

NÂNG CAO HIỆU QUẢ QUẢN LÝ CÔNG CHỨC CÁC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH PHƯỚC

PHẠM THÀNH NHÂN (*)

Tóm tắt: Dưới sự lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý của Tỉnh ủy và Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Phước, công tác quản lý cán bộ, công chức trên địa bàn tỉnh đã đạt được nhiều kết quả tích cực, hiệu quả tốt. Bài viết đánh giá thực trạng công tác quản lý công chức ở các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Bình Phước thời gian qua và đề xuất một số giải pháp nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác quản lý đội ngũ công chức ở các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Bình Phước trong thời gian tới.

Từ khóa: Cơ quan chuyên môn; quản lý công chức; Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Phước.

Abstract: Under the leadership, direction and management of the Party Committee and the People's Committee of Binh Phuoc Province, the practice of civil servant management in the province has achieved many positive results and effective performance. This paper assesses current situation of civil servant management in specialized agencies under the People's Committee of Binh Phuoc Province in the past few years and proposes a number of solutions to improve the effectiveness and efficiency of civil servant management in specialized agencies under the People's Committee of Binh Phuoc Province in the upcoming time.

Keywords: Specialized agencies; civil servant management; People's Committee of Binh Phuoc Province.

Ngày nhận bài: 05/11/2024 Ngày biên tập: 05/02/2025 Ngày duyệt đăng: 19/02/2025

1. Thực trạng quản lý công chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Phước

Quán triệt Nghị định số 37/2014/NĐ-CP quy định về tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh; Nghị định số 108/2020/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 37/2014/NĐ-CP quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương..., trong thời gian qua, Ủy ban nhân dân (UBND) tỉnh Bình Phước đã chú trọng ban hành và tổ chức thực hiện các văn bản quản lý công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh như: Quyết định số 46/2015/QĐ-UBND về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Quy định phân cấp thẩm quyền quản lý cán bộ, công

chức trong các cơ quan hành chính nhà nước thuộc tỉnh Bình Phước; Quyết định số 46/2021/QĐ-UBND về phân cấp thẩm quyền quản lý tổ chức bộ máy và tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước trên địa bàn tỉnh Bình Phước; Quyết định số 19/2024/QĐ-UBND bãi bỏ Quyết định số 64/2007/QĐ-UBND quy định trình độ của công chức, viên chức cấp tỉnh, cấp huyện thuộc tỉnh Bình Phước...

Đồng thời, UBND tỉnh đã bám sát Nghị định số 62/2020/NĐ-CP về vị trí việc làm và biên chế công chức; Nghị định số 106/2020/NĐ-CP về vị trí việc làm và số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập để xây dựng kế hoạch phù hợp về nhu cầu công chức cho các cơ quan nói chung và cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh nói riêng. Việc thống kê công việc cá nhân, công việc của cơ quan chuyên môn của UBND tỉnh được thực hiện thường xuyên, nghiêm túc,

(*) **ThS; Sở Nội vụ tỉnh Bình Dương**

kip thời... nhằm đánh giá đầy đủ thực trạng cán bộ, công chức (CBCC). Việc xây dựng khung năng lực được coi là căn cứ để phân công công tác cũng như thực hiện đào tạo, bồi dưỡng công chức; xây dựng cơ cấu đội ngũ CBCC gắn với vị trí việc làm ngày càng đảm bảo tính hiệu quả, bám sát thực tiễn. Theo đó, UBND tỉnh Bình Phước chỉ đạo các cơ quan, đơn vị có liên quan nghiên cứu, xây dựng đề án vị trí việc làm phù hợp với quy định tiêu chuẩn, chức danh và ngạch bậc cụ thể. Trong các đơn vị sự nghiệp công lập có 559 vị trí việc làm, trong đó có 110 vị trí việc làm lãnh đạo, quản lý; 392 vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp chuyên ngành; 30 vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp chuyên môn dùng chung; 27 vị trí việc làm hỗ trợ, phục vụ⁽¹⁾.

Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Phước chú trọng công tác xây dựng kế hoạch quy hoạch công chức các cơ quan chuyên môn; lãnh đạo, chỉ đạo sát sao các cơ quan chuyên môn trong công tác quy hoạch CBCC theo thẩm quyền. Hàng năm, các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh đã xây dựng kế hoạch quy hoạch bảo đảm số lượng, chất lượng đáp ứng yêu cầu. Theo đó, Sở Nội vụ và Ban Tổ chức Tỉnh ủy có vai trò tham mưu, đề xuất kế hoạch quy hoạch công chức đối với từng cơ quan, đơn vị trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định đảm bảo tính khoa học và mục tiêu đặt ra. Thực tế cho thấy, chính sách tuyển chọn, bồi dưỡng, tạo nguồn công chức quy hoạch vào vị trí lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Bình Phước có sự nghiên cứu tình hình thực tế tại từng cơ quan, đơn vị và tuân thủ đúng quy định của pháp luật. Theo đó, quy trình tuyển chọn, bồi dưỡng, tạo nguồn quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý được thực hiện quy trình 04 bước: 1) Đánh giá, lấy phiếu giới thiệu, đề xuất cán bộ tạo nguồn; 2) Sơ tuyển, lập danh sách đủ điều kiện; 3) Tổ chức sát hạch (thực hiện qua viết bài luận, phỏng vấn, chấm điểm đánh giá); 4) Căn cứ kết quả sát hạch, Ban Thường vụ Tỉnh ủy quyết định danh sách cụ thể.

Để quản lý đội ngũ công chức các cơ quan chuyên môn đạt hiệu quả, Tỉnh ủy, UBND tỉnh Bình Phước đã bám sát thực tiễn để xây dựng kế hoạch tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng cũng

như luân chuyển, tinh giản công chức theo quy định... Đồng thời, chú trọng hoàn thiện, ban hành các chính sách khuyến khích tinh thần tự học, tự bồi dưỡng để động viên đội ngũ công chức nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu công việc. Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức được thực hiện đảm bảo đúng các quy định của Trung ương, quy chế về đào tạo, bồi dưỡng của cơ sở đào tạo và quy định của tỉnh. Việc lựa chọn công chức đi đào tạo, bồi dưỡng gắn với công tác quy hoạch cán bộ, tiêu chuẩn chức danh theo quy định, đảm bảo đúng quy định, quy trình và phân cấp quản lý.

Bên cạnh đó, chế độ đãi ngộ đối với công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh luôn được chú trọng. Với ngân sách được giữ lại theo cơ chế phân cấp, UBND tỉnh có kế hoạch dành nguồn hỗ trợ kinh phí đào tạo cho công chức, tạo điều kiện để họ tham gia các kỳ thi nâng ngạch công chức nhằm tạo sự chuyển biến về tiêu chuẩn chức danh và tăng mức thu nhập tương xứng. Năm 2023, Hội đồng thi nâng ngạch tỉnh Bình Phước tổ chức kỳ thi nâng ngạch công chức với sự tham gia của 120 ứng viên đủ điều kiện nâng ngạch nhằm tuyển chọn những công chức có đủ năng lực, tiêu chuẩn, điều kiện để bổ nhiệm vào ngạch cao hơn theo vị trí việc làm đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt⁽²⁾.

Hàng năm, Sở Nội vụ tỉnh Bình Phước bám sát tình hình thực tế tại các cơ quan, đơn vị để xây dựng dữ liệu thống kê công chức trên toàn tỉnh. Chú trọng nguồn nhập dữ liệu, lưu trữ thông tin liên quan đến đội ngũ công chức nói chung và công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh nói riêng. Ngày 14/5/2024, UBND tỉnh ban hành Công văn số 1780/UBND-NC về việc đôn đốc đồng bộ dữ liệu CBCC, viên chức với Cơ sở dữ liệu quốc gia về CBCC, viên chức. Trong đó, đặt ra yêu cầu đối với người đứng đầu các sở, ban, ngành; các đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh chỉ đạo CBCC, viên chức thuộc thẩm quyền quản lý thực hiện việc cập nhật đầy đủ dữ liệu CBCC, viên chức thuộc thẩm quyền quản lý (số lượng CBCC, viên chức phải đảm bảo đầy đủ theo danh sách bảng lương đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt), đảm bảo đầy đủ thông tin theo Thông tư số 06/2023/TT-BNV

của Bộ Nội vụ. Đồng thời, chịu trách nhiệm về tính chính xác của dữ liệu và số lượng CBCC, viên chức của đơn vị được cập nhật vào phần mềm quản lý CBCC, viên chức⁽³⁾.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, công tác quản lý công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Bình Phước thời gian qua còn những hạn chế, bất cập, như một số văn bản chỉ đạo khó thực hiện do chưa có hướng dẫn cụ thể; tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh có lúc, có nơi chưa đảm bảo yêu cầu đặt ra. Bản thống kê công việc chưa thể hiện đầy đủ, chi tiết công việc của công chức mà còn nặng về hình thức liệt kê; việc xác định cơ cấu ngạch công chức của các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh chủ yếu dựa trên quy định hiện hành.

