

# **TỈNH VĨNH PHÚC ĐẠT NHIỀU KẾT QUẢ NỔI BẬT TRONG CÔNG TÁC CẢI CÁCH CÔNG VỤ, CÔNG CHỨC**

**VĂN TẮT THỊNH (\*)**

**V**ới quyết tâm đưa cải cách hành chính (CCHC) trở thành một trong những đột phá chiến lược để phát triển kinh tế - xã hội, trong những năm qua công tác CCHC của tỉnh Vĩnh Phúc đã bám sát mục tiêu, nhiệm vụ kế hoạch đề ra và được sự quan tâm, chỉ đạo thường xuyên, trực tiếp của Tỉnh ủy, HĐND, lãnh đạo UBND tỉnh; có sự phối hợp chặt chẽ, đồng bộ giữa các ngành, các cấp, các lĩnh vực, đặc biệt là sự phối hợp, tham gia đồng bộ, hiệu quả giữa các cơ quan tham mưu trong triển khai... Do đó, công tác CCHC nói chung, đặc biệt là vấn đề cải cách chế độ công vụ, công chức giai đoạn 2021-2025 của tỉnh Vĩnh Phúc đạt nhiều kết quả quan trọng, tạo nền tảng cho việc sắp xếp tổ chức bộ máy, xây dựng mô hình tổ chức chính quyền địa phương 02 cấp hiệu lực, hiệu quả.

Triển khai thực hiện Nghị quyết số 76/NQ-CP ngày 15/7/2021 của Chính phủ ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021-2030, Tỉnh ủy, UBND tỉnh Vĩnh Phúc đã quyết liệt chỉ đạo, lãnh đạo các cơ quan, đơn vị và các địa phương trong tỉnh cùng quyết tâm, chung tay thực hiện thành công những mục tiêu, kế hoạch đã đề ra. Cụ thể, nhằm triển khai tốt về cơ cấu công chức, viên chức theo vị trí việc làm, ngày 24/4/2024, UBND tỉnh ban hành Quyết định số 568/QĐ-UBND phê duyệt danh mục vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức trong các cơ quan, tổ chức hành chính cấp tỉnh, cấp huyện và đơn vị hành chính cấp xã của tỉnh Vĩnh Phúc; Quyết định số 572/QĐ-UBND ngày 24/4/2024 phê duyệt



*Tỉnh Vĩnh Phúc tổ chức khai giảng Lớp bồi dưỡng cán bộ dự nguồn nhiệm kỳ 2025-2030.*

danh mục vị trí việc làm và cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp trong các đơn vị sự nghiệp công lập cấp tỉnh, cấp huyện của tỉnh Vĩnh Phúc và chỉ đạo Sở Nội vụ tham gia ý kiến đề án, điều chỉnh vị trí việc làm đối với 53 đơn vị sự nghiệp tự chủ.

Đến nay, đã hoàn thành 100% việc phê duyệt vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức, viên chức theo chức danh nghề nghiệp trong các cơ quan, tổ chức hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc. Trong đó, tổng số vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính là 2.865 vị trí (trong đó có 604 vị trí lãnh đạo, quản lý; 1.389 vị trí nghiệp vụ chuyên ngành; 743 vị trí nghiệp vụ chuyên môn dùng chung; 129 vị trí hỗ trợ, phục vụ); tổng số lượng vị trí việc làm trong các đơn vị sự nghiệp là 16.217 vị trí (gồm có 1.746 vị trí lãnh đạo, quản lý; 5.058 vị trí chức danh nghề nghiệp chuyên ngành; 7.636 vị trí chức danh nghề nghiệp chuyên môn dùng chung; 1.777 vị trí hỗ trợ, phục vụ). Tỉnh sẽ hoàn thành việc phê duyệt bản mô tả công việc, khung năng lực vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập.

**(\*) Tạp chí Tổ chức nhà nước và Lao động**

Đặc biệt, việc thực hiện đổi mới công tác quản lý cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC) của tỉnh Vĩnh Phúc có nhiều đột phá, cụ thể:

- *Về bổ nhiệm cán bộ quản lý:* tỉnh đã triển khai, thực hiện bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo, quản lý bảo đảm đúng quy trình, thẩm quyền. Các trường hợp được bổ nhiệm đảm bảo đủ tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định. Kết quả từ năm 2021 đến hết ngày 31/3/2025, UBND tỉnh đã bổ nhiệm mới, bổ nhiệm lại và thực hiện chuyển đổi chức vụ theo vị trí việc làm do sắp xếp lại tổ chức bộ máy đối với 210 cán bộ quản lý.

- *Về công tác tuyển dụng:* để bổ sung đội ngũ công chức vào khối cơ quan quản lý nhà nước, từ năm 2021 đến hết tháng 3/2025, UBND tỉnh đã tổ chức 04 kỳ tuyển dụng công chức (trong đó, tổ chức 01 kỳ thi tuyển tập trung công chức khối đảng và khối quản lý nhà nước, qua đó đã góp phần tiết kiệm nhân lực, kinh phí, tăng tính công khai, minh bạch trong công tác tuyển dụng). Kết quả, kỳ thi tuyển công chức đã tuyển dụng được 44 công chức. Ngoài ra, tỉnh đã tổ chức 02 kỳ xét tuyển công chức theo Nghị định số 140/2017/NĐ-CP về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ và tuyển dụng được 02 công chức (01 tiến sĩ và 01 thạc sĩ); kỳ sát hạch tuyển dụng được 35 công chức. Về tuyển dụng viên chức, UBND tỉnh đã chỉ đạo các cơ quan, đơn vị tăng cường tuyển dụng viên chức, trong đó dành 10% chỉ tiêu để tuyển dụng thu hút. Kết quả, từ năm 2021 đến nay đã tuyển dụng 1.763 viên chức, trong đó có 12 viên chức được tuyển dụng theo chính sách thu hút.

Tỉnh đã tổ chức thi nâng ngạch cho 800 công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm; Chủ tịch UBND tỉnh cử dự thi, xét nâng ngạch chuyên viên cao cấp đối với 20 cán bộ lãnh đạo. Để thực hiện đổi mới phương thức đánh giá phân loại CBCCVC, Ban Cán sự đảng UBND tỉnh đã chỉ đạo UBND tỉnh ban hành Văn bản số 10213/UBND-TH1 ngày 17/11/2021 giao nhiệm vụ cho các sở, ngành và cơ quan, đơn vị thực hiện đánh giá, xếp loại CBCCVC theo sản phẩm nhằm góp phần thực hiện hiệu quả các giải pháp đột

phá về công tác cán bộ, làm căn cứ quan trọng để phát hiện, xác định, đề xuất cấp có thẩm quyền công nhận người có tài năng trong hoạt động công vụ, hoạt động nghề nghiệp và đề xuất thực hiện chính sách trọng dụng người có tài năng theo Nghị quyết số 06/2021/NQ-HĐND của HĐND tỉnh.

Để triển khai Nghị định số 48/2023/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều Nghị định số 90/2020/NĐ-CP về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức, