

# THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO NĂNG LỰC QUẢN LÝ CỦA ĐỘI NGŨ LÃNH ĐẠO CẤP PHƯỜNG THUỘC QUẬN TÂN PHÚ, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

● NGUYỄN HOÀNG AN

## TÓM TẮT:

Đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp phường có vai trò rất quan trọng trong việc thực hiện chức năng làm cầu nối giữa Đảng với nhân dân, giữa công dân với Nhà nước. Bài viết trình bày những đánh giá thực trạng năng lực quản lý của đội ngũ lãnh đạo cấp phường thuộc quận Tân Phú, TP. Hồ Chí Minh. Dựa trên kết quả phân tích thực trạng, bài viết đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao năng lực quản lý của đội ngũ lãnh đạo cấp phường thuộc quận Tân Phú.

**Từ khóa:** Đội ngũ lãnh đạo, năng lực quản lý, quản lý hành chính, cấp phường, quận Tân Phú, TP. Hồ Chí Minh.

## 1. Đặt vấn đề

Quận Tân Phú là một quận của TP. Hồ Chí Minh và có 11 đơn vị hành chính trực thuộc gồm các phường: Tân Sơn Nhì, Tây Thạnh, Sơn Kỳ, Tân Quý, Tân Thành, Phú Thọ Hòa, Phú Thạnh, Phú Trung, Hòa Thạnh, Hiệp Tân, Tân Thới Hòa.

Đối tượng khảo sát là cán bộ, công chức, viên chức, nhân viên đang làm việc tại Ủy ban nhân dân (UBND) 11 phường của quận Tân Phú có thời gian công tác từ 1 năm trở lên. Cách thức khảo sát bằng bảng câu hỏi, thời gian khảo sát 3 tuần (từ 7 - 28/1/2019). Số phiếu phát ra 275 phiếu khảo sát. Số phiếu khảo sát hợp lệ là 250 phiếu. Từ khảo sát, tác giả sử dụng phương pháp thống kê mô tả, so sánh, đối chiếu, khái quát hóa, phân tích và tổng hợp để đánh giá năng lực quản lý của đội ngũ lãnh đạo cấp phường thuộc quận Tân Phú. Với mức độ đánh giá: 1: Hoàn toàn không

đồng ý; 2: Không đồng ý; 3: Không có ý kiến; 4: Đồng ý; 5: Hoàn toàn đồng ý.

## 2. Thực trạng năng lực quản lý của đội ngũ lãnh đạo cấp phường thuộc quận Tân Phú

### 2.1. Năng lực lập kế hoạch (Bảng 1).

Lãnh đạo tại các phường luôn xác định rõ các công việc cần phải làm, điều tiết phối hợp các công việc. Trong từng thời kỳ với các mục tiêu đặt ra, kế hoạch và các giải pháp, chính sách được xác định một cách rõ ràng để thúc đẩy sự phát triển kinh tế - phường hội, phát huy được thế mạnh của phường. Đồng thời phải đảm bảo sự phát triển ổn định giữa các mặt kinh tế, phường hội và môi trường.

Hàng tháng, quý, năm, lãnh đạo của phường luôn xác định rõ các mục tiêu, điều hành thực hiện các nhiệm vụ và quyền hạn của cấp phường trong việc: Tổ chức thực hiện ngân sách phường,

**Bảng 1. Năng lực lập kế hoạch của đội ngũ lãnh đạo cấp phường thuộc quận Tân Phú**

STT	Tiêu chí đánh giá	Mức độ đánh giá									
		1		2		3		4		5	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Lãnh đạo luôn xác định rõ các công việc cần làm trong tháng/ quý/ năm của phường	33	13.2	37	14.8	1	0.4	97	38.8	82	32.8
2	Lãnh đạo luôn lên các kế hoạch, giải pháp và các công cụ phù hợp để đạt mục tiêu	39	15.6	53	21.2	2	0.8	94	37.6	62	24.8
3	Lãnh đạo luôn khai thác và sử dụng có hiệu quả nguồn lực của phường	31	12.4	43	17.2	1	0.4	89	35.6	86	34.4

*Nguồn: Tác giả tổng hợp*

thực hiện các nhiệm vụ phát triển kinh tế - phường hội, phát triển công nghiệp, xây dựng, thương mại, dịch vụ, du lịch, nông nghiệp, mạng lưới giao thông, thủy lợi, xây dựng điểm dân cư khu phố; quản lý và sử dụng đất đai, tài nguyên nước bảo vệ môi trường trên địa bàn huyện theo quy định của pháp luật.