Ở một số cơ quan chuyên môn, khâu tuyển dụng công chức chưa chú trọng trình độ chuyên môn của ứng viên dự tuyển. Nội dung công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh có lúc, có nơi chưa thực sự phù hợp với đặc điểm công việc mà công chức đảm nhận. Chức năng, nhiệm vụ của một số cơ quan chuyên môn chưa rõ ràng, vẫn còn hiện tượng chồng chéo trong triển khai thực hiện. Công tác thanh tra, kiểm tra ở một số cơ quan, tổ chức và đội ngũ công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh về việc thực hiện các quy định của pháp luật còn mang tính hình thức...

2. Nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác quản lý đội ngũ công chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Phước thời gian tới

Một là, nâng cao nhận thức và trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền trong quản lý công chức.

Các cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền cần nhận thức đúng đắn và xác định trách nhiệm phù hợp trong thực thi nhiệm vụ, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh. Đổi mới tư duy, nâng cao nhận thức của các cấp ủy đảng, chính quyền, đoàn thể, CBCC các cơ quan chuyên môn về mục tiêu, yêu cầu và tầm quan trọng của công tác này. Đồng thời, UBND tỉnh Bình Phước cần đẩy mạnh tổ chức các hội thảo chuyên đề trao đổi kinh nghiệm

tăng cường công tác quản lý công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh với các tỉnh, thành phố trong khu vực Đông Nam Bộ và cả nước. Trên cơ sở đó, trao đổi thông tin, đánh giá những mặt tích cực và chỉ ra những bất cập, hạn chế để kịp thời tháo gỡ.

Đẩy mạnh hoạt động tuyên truyền các văn bản, quyết định của Trung ương và của tỉnh có liên quan đến CBCC các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh để đội ngũ CBCC, người lao động nắm rõ, tạo cơ sở pháp lý tăng cường quản lý công chức tại cơ quan, đơn vị đạt hiệu quả cao. Mặt khác, UBND tỉnh Bình Phước cần phát huy vai trò nêu gương của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh, qua đó góp phần nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền trong việc nghiên cứu, xây dựng, ban hành các văn bản, quyết định phù hợp trong công tác quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Bình Phước.

Hai là, tăng cường sự phối hợp của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội trong quản lý công chức.

Chú trọng nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ, phát huy đầy đủ quyền lợi, trách nhiệm của các tổ chức, đơn vị và người đứng đầu về công tác cán bộ. Qua đó, tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy đảng trong công tác quản lý công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh. Theo đó, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội trên địa bàn tỉnh cần đẩy mạnh hoạt động tổ chức phổ biến, quán triệt, xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện Quyết định số 217-QĐ/TW ngày 12/12/2013 của Bộ Chính trị ban hành quy chế giám sát và phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội; Quyết định số 218-QĐ/TW ngày 12/12/2013 của Bộ Chính trị ban hành quy định về việc Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các đoàn thể chính trị - xã hội và nhân dân tham gia góp ý xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền...

Tiếp tục phát huy vai trò “đầu tàu”, gương mẫu của người đứng đầu trong giữ vững kỷ luật, kỷ cương thực hiện công vụ. Tăng cường vai trò giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã

hội và Nhân dân trong quản lý công chức nói chung và công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh nói riêng. Thường xuyên đánh giá năng lực, hiệu quả làm việc, tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân của đội ngũ công chức các cơ quan để từng bước điều chỉnh theo hướng ngày càng tốt hơn, đáp ứng tốt yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới. Xây dựng kế hoạch nghiên cứu, tổ chức hoạt động của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội theo hướng bám sát thực tiễn hoạt động trong các cơ quan, đơn vị có tính chất đặc thù.

