

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THÀNH ĐÔNG



NGUYỄN HOÀNG NGUYỄN

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC
TẠI ỦY BAN NHÂN DÂN QUẬN 8,
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Chuyên ngành: QUẢN TRỊ KINH DOANH

Mã số: 8.34.01.01

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ

NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH

HẢI DƯƠNG - NĂM 2022

Công trình được hoàn thành tại:

TRƯỜNG ĐẠI HỌC THÀNH ĐÔNG

Người hướng dẫn khoa học: **PGS.TS LÊ HOÀNG NGA**

Phản biện 1: **TS. NGÔ VĂN HẢI**

Phản biện 2: **TS. TẠ THỊ LỆ YÊN**

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

Địa điểm: Phòng, Nhà B.

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 11 tháng 12 năm 2021

- Đề tài nghiên cứu "**Nâng cao chất lượng cán bộ, công chức tại Ủy ban nhân dân Quận 8, Thành phố Hồ Chí Minh**" được tiến hành tại UBND Quận 8, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Thời gian từ đến.....

1. Tính cấp thiết của đề tài

Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng. Đảng và Nhà nước ta vẫn xác định “xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức là một trọng tâm của chương trình. Điều đó khẳng định rằng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức là một vấn đề cấp bách và liên tục.

Trong những năm qua, công tác cải cách hành chính cũng luôn được Quận ủy, Ủy ban nhân dân Quận 8 quan tâm và xác định là nhiệm vụ trọng tâm, xuyên suốt trong công tác quản lý hành chính Nhà nước để góp phần hướng tới một nền hành chính Nhà nước trong sạch, vững mạnh, bảo đảm công tác quản lý Nhà nước được thống nhất, thông suốt, hiệu lực, hiệu quả.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được vẫn còn một số hạn chế cần khắc phục như: một bộ phận cán bộ, công chức tại UBND quận 8 chưa đáp ứng kịp với yêu cầu đổi mới, phát triển kinh tế - xã hội; còn tình trạng một số cán bộ, công chức thiếu rèn luyện về phẩm chất, đạo đức, thái độ ứng xử đã gây trở ngại trong việc tiếp nhận và giải quyết thủ tục hành chính của người dân, tổ chức; việc thực hiện chấp hành kỷ luật, kỷ cương, giờ giấc làm việc của một số cán bộ công chức, viên chức chưa nghiêm; tính chủ động trong công tác tham mưu có lúc có nơi còn chậm, chưa đáp ứng được các yêu cầu trong thực hiện nhiệm vụ chung. Trong thời gian qua, công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức trên địa bàn thành phố và địa bàn quận vẫn chưa đáp ứng kịp thời yêu cầu đổi mới nền hành chính, chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ.

Xuất phát từ yêu cầu đó, tôi chọn đề tài: ***“Nâng cao chất lượng cán bộ, công chức tại Ủy ban nhân dân Quận 8, Thành phố Hồ Chí Minh”*** làm đề tài luận văn thạc sĩ của mình nhằm góp phần nâng cao chất lượng cán bộ, công chức của quận trong thời gian tới.

2. Mục tiêu của nghiên cứu là:

* **Mục tiêu chung:** Trên cơ sở lý luận chung về chất lượng cán bộ công chức tại UBND cấp quận, luận văn phân tích thực trạng chất lượng cán bộ, công chức tại Ủy ban nhân dân Quận 8, Thành phố Hồ Chí Minh và đề xuất những giải pháp thiết thực để nâng cao chất lượng cán bộ công chức trong giai đoạn tới..

* **Mục tiêu cụ thể:** Hệ thống hoá cơ sở lý luận và thực tiễn về CBCC và nâng cao chất lượng cán bộ công chức UBND cấp quận.

- Đánh giá thực trạng cán bộ công chức và hoạt động nâng cao chất lượng cán bộ công chức của UBND Quận 8, thành phố Hồ Chí Minh

- Đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng CBCC tại UBND Quận 8 giai đoạn 2020 - 2025.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1 Đối tượng nghiên cứu: Đối tượng nghiên cứu của đề tài là chất lượng CBCC trên địa bàn cấp quận.

