

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THÀNH ĐÔNG



NGUYỄN THỊ TUYẾT

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG CHỨC
TẠI THỊ XÃ KINH MÔN, 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. Nguyễn Hữu Ngoan***

Phản biện 1: TS. Phạm Ngọc Thắng

Phản biện 2: TS. Đinh Văn Dần

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 8 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 đội ngũ cán bộ, công chức tại thị xã Kinh Môn, tỉnh Hải Dương” được tiến hành tại thị xã Kinh Môn.

- Thời gian từ tháng 7/2020 đến tháng 12/2020

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong suốt quá trình cách mạng Việt Nam, Chủ tịch Hồ Chí Minh nhiều lần xác định vị trí, vai trò của người cán bộ. Người căn dặn " *cán bộ là cái gốc của mọi công việc* ". "*Công việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém* ". Tư tưởng đó của Người đã chỉ đường cho Đảng, Nhà nước và nhân dân ta về xây dựng và phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế- xã hội (KT- XH) trong mọi giai đoạn lịch sử.

Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa- hiện đại hóa (CNH- HĐH) đất nước đã khẳng định: “Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng; công tác cán bộ là khâu then chốt của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị”.

Ngày nay đất nước ta đang bước vào thời kỳ đổi mới, xây dựng nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa, có nhiều thời cơ và thách thức đan xen. Dưới sự lãnh đạo của Đảng, cách mạng nước ta đã vượt qua muôn vàn khó khăn và bước đầu đã giành được nhiều thành tựu to lớn. Kinh tế phát triển vượt bậc, văn hoá xã hội và đời sống vật chất tinh thần của nhân dân ngày được nâng cao, quốc phòng an ninh được giữ vững, nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ngày được khẳng định.

Có được kết quả trên là sự đóng góp tích cực, không thể thiếu của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý kinh tế và sự lãnh đạo có hiệu lực, hiệu quả của Đảng và quản lý của nhà nước. Việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo kinh tế hiện nay là một bộ phận không thể tách rời của chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh CNH-HĐH đất nước theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 7 (khóa

XII) và Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X, XI và XII của Đảng.

Với tầm quan trọng đó, Đảng và Nhà nước ta đã có nhiều chiến lược, chủ trương để phát triển, nâng cao chất lượng cán bộ nói chung, đội ngũ công chức cấp huyện nói riêng một cách đúng đắn và phù hợp.

Tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng định hướng "*Tiếp tục đổi mới mô hình tăng trưởng, cơ cấu lại nền kinh tế; đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với phát triển kinh tế tri thức; hoàn thiện thể chế, phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa*". Để đạt được điều đó, công tác cán bộ có vị trí quan trọng hơn lúc nào hết trong giai đoạn hiện nay.

Trong những năm qua, dưới sự lãnh đạo của Thị ủy, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân thị xã Kinh Môn, công tác phát triển đội ngũ cán bộ công chức trong thị xã đã được đầu tư, quan tâm và có nhiều cố gắng, cơ bản đáp ứng được các nhiệm vụ, mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo quốc phòng, an ninh. Tuy nhiên từ thực tiễn đội ngũ công chức nói chung, công chức cấp thị xã hiện nay và trong những năm tới, trước yêu cầu nhiệm vụ cách mạng vẫn còn hạn chế và bất cập như: trình độ đào tạo còn nhiều chắp vá, năng lực lãnh đạo, điều hành còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu đòi hỏi nhiệm vụ trong thời kỳ đổi mới và hội nhập. Đây là vấn đề rất quan trọng cần được đặc biệt quan tâm, giải quyết.

Là một công chức, công tác tại Văn phòng Thị ủy Kinh Môn, tỉnh Hải Dương, đặc biệt tác giả đang theo học lớp đào tạo trình độ thạc sĩ, chuyên ngành quản lý kinh tế tại trường Đại học Thành Đông; tác giả quyết định chọn đề tài "***Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tại thị xã Kinh Môn, Tỉnh Hải Dương***" làm luận văn tốt nghiệp, nhằm góp phần vào việc phát triển đội ngũ cán bộ công chức của thị xã Kinh Môn, tỉnh Hải Dương đáp ứng yêu cầu giai đoạn hiện nay.

2. Mục tiêu của nghiên cứu

2.1. Mục tiêu tổng quát

Trên cơ sở phân tích thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ công chức của thị xã Kinh Môn, đề xuất giải pháp chủ yếu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức thị xã Kinh Môn, tỉnh Hải Dương.

2.2. Mục tiêu cụ thể

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về chất lượng CBCC.
- Phân tích thực trạng chất lượng và các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tại thị xã Kinh Môn, tỉnh Hải Dương.
- Đề xuất giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức thị xã Kinh Môn, tỉnh Hải Dương đến năm 2025.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu: là chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước cấp huyện (trên địa bàn một thị xã).

4. Nghiên cứu được tiến hành theo phương pháp

4.1. Phương pháp thu thập số liệu

- Thu thập các thông tin thứ cấp: Từ thông tin đã được công bố trên các sách báo, tạp chí, kỷ yếu, các báo cáo tổng kết, báo cáo hằng năm của UBND thị xã, Thị ủy về số lượng cán bộ, công chức, trình độ chuyên môn, kỹ năng ngoại ngữ, tin học, quản lý nhà nước, số CBCC tham gia vào các lớp bồi dưỡng lý luận chính trị. Các thông tin này phục vụ nghiên cứu kết quả về chất lượng CBCC và nâng cao chất lượng CBCC thị xã Kinh Môn.
- Thu thập thông tin sơ cấp: Trên cơ sở xây dựng Bảng hỏi, tác giả tiến hành điều tra điều tra trực tiếp với 2 nhóm đối tượng.

Nhóm thứ nhất: CBCC thị xã Kinh Môn làm việc ở các cơ quan: Mặt trận Tổ quốc, Ban Tổ chức, Văn phòng Thị ủy, Phòng Quản lý đô thị, Phòng Tài nguyên môi trường, Phòng Tư pháp, Phòng Lao động Thương binh xã

hội, Văn phòng UBND thị xã, Văn phòng một cửa... (Số phiếu phát ra 70, số phiếu thu lại 66 trong thời điểm từ tháng 9 đến tháng 11 năm 2020).

Nhóm thứ hai: Công dân, doanh nghiệp đến thực hiện các thủ tục hành chính tại Bộ phận một cửa của thị xã (Số phiếu phát ra 117, số phiếu thu lại 105 trong thời điểm từ tháng 9 đến tháng 11 năm 2020).

Bảng 1: Phân bổ mẫu phiếu điều tra

Đối tượng điều tra	Số mẫu
1. CBCC lãnh đạo	23
2. CBCC	47
3. Người dân	70
4. Doanh nghiệp	47

Nội dung điều tra được đính kèm ở cuối Luận văn.

4.2. Phương pháp xử lý và tổng hợp số liệu

Các thông tin thu thập, được xử lý bằng định lượng và chọn lọc những thông tin mang tính chính xác cao; được tổng hợp bằng các bảng biểu.

4.3. Phương pháp phân tích số liệu

- Phương pháp thống kê, mô tả: Sử dụng công cụ phần mềm EXCEL để xử lý và tổng hợp số liệu. Sử dụng các chỉ tiêu tổng hợp để mô tả các mức độ về số lượng và chất lượng CBCC thị xã Kinh Môn.

- Phương pháp so sánh: Sử dụng các bảng tổng hợp để so sánh số liệu, đánh giá chất lượng đội ngũ CBCC thị xã Kinh Môn.

4.4. Hệ thống chỉ tiêu nghiên cứu

4.4.1. Chỉ tiêu về số lượng, cơ cấu đội ngũ CBCC

- Số lượng, cơ cấu CBCC theo độ tuổi, giới tính, thâm niên công tác.

- Số lượng, cơ cấu CBCC theo chức danh.

4.4.2. Chỉ tiêu về chất lượng CBCC

- Chỉ tiêu phản ánh về trí lực gồm trình độ chuyên môn, năng lực và kỹ năng công tác.
- Chỉ tiêu về mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao.
- Chỉ tiêu về tâm lực gồm đạo đức, tư cách cá nhân, quan hệ công chúng, nhận thức và hiểu biết về chính trị, xã hội.
- Chỉ tiêu về sức khỏe (thể lực), phân loại sức khỏe theo các tiêu chí của cơ quan y tế thông qua khám sức khỏe định kỳ hàng năm cho CBCC.

4.4.3. Chỉ tiêu đánh giá tổng quát về chất lượng chung gồm các chỉ tiêu về kết quả công tác, hiệu quả làm việc của từng loại CBCC.

5. Kết quả đạt được

Qua nghiên cứu lý luận và thực tiễn về đội ngũ cán bộ, công chức, các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ở Chương 1 và thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức tại thị xã Kinh Môn, tỉnh Hải Dương ở Chương 2 của Luận văn; tác giả đã đề xuất được hệ thống các giải pháp phù hợp với thực tiễn để nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC của thị xã Kinh Môn ở Chương 3.

Từ kết quả nghiên cứu của Luận văn, cho thấy đội ngũ cán bộ công chức thị xã Kinh Môn là những người có quan hệ trực tiếp, gắn bó mật thiết với người dân, là người trực tiếp thực hiện các chủ chương, đường lối của đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước với người dân để đảm bảo hoàn thành các mục tiêu kinh tế - xã hội, đảm bảo quốc phòng - an ninh ở địa phương.

*** Luận văn được Hội đồng chấm 8,1 điểm**