**2.2. Năng lực tổ chức (Bảng 2)**

chính quyền của phường luôn tập trung xây dựng và hoàn thành theo đúng yêu cầu chỉ đạo của Quận và Thành phố.

**2.3. Năng lực lãnh đạo (Bảng 3)**

Lãnh đạo phường đã xây dựng và triển khai thực hiện chương trình hành động phát hiện sớm các nguyên nhân, phối hợp với các đơn vị trong phường chủ động xây dựng chương trình hành

**Bảng 2. Năng lực tổ chức của đội ngũ lãnh đạo cấp phường thuộc quận Tân Phú**

STT	Tiêu chí đánh giá	Mức độ đánh giá									
		1		2		3		4		5	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Lãnh đạo luôn phân công những công việc phù hợp cho cấp dưới	33	13.2	36	14.4	1	0.4	88	35.2	92	36.8
2	Lãnh đạo phường luôn hoàn thành công việc đúng thời hạn, các mục tiêu đặt ra	28	11.2	39	15.6	4	1.6	86	34.4	93	37.2

*Nguồn: Tác giả tổng hợp*

Tại các phường, lãnh đạo của các phường trong thời gian qua đã luôn hoàn thành các công việc cũng như các mục tiêu đề ra, tiêu biểu như: Hoàn thiện tổ chức bộ máy, củng cố đội ngũ cán bộ của phường, đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng và cải cách hành chính, nhiều cuộc vận động, nhiều phong trào của phường được phát triển mạnh mẽ. Các mục tiêu về phát triển kinh tế là nhiệm vụ quan trọng để nâng cao chất lượng đời sống vật chất, tinh thần cho nhân dân. Đảng bộ, lãnh đạo

động phù hợp với tình hình để đạt hiệu quả cao trong công việc; Tiếp tục triển khai các giải pháp tháo gỡ khó khăn, hỗ trợ phát triển sản xuất - kinh doanh, nhất là công tác giải phóng mặt bằng, hoàn chỉnh hồ sơ thủ tục đầu tư, hạ tầng thiết yếu và đào tạo nguồn nhân lực phục vụ dự án trọng điểm của phường; Duy trì các tổ giúp việc để hỗ trợ các triển khai các dự án trên địa bàn; chỉ đạo các đơn vị hàng tuần báo cáo tiến độ và đề xuất phương án tháo gỡ khó khăn vướng mắc.

**Bảng 3. Năng lực lãnh đạo của đội ngũ lãnh đạo cấp phường thuộc quận Tân Phú**

STT	Tiêu chí đánh giá	Mức độ đánh giá									
		1		2		3		4		5	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Lãnh đạo phường luôn phát hiện xóm, chỉ ra các nguyên nhân, giải quyết vấn đề một cách hiệu quả	29	11.6	33	13.2	2	0.8	91	36.4	95	38
2	Lãnh đạo phường luôn tạo động lực, quan tâm, xây dựng các mối quan hệ tốt đẹp với cán bộ và nhân viên	23	9.2	27	10.8	0	0	96	38.4	104	41.6

*Nguồn: Tác giả tổng hợp*

Lãnh đạo của các phường luôn dành thời gian cho nhân viên, thông thường, những cuộc họp hay nói chuyện trực tiếp với các nhân viên lãnh đạo luôn lắng nghe ý kiến đóng góp của các nhân viên trong phường qua các cuộc họp. Bên cạnh đó, cấp trên của nhân viên ở các phòng cũng thường trò chuyện với nhân viên về công việc.

**2.4. Phẩm chất cá nhân, đạo đức nghề nghiệp (Bảng 4)**

Trong nhiệm kỳ của mình lãnh đạo các phường của quận Tân Phú thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội gặp rất nhiều khó khăn, thách thức;

các cuộc khủng hoảng tài chính dẫn đến suy giảm kinh tế; những biến đổi khí hậu gắn liền với diễn biến bất thường về thời tiết; kinh tế thị trường còn nhiều bất cập, giá cả, vật tư, nguyên vật liệu, nhiên liệu tăng. Chính sách vĩ mô có nhiều thay đổi, nhất là chính sách về đất đai, về cải cách thủ tục hành chính đã tạo nên các khó khăn và thách thức cho các lãnh đạo. Tuy nhiên, lãnh đạo của các phường luôn coi các khó khăn là thử thách và luôn luôn cố gắng nên đã đạt được rất nhiều thành tựu to lớn trong sự phát triển kinh tế - xã hội của Quận như:

Tổng số vụ việc khiếu nại, tranh chấp, tố cáo và

**Bảng 4. Phẩm chất cá nhân, đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ lãnh đạo cấp phường thuộc quận Tân Phú**

STT	Tiêu chí đánh giá	Mức độ đánh giá									
		1		2		3		4		5	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Lãnh đạo luôn yêu thích công việc quản lý của mình mặc dù có nhiều khó khăn, thách thức	35	14	38	15.2	1	0.4	84	33.6	92	36.8
2	Lãnh đạo luôn coi khó khăn thách thức trong công việc là cơ hội để phát triển	27	10.8	34	13.6	2	0.8	90	36	97	38.8
3	Lãnh đạo luôn ứng xử đúng mực với cán bộ công chức trong UBND phường	26	10.4	30	12	0	0	92	36.8	102	40.8
4	Lãnh đạo luôn ứng xử đúng mực với cán bộ và công chức cấp trên	27	10.8	32	12.8	3	1.2	90	36	98	39.2
5	Lãnh đạo luôn đảm bảo quyền lợi chính đáng cho người dân.	19	7.6	24	9.6	2	0.8	101	40.4	104	41.6

*Nguồn: Tác giả tổng hợp*

phản ánh, kiến nghị tính đến ngày 31/12/2017) là: 102 đơn, thuộc thẩm quyền giải quyết là 102 đơn (kiểu nại: 50 đơn; tranh chấp: 08 đơn; tố cáo: 03 đơn; phản ánh, kiến nghị: 41 đơn).

Đã giải quyết: 71 đơn; trong đó kiểu nại: 28 đơn (Giải quyết kiểu nại ban hành Quyết định: 09 trường hợp và văn bản trả lời kiểu nại: 19 đơn); tranh chấp: 04 đơn (ban hành Quyết định giải quyết tranh chấp: 03 và trả lời văn bản 01); tố cáo: 03 đơn (xác minh không đúng sự thật); phản ánh, kiến nghị: 36 đơn (văn bản trả lời 36). Đang giải quyết: 31 đơn (trong đó kiểu nại: 22 đơn; tranh chấp: 04 đơn; tố cáo: 00 đơn; phản ánh, kiến nghị: 05 đơn).

Thiết thực bảo đảm các quyền, lợi ích chính đáng của nhân dân, cùng các nội dung công tác khác, hoạt động giám sát của lãnh đạo UBND phường ngày càng có nhiều đổi mới từ việc giám sát chuyên đề tới giám sát trực tiếp các vấn đề liên quan tới lợi ích chính đáng của người dân được đặt lên cao.

**2.5. Công tác học tập trình độ lý luận, ngoại ngữ, tin học**

**Bảng 5. Công tác học tập trình độ lý luận, ngoại ngữ, tin học của cán bộ - nhân viên trên địa bàn quận Tân Phú từ năm 2016 - 2018**

TT	Nội dung đào tạo	Số người tham gia đào tạo		
		2016	2017	2018
1	Chuyên môn nghiệp vụ	52	63	76
2	Lý luận chính trị	21	58	62
3	Quản lý nhà nước	15	28	32
4	Tin học	47	65	82
5	Ngoại ngữ	22	45	79
	<b>Tổng</b>	<b>157</b>	<b>259</b>	<b>331</b>

*Nguồn: Phòng Nội vụ UBND quận Tân Phú*

Qua bảng kết quả công tác học tập trình độ lý luận, ngoại ngữ, tin học trên địa bàn quận Tân Phú, ta thấy được đội ngũ cán bộ - nhân viên của Quận đang được nâng lên về trình độ chuyên môn và nghiệp vụ. Đối với các nội dung đào tạo, số lượng

cán bộ - nhân viên tham gia học tập được nâng lên từng năm. Việc chú trọng trang bị các kiến thức về ngoại ngữ và tin học được lãnh đạo của Phường, Quận rất quan tâm để đáp ứng với sự phát triển của xã hội.

**3. Những thành tựu đạt được và hạn chế về năng lực quản trị của đội ngũ lãnh đạo UBND cấp phường thuộc quận Tân Phú**

**3.1. Những thành tựu đạt được**

- Đội ngũ cán bộ lãnh đạo phường của Quận đã trưởng thành và lớn mạnh cả về lượng và về chất.

- Đa số cán bộ lãnh đạo phường có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, họ trung thành với lý tưởng, kiên định với mục tiêu xây dựng chủ nghĩa xã hội, tin tưởng vào sự nghiệp đổi mới của Đảng, họ có lối sống giản dị, trong sáng, am hiểu đời sống nhân dân, tâm huyết với cơ sở.

- Những năm qua, trình độ của đội ngũ cán bộ lãnh đạo phường được nâng lên một bước. Điều đó chứng tỏ sự nỗ lực rất lớn của Quận tạo điều kiện thuận lợi để nâng cao trình độ cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo phường. Mặt khác, cũng nói lên sự nỗ lực cán bộ lãnh đạo phường trong học tập, rèn luyện, tu dưỡng.

**3.2. Những hạn chế**

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ lãnh đạo cấp phường còn nhiều bất cập, chưa được chú trọng, vẫn phụ thuộc nhiều vào cấp trên. Điều đó có nghĩa là khi cấp trên có chỉ tiêu hay hướng dẫn mở lớp đào tạo, bồi dưỡng thì phường mới cử đi học.

- Hiệu quả công tác bố trí, sử dụng hợp lý đội ngũ lãnh đạo cấp phường còn hạn chế chưa phù hợp cao nhất giữa yêu cầu của công vụ và năng lực của người lãnh đạo.

- Việc đánh giá năng lực của đội ngũ lãnh đạo cấp phường của Quận chỉ mới dựa trên trình độ mà chưa đánh giá trên năng lực và xây dựng các tiêu chuẩn đánh giá.

- Công tác tuyển dụng, quy hoạch đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp phường chủ yếu qua các hình thức đề cử, chưa chú trọng đến việc tuyển chọn từ các nguồn bên ngoài.

- Còn nhiều cán bộ lãnh đạo phường chưa có khả năng tư duy dự báo trong xây dựng chương trình, kế hoạch, khả năng phân tích tổng hợp yếu; tinh thần phối hợp trong giải quyết công việc còn hạn chế dẫn tới hiệu quả công tác không cao.

#### **4. Một số giải pháp nhằm nâng cao năng lực quản lý của đội ngũ lãnh đạo cấp phường thuộc quận Tân Phú**

##### **4.1. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ lãnh đạo cấp phường**

*Thứ nhất:* Việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ lãnh đạo cấp phường phải theo quy hoạch, kế hoạch gắn với việc sử dụng. Mỗi chức danh cán bộ chủ chốt phải có sự chuẩn bị từ 2 đến 3 người, có kế hoạch cho đi đào tạo.

*Thứ hai:* Đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo bồi dưỡng. Kết hợp hài hòa các hình thức đào tạo đối với các loại đối tượng.

*Thứ ba:* Một số chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ lãnh đạo tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng. Tuy nhiên, chủ trương tích cực này cần được xây dựng và thực hiện một cách nhất quán, mang tính toàn diện đối với đội ngũ lãnh đạo cấp.

*Thứ tư:* Cần có sự kiểm tra, đánh giá kết quả học tập thông qua việc kiểm tra, đánh giá công việc hoạt động thực tiễn của người được đi đào tạo, bồi dưỡng, để từ đó tìm ra những hạn chế và nguyên nhân của chúng để nâng cao chất lượng, công tác đào tạo, bồi dưỡng.

##### **4.2. Nâng cao hiệu quả công tác bố trí, sử dụng hợp lý đội ngũ lãnh đạo cấp phường**

*Một là:* Quán triệt và thực hiện nghiêm túc yêu cầu quy định về tiêu chuẩn của từng chức danh của đội ngũ lãnh đạo.

*Hai là:* Chính sách bố trí sử dụng cán bộ lãnh đạo phải tạo sự ổn định công việc một cách tương đối theo hướng chuyên môn hóa nhằm phát huy năng lực, sở trường của từng cán bộ lãnh đạo.

*Ba là:* Cấp trên khi giao nhiệm vụ, công việc cho cán bộ lãnh đạo phường phải gắn trách nhiệm với quyền hạn, thẩm quyền nhất định đảm bảo thực hiện tốt công việc được giao.

*Bốn là:* Trong bố trí sử dụng cấp trên của phường cần tạo điều kiện và cơ hội phát triển bình đẳng cho mọi lãnh đạo phường. Khi lãnh đạo các phường nhìn nhận được những cơ hội thăng tiến trong công việc, thì có động lực làm việc mạnh mẽ để đạt những mục đích của mình.

*Năm là:* Nên luân chuyển những lãnh đạo phường có năng lực, phẩm chất đạo đức tốt, tránh tình trạng bị đẩy xuống phường, coi cơ sở là điểm dừng chân cuối cùng.

*Sáu là:* Phải có kế hoạch cụ thể, chặt chẽ về

luân chuyển cán bộ lãnh đạo. Tiến hành luân chuyển một cách thận trọng, kỹ lưỡng, có bước đi thích hợp, tránh tình trạng gây xáo trộn bộ máy quá lớn, làm ảnh hưởng đến hoạt động của bộ máy ở cấp phường.

Đồng thời cần có chính sách khen thưởng, kỷ luật kịp thời để động viên, khuyến khích cán bộ lãnh đạo có thái độ phục vụ nhân dân tận tụy, thực sự là cầu nối giữa dân với Đảng, giữa dân với bộ máy quản lý lãnh đạo ở phường, thị trấn.

##### **4.3. Tăng cường công tác đánh giá đội ngũ lãnh đạo cấp phường của Quận**

*Thứ nhất:* Công tác đánh giá phải được thực hiện một cách nghiêm túc theo định kỳ hàng năm, tránh tình trạng làm lấy lệ, làm cho dù thủ tục.

*Thứ hai:* Để công tác đánh giá có hiệu quả thì việc rà soát luôn phải gắn với tiêu chuẩn chức danh vì có gắn với tiêu chuẩn chức danh mới có một cơ sở đúng đắn để đánh giá cán bộ lãnh đạo.

*Thứ ba:* Để công tác này đạt kết quả cao nhất cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa cấp cơ sở với cơ quan quản lý cán bộ và nhân viên, nhân viên của Quận là Phòng Nội vụ, trong đó Phòng Nội vụ giữ vai trò chủ yếu.

*Thứ tư:* Đối với cơ quan cấp trên cần có các mức độ đánh giá đi liền với các hình thức xử lý, khen thưởng đội ngũ lãnh đạo cấp phường. Trong các mức độ để đánh giá này thì trình độ và chất lượng thực thi công vụ là hai tiêu chí quan trọng nhất.

##### **4.4. Hoàn thiện quy hoạch đội ngũ lãnh đạo cấp phường đảm bảo khoa học, hợp lý**

*Một là:* Quy hoạch đội ngũ lãnh đạo cấp phường phải bám sát thực tiễn, có tính tích cực, khả thi, trên cơ sở làm tốt việc rà soát, nắm chắc được đội ngũ hiện có và CBNV dự nguồn, tính toán, dự báo được nhu cầu trước mắt và lâu dài, đáp ứng nhiệm vụ chính trị của phường và định hướng phát triển trong tương lai.

*Hai là:* Chỉ đưa vào quy hoạch những người có đủ các tiêu chuẩn quy định và phù hợp với tình hình của từng phường.

*Ba là:* Quan điểm quy hoạch phải dựa trên nguyên tắc đó là nhiệm vụ chính trị của phường và yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh toàn diện công cuộc đổi mới, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế. Cần khắc phục hạn chế trong quy hoạch cơ cấu và chất lượng không đảm bảo.

*Bốn là:* Trong công tác quy hoạch cần thông

qua các phong trào thi đua để phát hiện cán bộ có phẩm chất năng lực, đặc biệt là người có tâm huyết và năng lực chỉ đạo thực tiễn tốt, làm việc năng động, sáng tạo, có hiệu quả, những nhân tố mới trẻ, có nhiều triển vọng phát triển, đạo đức, lối sống gương mẫu, tiên phong trong công tác, dám nghĩ, dám làm.

**Năm là:** Xây dựng tiêu chuẩn cán bộ lãnh đạo đưa vào quy hoạch phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc, có tinh thần yêu nước sâu sắc; có tinh thần trách nhiệm phục vụ nhân dân; có khả năng đảm nhận hoàn thành tốt nhiệm vụ; đảm bảo về độ tuổi và trình độ đào tạo.

**Sáu là:** Cần phải triển khai thực hiện tốt các bước trong công tác quy hoạch, trong quá trình thực hiện quy hoạch phải công khai theo quy định.

### **5. Một số kiến nghị**

#### **5.1. Kiến nghị đối với UBND Thành phố và UBND quận Tân Phú**

- Đề nghị UBND Thành phố tiếp tục đổi mới phương pháp, nâng cao chất lượng công tác lựa chọn giới thiệu và bổ nhiệm lãnh đạo UBND phường; xây dựng tiêu chuẩn Lãnh đạo UBND phường cụ thể hơn, chi tiết hơn, thực tiễn hơn.