3.2 Phạm vi nghiên cứu:

- Về nội dung: Luận văn nghiên cứu chất lượng CBCC của Ủy ban nhân dân Quận 8, thành phố Hồ Chí Minh.

- Về không gian: Đề tài nghiên cứu chất lượng CBCC tại UBND Quận 8, TP Hồ Chí Minh.

- Về thời gian: Đề tài nghiên cứu thực trạng chất lượng CBCC của UBND Quận 8, Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2018 – 2020; giải pháp đến năm 2025

4. Nghiên cứu được tiến hành theo phương pháp:

Để giải quyết những vấn đề cụ thể mà nội dung của đề tài hướng tới, tác giả sử dụng một số phương pháp nghiên cứu chuyên ngành sau đây:

- *Phương pháp phân tích tài liệu thứ cấp:*

Để thực hiện đề tài tác giả thu thập các số liệu thống kê, dữ liệu thứ cấp từ:

+ Các báo cáo tổng kết hàng năm của UBND Quận 8

+ Báo cáo quy hoạch CBCC quận 8.

+ Báo cáo của UBND thành phố HCM...

- + Ban Tổ chức Quận ủy, Phòng Nội vụ Quận 8-Thành phố Hồ Chí Minh,
- + Các sách, tạp chí khoa học và từ các trang thông tin điện tử
- + Kế thừa thành quả của những tác giả đi trước và từ phía các cơ quan QLNN.

- *Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi:*

Nguồn dữ liệu sơ cấp được thu thập qua điều tra, khảo sát các đối tượng Đề tài thực hiện phỏng vấn, khảo sát nhu cầu của CBCC trong quá trình nâng cao chất lượng CBCC. Phương pháp sử dụng là phương pháp ngẫu nhiên phi xác suất.

Bảng hỏi dành cho CBCC, người dân được thiết kế chung cho mọi đối tượng, ngoài câu hỏi mở, thì bao gồm các phần: Phần 1- Thông tin chung người phỏng vấn (phần này nhằm mục đích thu thập thông tin chung nhất về đối tượng phỏng vấn như giới tính, tuổi, trình độ chuyên môn); Phần 2- Các nội dung liên quan đến đề tài.

Số lượng mẫu được lựa chọn dựa vào phương pháp ngẫu nhiên phi xác suất, với số phiếu phát ra đối với người dân là 100 phiếu, kết quả thu về 100 phiếu; Số lượng mẫu được lựa chọn cho CBCC là 100 phiếu, kết quả thu về 100 phiếu.

- Phương pháp phỏng vấn sâu:

Tác giả sử dụng phương pháp phỏng vấn. Đối tượng phỏng vấn gồm: Trưởng Phòng của 12 phòng ban chuyên môn thuộc UBND Q8.

STT	Đối tượng khảo sát	Nội dung khảo sát	Số lượng phiếu khảo sát
1	Cán bộ lãnh đạo	Phương pháp giải quyết công việc; công việc phù hợp với đặc điểm cá nhân, thực thi đạo đức công vụ.	12
2	CBCC quận 8	Tuyển dụng, bố trí lao động, chất lượng công việc, lao động, quản lý, công tác đào tạo, mức lương hiện tại, khen thưởng, kỷ luật, những mong muốn của người lao động và các vấn đề liên quan.	100
3	Người dân	Kết quả giải quyết công việc; phẩm chất đạo đức, lối sống, thái độ, tinh thần phục vụ, trách nhiệm đối với công việc được giao, tính tuân thủ quy định.	100
Tổng cộng			212

- Thời gian khảo sát: tháng 6/2021
- Địa điểm khảo sát: tại UBND Quận 8.

5. Kết quả đạt được:

** Khái niệm cán bộ*

Thứ nhất: Cán bộ là người làm công tác có nghiệp vụ chuyên môn trong các cơ quan nhà nước.

Thứ hai: là người làm công tác có chức vụ trong một cơ quan, một tổ chức, phân biệt với người thường không có chức vụ.

