

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TẠI VIỆN KIỂM SÁT NHÂN DÂN TỈNH BẮC KẠN

● ĐỖ THỊ HÒA NHÃ

TÓM TẮT:

Bài nghiên cứu phân tích vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức (CBCC) của Viện Kiểm sát nhân dân (KSND) tỉnh Bắc Kạn. Kết quả cho thấy, chất lượng và nâng cao chất lượng CBCC của Viện còn một số hạn chế như: công tác xây dựng đề án vị trí việc làm chưa khoa học, chính sách tuyển dụng, bố trí, sử dụng cán bộ chưa linh hoạt, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch cán bộ, các chính sách tạo động lực cho người lao động chậm đổi mới. Từ thực trạng đó, bài nghiên cứu đã đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng cho đội ngũ CBCC tại Viện KSND tỉnh Bắc Kạn.

Từ khóa: chất lượng, đội ngũ cán bộ, công chức, Viện KSND tỉnh Bắc Kạn.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh hội nhập thế giới hiện nay, cùng sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ, chất lượng nguồn nhân lực (NNL) là yếu tố ảnh hưởng lớn nhất đến năng lực cạnh tranh của mỗi đơn vị, địa phương và cả nước. Do vậy, nâng cao chất lượng NNL là một trong những nhiệm vụ quan trọng nhất của các đơn vị.

Viện KSND tỉnh Bắc Kạn là cơ quan nhà nước trực thuộc Viện KSND tối cao. Tính đến ngày 31/12/2020, Viện có 126 CBCC. Chất lượng đội ngũ CBCC ngày càng được cải thiện, đến nay 100% CBCC của đơn vị đều có trình độ từ đại học trở lên [6]. Tuy nhiên, trình độ, năng lực chuyên môn của một bộ phận CBCC còn chưa cao, còn sai

sót trong xử lý công việc. Do vậy, bài nghiên cứu có ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn.

2. Cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC

2.1. Chất lượng đội ngũ CBCC

Từ khái niệm về CBCC [1-2], có thể hiểu chất lượng đội ngũ CBCC là hệ thống các tiêu chí về số lượng, cơ cấu, độ tuổi, thành phần của cả đội ngũ CBCC và phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, thể lực, trình độ năng lực, kỹ năng công tác của từng CBCC để bảo đảm thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao.

Từ quan điểm trên cho thấy, chất lượng CBCC được thể hiện thông qua 4 tiêu chí chính, gồm: (i) Quy mô, cơ cấu (giới tính, độ tuổi); (ii) Phẩm chất

chính trị và đạo đức, lối sống; (iii) Sức khỏe; (iv) Trình độ chuyên môn và các kỹ năng nghiệp vụ của các CBCC.

2.2. Nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC

Là quá trình tạo ra sự biến đổi về chất lượng của đội ngũ CBCC về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, thể lực, trình độ chuyên môn, kỹ năng làm việc, đồng thời duy trì số lượng, cơ cấu của cả đội ngũ CBCC một cách khoa học để bảo đảm thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao.

Trong một tổ chức, giữa quản lý nguồn nhân lực (QLNNL) hay quản lý đội ngũ CBCC và nâng cao chất lượng NNL có mối quan hệ biện chứng. Với tư cách là một trong những chức năng cơ bản của quản lý tổ chức, QLNNL bao gồm hoạch định, tổ chức, phối hợp chỉ huy và kiểm soát các hoạt động liên quan đến việc thu hút, sử dụng và phát triển người lao động trong các tổ chức. Đi sâu vào việc làm của QLNNL thì QLNNL là việc tuyển dụng, sử dụng, duy trì và phát triển cũng như cung cấp các tiện nghi cho người lao động trong các tổ chức [1, 5].

3. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp thu thập thông tin: Sử dụng các thông tin thứ cấp được thu thập từ các nguồn tài liệu, bao gồm: Các văn bản của Đảng, Chính phủ...; các tài liệu liên quan đến thực trạng chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC tại Viện KSND tỉnh Bắc Kạn và một số cơ quan, tổ chức khác.