- Đề nghị UBND Quận kiến nghị với Ban thường vụ Huyện ủy đẩy mạnh, nâng cao hơn nữa chất lượng công tác luân chuyển, bổ nhiệm cán bộ.

- Đề nghị UBND thành phố, quận Tân Phú nâng cao hơn nữa chất lượng cán bộ công chức, qui trình tuyển chọn, chất lượng tuyển chọn công chức phường.

- UBND Thành phố, UBND quận Tân Phú quan tâm, hỗ trợ kinh phí trong việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực đội ngũ lãnh đạo UBND phường trên địa bàn Quận.

- Cải thiện môi trường làm việc, cải thiện cơ sở vật chất và điều kiện làm việc của lãnh đạo UBND và công chức phường, tăng cường các công cụ trong quản lý tại UBND các phường.

#### **5.2. Kiến nghị đối với cơ quan quản lý nhà nước**

- Thay đổi cơ chế, xây dựng chính sách phù hợp, ổn định, mang tính thực tiễn cao, đáp ứng nhu cầu, nguyện vọng của người dân. Tránh tình trạng bất cập, hạn chế, không phù hợp, xa rời thực tiễn, không thiết thực, không hiệu quả trong quá trình quản lý; Đặc biệt, phải có chế độ tiền lương, thưởng cho cán bộ công chức để họ đảm bảo cuộc sống hàng ngày, yên tâm công tác.

- Có chính sách xây dựng hoặc tạo điều kiện cho các trung tâm đào tạo các kỹ năng, các kiến thức chuyên sâu cho các cán bộ quản lý các cấp.

### **6. Kết luận**

Qua kết quả điều tra và thực tế cho thấy năng lực quản lý của đội ngũ lãnh đạo UBND phường của quận Tân Phú đáp ứng được yêu cầu hiện tại, nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu trong tương lai. Để đáp ứng được yêu cầu đó, tác giả đề xuất một số giải pháp để nâng cao năng lực quản trị của đội ngũ lãnh đạo UBND phường. Tuy vậy, để thực hiện được các giải pháp này, bên cạnh sự quyết tâm cao của lãnh đạo các cấp, còn cần một số điều kiện nhất định ■

### **TÀI LIỆU THAM KHẢO:**

1. Nguyễn Ngọc Bích (2012), Hoàn thiện pháp luật về dịch vụ công trong lĩnh vực hành chính ở Việt Nam hiện nay, Luận án Tiến sĩ Luật học.
2. Nguyễn Hữu Hải (2010), Tiêu chí đánh giá chất lượng cung ứng dịch vụ công tại các cơ quan hành chính nhà nước, Tạp chí Tổ chức nhà nước tháng 3/2010.
3. Phạm Khắc Nhường (2009), Luật cán bộ công chức và các quy định mới nhất đối với cán bộ, công chức áp dụng trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp cấp xã, phường, thị trấn.
4. Thang Văn Phúc - Nguyễn Minh Phương (2005), Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

5. Quốc hội (2008), Luật Cán bộ, công chức.

6. Đinh Ngọc Quyên (2003), Giáo trình quản trị nhân sự, bộ môn quản trị nhân sự - Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.

Ngày nhận bài: 8/1/2019

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 18/1/2019

Ngày chấp nhận đăng bài: 28/1/2019

Thông tin tác giả:

**NGUYỄN HOÀNG AN**

Phó Chủ tịch Hội Chữ thập đỏ Thành phố Hồ Chí Minh

**THE ACTUAL MANAGEMENT CAPACITY  
AND SOME SOLUTIONS TO IMPROVE THE MANAGEMENT  
CAPACITY OF WARD-LEVEL LEADERS  
IN TAN PHU DISTRICT, HO CHI MINH CITY**

● **NGUYEN HOANG AN**

Vice Chairman, Ho Chi Minh City Red Cross

**ABSTRACT:**

Leaders at wards play a key role in implementing the function of bridging the Party with local people, the State with citizens. The paper presents actual assessments about the management capacity of ward-level leaders in Tan Phu District, Ho Chi Minh City. Based on these assessments, the paper also proposes some solutions to improve the management capacity of ward-level leaders in Tan Phu District.

**Keywords:** Leadership team, management capacity, administrative management, ward level, Tan Phu District, Ho Chi Minh City.