Ba là, đổi mới công tác tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh.

Trên cơ sở bám sát Thông tư số 11/2014/TT-BNV quy định chức danh, mã số ngạch và tiêu chuẩn nghiệp vụ chuyên môn các ngạch công chức chuyên ngành hành chính làm căn cứ để xác định rõ tiêu chuẩn tuyển chọn công chức. Xây dựng kế hoạch tuyển dụng công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh căn cứ vào nhu cầu thực tế và số lượng công chức biên chế do Tỉnh ủy phân bổ hàng năm. Công tác tuyển dụng công chức vào các cơ quan, đơn vị cần đảm bảo chất lượng “đầu vào” và tuân thủ các quy định của pháp luật.

Việc tuyển dụng công chức cần bám sát tình hình thực tế của cơ quan, đơn vị để có chiến lược sử dụng, bố trí cán bộ hợp lý, đảm bảo tính khoa học, bởi nếu người được tuyển dụng có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí việc làm sẽ mang lại hiệu quả cao, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy. Mặt khác, việc bố trí, sử dụng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh phải đảm bảo tính ổn định, tính đồng bộ, tính kế thừa giữa các yếu tố, tiêu chuẩn đặt ra. Thực tế cho thấy, kết quả thực thi công vụ của công chức thể hiện ở việc đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao. Trong hoạt động đánh giá cần làm rõ ưu điểm và hạn chế của CBCC về phẩm chất, năng lực, trình độ... để có hướng điều chỉnh tốt hơn.

Bốn là, tăng cường công tác kiểm tra, xử lý nghiêm minh sai phạm và giải quyết đơn thư khiếu nại trong hoạt động quản lý công chức.

Tỉnh ủy, UBND tỉnh Bình Phước cần tăng cường hơn nữa việc lãnh đạo các cơ quan chuyên môn, đẩy mạnh công tác quán triệt,

tuyên truyền chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đến đội ngũ công chức nói chung và công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh nói riêng. Lãnh đạo các cơ quan, đơn vị có liên quan xây dựng chương trình, kế hoạch phù hợp với thực tiễn của tỉnh về công tác thanh tra, kiểm tra nhằm phát hiện và ngăn chặn những dấu hiệu sai phạm. Ủy ban nhân dân tỉnh chủ trì, chỉ đạo công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát đối với đội ngũ công chức trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, nhất là người đứng đầu cơ quan, đơn vị. Tăng cường thực hiện đánh giá và giao nhiệm vụ thanh tra, kiểm tra cho công chức có uy tín, kinh nghiệm, có năng lực và nghiệp vụ phù hợp với yêu cầu công việc. Đồng thời, tạo điều kiện để công chức thực hiện nhiệm vụ thanh tra, kiểm tra tham gia các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ, qua đó nâng cao hiệu quả thực thi công vụ.

Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, xử lý nghiêm minh, kịp thời các sai phạm trong đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh. Cấp ủy các cơ quan chuyên môn cần phát huy vai trò của Nhân dân, các phương tiện thông tin đại chúng trong kiểm tra, giám sát việc đánh giá công chức, nghiêm túc chấn chỉnh những tổ chức, cá nhân có biểu hiện lệch lạc trong đánh giá công chức. Đồng thời, xử lý nghiêm những tổ chức, cá nhân có sai phạm trong đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh. Nghiên cứu, xây dựng kế hoạch thanh tra, kiểm tra tập trung vào lĩnh vực hành chính và các hoạt động chuyên ngành, đặc biệt ở những hoạt động dễ phát sinh tiêu cực như quản lý đất đai, thuế, quản lý thị trường.../.

Ghi chú:

(1) <https://baobinhphuoc.com.vn/news/9/159899/nhieu-vuong-mac-trong-xay-dung-vi-tri-viec-lam>, ngày 10/7/2024.

(2) <https://baobinhphuoc.com.vn/news/1/151252/khai-mac-ky-thi-nang-ngach-cong-chuc-thang-hang-vien-chuc-nam-2023>, ngày 30/01/2023.

(3) <https://binhphuoc.gov.vn/vi/news/tin-tuc-su-kien-421/dong-bo-du-lieu-can-bo-cong-chuc-vien-chuc-voi-co-so-du-lieu-quoc-gia-36903.html>, ngày 14/5/2024.