** Khái niệm công chức*

“ Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong các cơ quan của Đảng Cộng Sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp và trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng Sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước; đối với công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập thì lương được bảo đảm từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp theo quy định của pháp luật”.

Cán bộ, công chức của UBND cấp quận là những người làm việc trong cơ quan hành chính Nhà nước cấp quận thông qua bổ nhiệm, thi tuyển và phải chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật của Nhà nước.

*** Đặc điểm cơ bản của cán bộ, công chức của Ủy ban nhân dân cấp quận.**

Thứ nhất, CBCC của UBND quận là những người làm việc trong cơ quan HCNN và phải chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật của Nhà nước.

Thứ hai, địa bàn hoạt động của CBCC của UBND quận không rộng nhưng thường rất phức tạp, đòi hỏi sự sâu sát của CBCC của UBND quận.

Thứ ba, CBCC của UBND quận có mối quan hệ công tác phức tạp với các cơ quan nhà nước cấp trên, với các lãnh đạo UBND quận, các phòng ban thuộc UBND quận.

Thứ tư, về trình độ, năng lực, kỹ năng làm việc của CBCC của UBND quận. CBCC của UBND quận là những người trực tiếp đưa đường lối, chủ trương, chính sách pháp luật của Đảng và Nhà nước vào trong cuộc sống,

Thứ năm, về tính chất công việc của CBCC của UBND quận, đòi hỏi phải đề cao đạo đức công vụ. CBCC của UBND quận quản lý các lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội trên địa bàn quận, thường xuyên phải giải quyết các yêu cầu của người dân.

*** Vị trí, vai trò và chức năng của cán bộ, công chức:** Đội ngũ cán bộ, công chức có vị trí rất quan trọng trong thực hiện thành công các nhiệm vụ mà Đảng và Nhà nước giao phó; có vai trò quan trọng trong việc phát huy sức mạnh của hệ thống chính trị; có vai trò then chốt xét cả trong quan hệ giữa Đảng với dân, giữa công dân với Nhà nước.

*** Chất lượng cán bộ, công chức của UBND quận**

Khi nói đến chất lượng của CBCC là nói đến tổng thể những phẩm chất và năng lực của người CBCC, những phẩm chất và năng lực này thể hiện khả năng và kết quả hoàn thành nhiệm vụ của họ, mà cụ thể là thực hiện những nhiệm vụ mà họ được cấp có thẩm quyền phân công theo luật định.

*** Tiêu chí đánh giá chất lượng cán bộ, công chức cấp quận**

- *Kiến thức*: là sự hiểu biết do tìm hiểu, học tập mà có.

+ Kiến thức phổ thông là những kiến thức được đào tạo thông qua quá trình học các môn học cơ bản tại các trường đào tạo, trình độ phổ thông hình thành nên trong con người đó một thế giới quan khoa học cơ bản để có khả năng nhận thức, Kiến thức chuyên môn là lĩnh vực kiến thức riêng của một ngành bất kỳ, là kiến thức về công việc chuyên ngành và trình độ chuyên môn.

+ Kiến thức quản lý Nhà nước: Tất cả CBCC sau khi được tuyển dụng, đều phải qua lớp bồi dưỡng QLNN tương ứng với ngạch, chức danh đảm nhiệm.

+ Kiến thức về lý luận chính trị: Kiến thức về lý luận chính trị giúp hình thành thế giới quan, phương pháp luận khoa học, nhận thức, tư tưởng, bản lĩnh chính trị, niềm tin và năng lực hoạt động thực tiễn cho đội ngũ CBCC....

+ Các kiến thức bổ trợ: Để đảm bảo đủ kiến thức hoàn thành tốt nhiệm vụ QLNN được giao thì CBCC ngoài các kiến thức nêu trên cần phải tự giác trang bị cho mình các kiến thức bổ trợ cần thiết sau:

+ Kiến thức về tin học

+ Kiến thức về ngoại ngữ

- *Kỹ năng*: là khả năng của chủ thể thực hiện thuần thục một hay một chuỗi hành động trên cơ sở hiểu biết (kiến thức hoặc kinh nghiệm) nhằm tạo ra kết quả mong đợi.

Cán bộ là một vị trí lãnh đạo, quản lý trong cơ quan HCNN. Vì vậy, đòi hỏi chức danh phải có những khả năng thiên về lãnh đạo, quản lý bên cạnh những kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ chung. Việc xác định những kỹ năng này phải dựa trên tính chất, đặc điểm và chức trách, nhiệm vụ của mình. Những kỹ năng quản lý cơ bản gồm có: kỹ năng phân tích công việc; kỹ năng lập và phê duyệt kế hoạch; kỹ năng phân công giao việc, kỹ năng động viên nhân viên; kỹ năng soạn thảo văn bản; kỹ năng tiếp dân và giải quyết khiếu nại, tố cáo.

- *Thái độ* : được nhận biết ở tính nhất quán, tính sẵn sàng của những phản ứng mà con người hướng tới một đối tượng, một sự vật, sự việc nhất định. Để quá trình thực thi công vụ đạt kết quả tốt. Thái độ đó bao gồm: ý thức tổ chức kỷ luật tốt, trách nhiệm trong công việc, trung thực, tinh thần học hỏi để phát triển, thái độ tích cực hợp tác trong công việc, thái độ phục vụ người dân tốt và động cơ mục đích làm việc tốt.

*** Tiêu chí đánh giá chất lượng CBCC chung là đánh giá thông qua sự hài lòng của đối tượng được phục vụ.**

- Đo lường sự hài lòng của người dân, tổ chức đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước. Phương pháp đo lường sự hài lòng phải bảo đảm tính khoa học; thống nhất; khả thi; dễ áp dụng, phù hợp với điều kiện nguồn lực của các bộ, ngành, địa phương.

*** Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng CBCC**

- **Công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC:** Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCC là nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đội ngũ CBCC nhất là trong giai đoạn hiện nay. Chính vì vậy, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCC nhất thiết phải được quan tâm hàng đầu, thường xuyên và liên tục.

- **Cơ chế tuyển dụng, bổ nhiệm và bố trí, sử dụng đội ngũ CBCC:** Tuyển dụng cán bộ, công chức là khâu đầu tiên có vai trò quyết định đến chất lượng đầu vào của đội ngũ cán bộ, công chức. Công tác tuyển dụng CBCC giúp bổ sung nhân lực vào đội ngũ CBCC;

- **Chính sách đãi ngộ, tạo động lực đối với đội ngũ CBCC:** Trong xã hội hiện nay, hiện tượng “chảy máu chất xám” từ khu vực hành chính Nhà nước sang khu vực ngoài Nhà nước đang xảy ra khá nhiều. Một trong những nguyên nhân cơ bản là chính sách đãi ngộ, tạo động lực của Nhà nước chưa công bằng và chưa xứng đáng đối với CBCC.

- **Công tác đánh giá, xếp loại đội ngũ CBCC:** Đánh giá đúng cán bộ sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đội ngũ CBCC. Thông qua hệ thống các chỉ tiêu đánh giá cán bộ, công chức do Nhà nước quy định, công tác đánh giá, xếp loại đưa ra kết luận xác đáng về đức và tài, về trình độ năng lực, khả năng phát triển của CBCC.

- **Công tác kiểm tra, giám sát đội ngũ CBCC:** Trong công tác kiểm tra, giám sát, Chủ tịch Hồ Chí Minh từng khẳng định: "Khi có chính sách đúng thì sự thành công hoặc thất bại của chính sách đó là do cách tổ chức công việc, nơi lựa chọn

cán bộ và do nơi kiểm tra. Nếu ba điểm ấy sơ sài, thì chính sách đúng mấy cũng vô ích" và "có kiểm tra....mới biết rõ năng lực và khuyết điểm của cán bộ, mới sửa chữa và giúp đỡ kịp thời" [tr.520].

- **Trang thiết bị và điều kiện làm việc:** Trang thiết bị, cơ sở vật chất kỹ thuật bao gồm: bàn ghế, tủ tài liệu, máy tính, hệ thống mạng Internet, máy scan, máy in... là những điều kiện làm việc thiết yếu cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã nhằm phục vụ tốt nhất cho công tác quản lý chỉ đạo, tìm hiểu thông tin.

* **Hoạt động nâng cao chất lượng cán bộ công chức cấp quận** Việc thực hiện quy định pháp luật về vị trí việc làm và chế độ công vụ của cán bộ, công chức.

* **Tiêu chuẩn cán bộ, công chức: bao gồm tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể:** Mỗi vị trí thường được xác định tương ứng với một ngạch chức danh hoặc một chức vụ cụ thể nhất định. Mỗi ngạch và mỗi chức vụ đều có quy định tiêu chuẩn về phẩm chất, trình độ, năng lực gắn với chức trách, nhiệm vụ cụ thể.

*** Hoạt động nâng cao chất lượng CBCC tại UBND quận 8, TPHCM**

Ủy ban nhân dân Quận 8 triển khai thực hiện Quyết định số 6252/QĐ-UBND ngày 30 tháng 11 năm 2016 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về ban hành kế hoạch thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh lần thứ X về Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2016 - 2020;

+ Triển khai Đề án vị trí việc làm

Trên cơ sở Quyết định số 6073/QĐ-UBND ngày 17 tháng 11 năm 2017 của Ủy ban nhân dân thành phố về ban hành Đề án (mẫu) vị trí việc làm tại các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân quận - huyện; qua đó, đã chỉ đạo các cơ quan chuyên môn xây dựng Đề án vị trí việc làm và xác định cơ cấu ngạch công chức theo quy định. Đến nay, đã phê duyệt Đề án vị trí việc làm của 12/12 cơ quan chuyên môn; các đơn vị sự nghiệp hiện đang thực hiện rà soát, hoàn chỉnh lại sau khi có ý kiến thẩm định.

+ Thực hiện công tác tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm cán bộ, công chức

Ủy ban nhân dân quận đã thực hiện nghiêm túc quy trình, thủ tục đề bạt, bổ nhiệm cán bộ theo quy định tại Quyết định số 27/2003/QĐ-TTg ngày 19 tháng 02 năm 2003 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức miễn nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo. Tổ chức thực hiện tuyển dụng, nâng ngạch, chuyển ngạch, bổ nhiệm ngạch, bổ nhiệm chức danh nghề nghiệp, giải quyết nghỉ hưu, thôi việc đối với cán bộ, công chức, viên chức theo đúng quy định. Hàng năm, Ủy ban nhân dân quận xây dựng Kế hoạch đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức; trên cơ sở đó, để bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, nâng ngạch hoặc thăng hạng chức danh nghề nghiệp, quy hoạch, bổ nhiệm, miễn nhiệm, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật, tinh giản và thực hiện các chính sách khác đối với cán bộ, công chức, viên chức.

- Thực hiện kế hoạch tinh giản biên chế

Thực hiện Kế hoạch số 3874/KH-UBND ngày 08 tháng 7 năm 2015 của Ủy ban nhân dân thành phố về triển khai thực hiện Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20 tháng 11 năm 2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế; Ủy ban nhân dân quận đã tập trung chỉ đạo và xây dựng Đề án tinh giản biên chế giai đoạn 2015 - 2021 theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP của Chính phủ; đến năm 2020, đã thực hiện tinh giản biên chế đối với 06 trường hợp.

- Về chuyển đổi vị trí công tác

Từ năm 2018 đến nay đã luân chuyển 131 trường hợp. Việc chuyển đổi vị trí công tác định kỳ được thực hiện khách quan, minh bạch, phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ, đảm bảo theo kế hoạch và không làm xáo trộn sự ổn định trong đơn vị; tạo điều kiện cho cán bộ, công chức, viên chức rèn luyện, thử thách trong các môi trường làm việc khác nhau, hoàn thành nhiệm vụ được phân công góp phần phòng, chống tham nhũng trong cơ quan Nhà nước.

- Công tác kiểm tra, giám sát, nâng cao trách nhiệm, kỷ luật, kỷ cương hành chính và đạo đức công vụ của cán bộ, công chức, viên chức

Ủy ban nhân dân quận thường xuyên quán triệt đến các cơ quan, đơn vị, cán bộ, công chức, viên chức, người lao động thực hiện nghiêm những quy định về đạo đức công vụ và quy tắc ứng xử được ban hành theo Quyết định số 67/2017/QĐ-UBND ngày 29 tháng 12 năm 2017 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh; Chỉ thị số 05/2008/CT-TTg ngày 31 tháng 01 năm 2008 của Thủ tướng Chính phủ về việc nâng cao hiệu quả sử dụng thời giờ làm việc của cán bộ, công chức, viên chức nhà nước.

*** Giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ công chức tại UBND Q8.**

- Chiến lược phát triển đội ngũ CBCC của lãnh đạo UBND quận.
- Hoàn thiện công tác quản trị nhân lực ở UBND quận 8, TP HCM
- + Công tác tuyển dụng, sử dụng CBCC
- + Hoàn thiện công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC của UBND Q8
- + Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát, đánh giá.
- + Tăng cường đạo đức công vụ, văn hóa công sở
- + Thực hiện tốt công tác thi đua khen thưởng, lợi ích và quyền lợi chính đáng của CBCC
- + Đổi mới hoạt động quản lý cán bộ tại UBND quận 8
- + Tài chính
- + Tăng cường quan hệ hai chiều chính quyền và người dân

*** Tóm lại:** Đội ngũ CBCC đứng ở vị trí trung tâm của nền hành chính nhà nước, có vai trò vô cùng quan trọng trong xã hội. Để xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, trong sạch, hiện đại thì phải có đội ngũ công chức có đủ trình độ năng lực thực thi công vụ. Vì vậy, nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC nhằm đáp ứng yêu cầu của nền hành chính là một nhiệm vụ quan trọng mà Đảng và Nhà nước luôn quan tâm thực hiện ở các cấp chính quyền.

Đội ngũ này có nhiệm vụ tổ chức thực thi chính sách, pháp luật, quản lý các lĩnh vực của đời sống xã hội, đảm bảo hiệu lực, hiệu quả trong quản lý nhà nước. Để khẳng định vai trò của mình, đội ngũ cán bộ, công chức luôn chủ động, tích cực hết lòng, hết sức phục vụ Nhân dân. Bên cạnh đó, cán bộ, công chức luôn nâng cao ý thức, trách nhiệm, văn hóa ứng xử trong giao tiếp, thường xuyên đi cơ sở tìm hiểu tâm tư, nguyện vọng của Nhân dân, từ đó đề ra các giải pháp thích hợp để ra các giải pháp cải tiến phương pháp làm việc giúp công tác giải quyết hồ sơ cho người dân được tốt hơn.

Với những mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu đã đề ra, luận văn đã bám sát những nội dung này. Luận văn cơ bản đã hoàn thành được các mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu đề ra; đã hệ thống hóa được cơ sở lý luận về năng lực thực thi công vụ của CBCC quận. Trên cơ sở các tiêu chí đánh giá năng lực thực thi công vụ của CBCC quận được đề cập ở Chương 1 và Chương 2 đã tập trung làm rõ thực trạng thực thi công vụ của CBCC tại UBND Quận 8, Thành phố Hồ Chí Minh; đánh giá những ưu điểm, đồng thời phân tích nguyên nhân của hạn chế. Trên cơ sở đó, Chương 3 đã tập trung đề xuất các giải pháp góp phần nâng cao chất lượng CBCC quận, bao gồm: rà soát, kiện toàn tổ chức bộ máy; Tăng cường quan hệ hai chiều chính quyền và người dân; đổi mới hoạt động quản lý CBCC quận tại UBND Quận 8, Thành phố Hồ Chí Minh. Do đó, để nâng cao năng lực CBCC quận tại UBND Quận 8, Thành phố Hồ Chí Minh cần có sự chung tay của cả hệ thống chính trị, tất cả các cấp trong hệ thống chính trị.

