dụng CBCC tại UBND huyện còn nhiều bất cập, số lượng và chất lượng CBCC được tuyển dụng chưa đạt yêu cầu, hình thức thi chưa đánh giá hết khả năng của các ứng viên, chất lượng tuyển dụng không cao. Việc sắp xếp, bố trí, sử dụng cán bộ vẫn còn tình trạng đúng quy trình nhưng chưa đúng người, đúng việc. Tình trạng bổ nhiệm cán bộ không đủ tiêu chuẩn, điều kiện, trong đó có cả người nhà, người thân vẫn xảy ra, gây bức xúc trong dư luận xã hội.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC chậm đổi mới, chưa kết hợp chặt chẽ giữa lý luận với thực tiễn, chưa gắn với quy hoạch và theo chức danh. Mặt khác, do chưa có cơ chế bắt buộc phải nâng cao trình độ, cũng như chưa xây dựng được kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đối với từng loại cán bộ, điều này đang là thách thức cho việc nâng cao chất lượng CBCC đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của huyện trong thời kỳ mới.

Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, chưa phản ánh đúng thực chất, chưa gắn với kết quả, không ít trường hợp còn cảm tính, nể nang, dễ dãi hoặc định kiến. Chính sách cán bộ giữa các cấp, các ngành có mặt còn thiếu thống nhất, chưa đồng bộ; chính sách tiền lương, phụ cấp và việc xem xét thi đua, khen thưởng chưa thực sự tạo động lực để CBCC toàn tâm, toàn ý với công việc.

Những khuyết điểm, yếu kém của một bộ phận CBCC và những hạn chế bất cập trong công tác cán bộ của khối UBND huyện Kim Thành hiện nay cũng là nguyên nhân chủ yếu ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ CBCC, kìm hãm sự phát triển kinh tế xã hội của huyện, chưa phát huy được tiềm năng, thế mạnh và mong muốn của nhân dân .

Giải pháp chủ yếu nâng cao chất lượng CBCC khối UBND huyện Kim Thành giai đoạn 2021-2025

- Xây dựng, hoàn thiện tiêu chuẩn cơ chế, chính sách đối với CBCC
- Hoàn thiện, chuẩn hóa các chức danh của CBCC
- Đổi mới xây dựng quy hoạch đội ngũ CBCC
- Đổi mới, nâng cao chất lượng tuyển dụng, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, luân chuyển CBCC
- Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CBCC
- Thực hiện tốt công tác đánh giá, phân loại CBCC
- Hoàn thiện chế độ chính sách đãi ngộ đối với CBCC
- Nâng cao ý thức tự giáo dục, tự rèn luyện, nâng cao thể lực của CBCC
- Nâng cao phẩm chất đạo đức, tác phong làm việc của CBCC

* Luận văn được Hội đồng chấm 8,5 điểm