Phương pháp phân tích thông tin: Sử dụng phương pháp so sánh và thống kê mô tả. So sánh được sử dụng để đối chiếu các chỉ tiêu theo thời gian và theo không gian. Thống kê mô tả được sử dụng để mô tả thực trạng chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC của Viện KSND tỉnh Bắc Kạn trong giai đoạn nghiên cứu.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Thực trạng chất lượng đội ngũ CBCC tại Viện KSND tỉnh Bắc Kạn

Về quy mô: Giai đoạn 2018 - 2020, quy mô CBCC của Viện giảm nhẹ, từ 128 cán bộ năm 2018 xuống còn 126 cán bộ năm 2020 (Bảng 1). Nguyên nhân do một số cán bộ đã chuyển công tác và nghỉ chế độ. Tính đến ngày 31/12/2020, Viện có 7 phòng nghiệp vụ chuyên môn, 8 đơn vị Viện KSND huyện/thành phố với 126 CBCC, trong đó, số cán bộ tại trụ sở Viện KSND tỉnh có 49 người (chiếm 40%), số cán bộ tại Viện KSND các huyện/thành phố có 77 người (chiếm tỷ lệ 60% [6].

Về cơ cấu: Theo giới tính, tỷ lệ cán bộ nam chiếm tỷ trọng nhiều hơn cán bộ nữ. Năm 2020, số cán bộ nam có 74 người (chiếm 58,7%), số cán bộ nữ có 52 người (chiếm 41,3%). Đặc biệt, nhiều cán bộ chủ chốt của Viện là nam giới. Xét theo độ tuổi, nhóm cán bộ từ 31- 40 tuổi chiếm đa số, nhóm cán bộ trên 50 tuổi là thấp nhất [6]. Như vậy, đội ngũ CBCC của Viện đã có sự trẻ hóa. Đây là điều kiện

Bảng 1. Quy mô đội ngũ cán bộ, công chức của Viện

TT	Đơn vị	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
		Số lượng (người)	Tỷ trọng (%)	Số lượng (người)	Tỷ trọng (%)	Số lượng (người)	Tỷ trọng (%)
1	Phòng 1	6	4,69	6	4,72	6	4,76
2	Phòng 7	4	3,12	4	3,15	4	3,17
3	Phòng 8	5	3,91	5	3,94	5	3,97
4	Phòng 9	9	7,03	9	7,09	9	7,14
5	Phòng thanh tra - khiếu tố	6	4,69	6	4,72	6	4,76
6	Phòng tổ chức cán bộ	4	3,12	4	3,15	4	3,17
7	Văn phòng tổng hợp	15	3,91	15	3,94	15	3,97
8	Viện KSND các huyện, TP	79	61,72	78	61,42	77	61,11
	Tổng	128	100	127	100	126	100

Nguồn: Viện KSND tỉnh Bắc Kạn, 2018 - 2020

thuận lợi để đơn vị thực hiện các chính sách nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC.

Về trình độ chuyên môn: Tính đến năm 2020, đơn vị có 5 thạc sĩ, 121 cử nhân và không còn cán bộ có trình độ từ cao đẳng trở xuống. Về chuyên ngành đào tạo, do đặc thù của ngành nên phần lớn CBCC có chuyên ngành Luật học, đây là thế mạnh của đơn vị. Về trình độ chuyên môn theo ngạch, bậc, chức danh tư pháp, số lượng CBCC giữ ngạch, bậc từ trung cấp trở lên còn chưa cao. Năm 2020, số kiểm sát viên trung cấp là 33 người (chiếm 26,19%), cả đơn vị chỉ có 1 kiểm sát viên cao cấp. Số cán bộ có bằng đại học về tin học, ngoại ngữ còn thấp ($\approx 4\%$ năm 2020) [6]. Ngoài ra, phần lớn CBCC của Viện đều có sức khỏe đảm bảo. Các CBCC có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức tốt, nghiêm chỉnh chấp hành pháp luật của Nhà nước; nêu cao tinh thần trách nhiệm phục vụ nhân dân.

Tuy nhiên, năng lực quản lý và điều hành công việc của một số cán bộ còn hạn chế dẫn đến sai sót trong công việc. Giai đoạn 2018 - 2020, toàn đơn vị có 5 vụ án bị trả hồ sơ để điều tra bổ sung giữa các cơ quan tiến hành tố tụng, 4 bản án, quyết định bị sửa, bị hủy, gây mất niềm tin của một bộ phận nhân dân. Do vậy, Viện cần áp dụng các giải pháp phù hợp để nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC của đơn vị.

2. Thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC tại Viện KSND tỉnh Bắc Kạn

2.1. Xây dựng và thực hiện Đề án vị trí việc làm

Bắt đầu từ năm 2013, Viện đã triển khai xây dựng và thực hiện Đề án vị trí việc làm. Đề án được cụ thể theo 3 loại: vị trí việc làm do một người đảm nhận; vị trí việc làm do nhiều người đảm nhận; vị trí việc làm kiêm nhiệm dựa trên nhu cầu công việc và số lượng cán bộ thực tế tại đơn vị. Kết quả đề án năm 2020, số lượng vị trí việc làm cần có là 216 cán bộ, được cụ thể hóa đến từng chức danh trong đơn vị (lãnh đạo các cấp, kiểm sát viên toàn tỉnh, kiểm tra viên, chuyên viên). Như vậy, quy mô CBCC của Viện vừa đủ đáp ứng yêu cầu công việc.

2.2. Tuyển dụng, bố trí, sử dụng đội ngũ CBCC

Theo phân cấp quản lý, Viện chịu trách nhiệm xây dựng nhu cầu nhân lực, còn tuyển dụng sẽ do Viện KSND tối cao thực hiện. Giai đoạn 2018 - 2020, Viện đã tuyển dụng được 12 công chức, trong

đó thông qua xét tuyển là 4 công chức, thông qua thi tuyển là 8 công chức [6]. Sau khi trúng tuyển, các công chức được bố trí đảm bảo đúng tiêu chuẩn, phù hợp với sở trường, năng lực, phẩm chất, nguyện vọng của từng cá nhân.

2.3. Công tác đào tạo, bồi dưỡng

Công tác đào tạo, bồi dưỡng, đặc biệt là đào tạo chuyên môn nghiệp vụ được đơn vị chú trọng. Giai đoạn 2018 - 2020, đơn vị đã cử 213 lượt cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng, trong đó có 6 cán bộ đào tạo chuyên môn, 71 cán bộ học lý luận chính trị; 54 cán bộ học bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý Nhà nước; 82 cán bộ bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn. Kinh phí hỗ trợ hoạt động đào tạo, bồi dưỡng của đơn vị cả giai đoạn là 595 triệu đồng, tuy nhiên Viện chưa hỗ trợ đào tạo chuyên môn (các cán bộ đi học tự chi trả kinh phí) [6]. Bất cập này cần được Viện điều chỉnh trong thời gian tới.

2.4. Công tác quy hoạch CBCC

Giai đoạn 2016 - 2020, Viện đã quy hoạch 46 chức danh, trong đó: Lãnh đạo Viện: 5 cán bộ; Lãnh đạo cấp Phòng: 21 cán bộ; Lãnh đạo Viện KSND cấp huyện và tương đương: 20 cán bộ [6]. Phần lớn cán bộ được đưa vào quy hoạch đã khẳng định được năng lực công tác, trình độ chuyên môn, chiều hướng phát triển tốt. Tuy nhiên, việc xây dựng, rà soát, bổ sung và đưa ra khỏi quy hoạch đôi khi còn chưa đúng đối tượng, tiêu chuẩn theo quy định hoặc thực hiện không đúng quy trình.

2.5. Công tác bổ nhiệm, điều chuyển, miễn nhiệm

Trong giai đoạn 2018 - 2020, Viện đã thực hiện bổ nhiệm và bổ nhiệm lại 1 đồng chí Phó Viện trưởng, 6 lãnh đạo Viện KSND cấp huyện và tương đương, 5 lãnh đạo cấp Phòng và tương đương; 15 kiểm sát viên trung cấp; 14 kiểm sát viên sơ cấp; 8 chuyên viên. Phần lớn các cán bộ được bổ nhiệm có kết quả công tác tốt, góp phần nâng cao chất lượng toàn đội ngũ. Đơn vị cũng thực hiện tốt công tác điều động, luân chuyển cán bộ trên địa bàn với nguyên tắc công khai minh bạch. Số lượng CBCC thừa hành được điều động ngày càng tăng: năm 2018 số cán bộ được điều động là 12 người, đến năm 2020 là 15 người [6]. Về luân chuyển, các lãnh đạo bộ phận được luân chuyển thay phiên nhau. Phần lớn các CBCC được điều động, luân chuyển

đều nhận thức được hoạt động này sẽ giúp họ tiếp xúc với các vấn đề mới, có sự chủ động, sáng tạo hơn trong giải quyết công việc, đồng thời rèn luyện, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

2.6. Chính sách tạo động lực cho người lao động

Kết quả về thu nhập bình quân đầu người của các CBCC được thể hiện qua Bảng 2:

Giai đoạn 2018 - 2020, thu nhập của CBCC ngày càng được cải thiện nhưng có sự chênh lệch lớn giữa các nhóm CBCC. Nhìn chung, mức thu nhập này cao hơn so với mặt bằng chung của xã hội. Nguyên nhân, chính sách tiền lương và phúc lợi của ngành có những điểm riêng biệt, ưu đãi hơn so với quy định chung của Nhà nước.

2.7. Đánh giá kết quả công tác của CBCC

Về phân loại CBCC: Chất lượng đội ngũ CBCC của đơn vị đã được cải thiện nhất định. Số lượng cán bộ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ có xu hướng tăng, năm 2018 là 27 người và đến năm 2020 là 31 người. Ngược lại, số lượng công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ đã giảm từ 98 người năm 2018 xuống 95 người năm 2020. Năm 2018, có 2 cán bộ bị xếp loại ở mức hoàn thành nhiệm vụ, 1 cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ [6]. Tuy nhiên, đến năm 2020, tất cả các cán bộ đều được xếp ở mức từ hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.

Về thi đua, khen thưởng: Trong 3 năm qua, Viện đã đạt được kết quả cao trong công tác thi đua, khen thưởng. Viện đã được Thủ tướng Chính phủ tặng bằng khen năm 2019; nhiều tập thể, cá nhân được Viện trưởng Viện KSND tối cao, Chủ tịch UBND tỉnh Bắc Kạn, Viện khen thưởng.

2.8. Hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát

Hàng năm, Viện đã thực hiện thanh tra, kiểm tra theo kế hoạch và đột xuất. Năm 2018, đơn vị thực hiện 22 cuộc thanh tra, kiểm tra, năm 2020 do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 nên đơn vị thực hiện 22 cuộc [6]. Thông qua đó, đã phát hiện một số vấn đề, như: việc điều chuyển cán bộ chưa hợp lý; một bộ phận cán bộ yếu kém về chuyên môn nghiệp vụ và chưa có ứng xử đúng mực với người dân. Từ đó, Viện đã đưa ra nhiều giải pháp khắc phục kịp thời.

Bảng 2. Thu nhập bình quân đầu người tại Viện KSND tỉnh Bắc Kạn

Đơn vị: Triệu đồng/tháng

Chỉ tiêu		2018	2019	2020
1.	Công chức giữ chức vụ lãnh đạo	13,8	14,2	14,9
2.	Công chức chuyên môn	8,6	9,2	9,7
3.	Công chức khác (kế toán, hành chính)	5,4	6,3	6,9

Nguồn: Viện KSND tỉnh Bắc Kạn

3. Đánh giá chung về hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC tại Viện KSND tỉnh Bắc Kạn

3.1. Kết quả đạt được

Đề án vị trí việc làm đã xác định số lượng việc làm thực sự cần thiết cho từng vị trí trong đơn vị. Công tác đào tạo, bồi dưỡng ngày càng được chú trọng. Công tác quy hoạch, bổ nhiệm, điều chuyển, miễn nhiệm được thực hiện dân chủ, khách quan. Chế độ lương thưởng, phụ cấp và phúc lợi được cải thiện hàng năm. Hoạt động đánh giá CBCC và thanh tra, kiểm tra, giám sát được thực hiện nghiêm túc, khách quan.

3.2. Hạn chế và nguyên nhân

Hạn chế: Công tác xây dựng và thực hiện Đề án vị trí việc làm L chưa thực sự hiệu quả. Việc xác định số lượng vị trí việc làm tại một số bộ phận của Viện và các Viện KSND cấp huyện chưa sát với thực tiễn. Chính sách tuyển dụng, bố trí, sử dụng đội ngũ CBCC chưa linh hoạt, đối tượng được tuyển dụng khá hẹp. Công tác hỗ trợ cán bộ học tập nâng cao trình độ chưa phù hợp. Công tác quy hoạch cán bộ còn xảy ra sai sót. Các chính sách tạo động lực cho người lao động cần tiếp tục được cải tiến. Hoạt động đánh giá CBCC còn mang tính hình thức, việc xét thi đua khen thưởng cuối năm chưa thực sự đúng năng lực của từng CBCC.

Nguyên nhân:

- *Nguyên nhân khách quan:* Tỉnh Bắc Kạn là địa phương có điều kiện kinh tế - xã hội còn nhiều khó khăn nên việc thu hút nhân tài gặp nhiều hạn chế. Chính sách tiền lương của Viện được thực hiện theo quy định chung của Nhà nước, đơn vị chưa được chủ động xây dựng mức lương theo từng vị trí việc làm.

- *Nguyên nhân chủ quan:* Công tác xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ CBCC của Viện chưa được chú trọng. Trong những năm qua, Viện

vẫn chưa thực hiện xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực. Kinh phí nhà nước và nguồn lực của đơn vị còn hạn chế nên chưa thể đáp ứng đầy đủ các nhu cầu của các CBCC trong công việc. Cơ cấu đội ngũ CBCC của đơn vị khá đa dạng về độ tuổi, các CBCC lớn tuổi còn chưa được đào tạo bài bản, ý thức tự học tập của một bộ phận cán bộ chưa cao, ảnh hưởng đến kết quả thực hiện nhiệm vụ.

4. Giải pháp đề xuất

Từ thực trạng phân tích, bài nghiên cứu đề xuất một số giải pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC tại Viện như sau:

Một là, thực hiện hiệu quả Đề án vị trí việc làm: Viện cần nâng cao chất lượng các cán bộ phụ trách xây dựng đề án, cử các cán bộ này tham dự các lớp bồi dưỡng, các hội nghị tập huấn về phương pháp, cách thức xây dựng đề án vị trí việc làm. Phát huy vai trò của đứng đầu trong việc xây dựng đề án vị trí việc làm. Tiếp tục sắp xếp tổ chức bộ máy, rà soát chức năng, nhiệm vụ của các bộ phận, Viện KSND huyện/thành phố để xác định chính xác số lượng vị trí việc làm.

Hai là, nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng: Xây dựng cơ chế khuyến khích CBCC tích cực học tập và tự học; thực hiện đa dạng phương thức đào tạo, bồi dưỡng như tập trung tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng trong và ngoài hệ thống Viện; đào tạo thông qua hoạt động thực tiễn tại các đơn vị công tác; tổ chức các buổi học, tọa đàm trực tuyến.

Ba là, đổi mới công tác quy hoạch CBCC: Thực hiện có hiệu quả các quan điểm, chủ trương, nghị quyết của Trung ương, của tỉnh, của ngành về công tác quy hoạch. Xây dựng và thực hiện chế độ tập sự lãnh đạo, quản lý. Đẩy mạnh việc cập nhật kiến thức mới cho cán bộ quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp. Chú trọng bổ sung quy hoạch

đối với cán bộ trẻ, cán bộ nữ, đủ tuổi tham gia từ 2 nhiệm kỳ trở lên nhằm đào tạo, chuẩn bị nhân sự cho những năm tiếp theo.

Bốn là, thực hiện hiệu quả các chính sách tạo động lực cho người lao động: Thực hiện sắp xếp, hoàn thiện bộ máy và biên chế của Viện, đảm bảo các yêu cầu tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả. Trên cơ sở đó, từng bước giảm bớt tổng biên chế hưởng lương từ ngân sách nhà nước, đồng thời nâng dần mức thu nhập của các CBCC. Có chính sách khuyến khích, đãi ngộ hợp lý để động viên đối với CBCC có trình độ năng lực, làm việc có hiệu quả. Nâng cao chất lượng môi trường làm việc của đơn vị, tăng cường đầu tư, hiện đại hóa cơ sở vật chất kỹ thuật của đơn vị.

Năm là, nâng cao chất lượng công tác đánh giá đội ngũ CBCC. Viện cần tiếp tục bổ sung và hoàn thiện bộ tiêu chí đánh giá cán bộ theo hướng lấy chất lượng, hiệu quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao làm thước đo chủ yếu để đánh giá phẩm chất, năng lực của cán bộ. Nội dung, tiêu chí đánh giá cần thống nhất, cụ thể; bảo đảm đánh giá đúng thực chất. Đánh giá đội ngũ CBCC theo hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều, đánh giá cán bộ phải khách quan, toàn diện, theo quan điểm lịch sử cụ thể. Cuối cùng, phát huy vai trò đặc biệt quan trọng của người lãnh đạo trong công tác đánh giá cán bộ, công chức.

5. Kết luận

Trong những năm qua, chất lượng đội ngũ CBCC của Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bắc Kạn ngày càng được cải thiện. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, nguồn nhân lực và hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của đơn vị còn một số hạn chế, ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả hoạt động của đơn vị. Từ thực trạng trên, bài nghiên cứu đã đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC của Viện ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2010). *Giáo trình Quản trị nhân lực*. Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
2. Quốc hội (2008). *Luật số 22/2008/QH12: Luật Cán bộ Công chức, ban hành ngày 13/11/2008*.

3. Quốc hội (2019). *Luật số 52/2019/QH14: Luật sửa đổi, bổ sung một số Điều của Luật cán bộ, công chức và Luật viên chức, ban hành ngày 25/11/2019.*
4. Quốc hội (2014). *Luật số 63/2014/QH13: Luật Tổ chức Viện Kiểm sát nhân dân, ban hành ngày 24/11/2014.*
5. Trần Thị Thu, Vũ Hoàng Ngân (2013). *Giáo trình Quản lý nguồn nhân lực trong tổ chức công.* Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
6. Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bắc Kạn (2021), *Báo cáo tổng kết công tác các năm 2018, 2019, 2020.*

Ngày nhận bài: 5/2/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 27/2/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 18/3/2022

Thông tin tác giả:

ĐỖ THỊ HÒA NHÃ

Khoa Kinh tế

Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh, Đại học Thái Nguyên

IMPROVING THE QUALITY OF CIVIL SERVANTS WORKING FOR THE PEOPLE'S PROCURACY OF BAC KAN PROVINCE

● **DO THI HOA NHA**

Faculty of Economics

Thai Nguyen University of Economics and Business Administration

ABSTRACT:

This study analyzes the quality improvement of civil servants working for the People's Procuracy of Bac Kan province. The study finds out that besides achievements, the People's Procuracy of Bac Kan province is facing some challenges in terms of human resource management. For example, the People's Procuracy of Bac Kan province occupational project is not scientific and suitable. The recruitment policies are not flexible. In addition, the staff training and planning activities, and the motivation policies are not innovative. Based on these findings, some solutions are proposed to improve the quality of civil servants working for the People's Procuracy of Bac Kan province.

Keywords: quality, civil servants, the People's Procuracy of Bac Kan province.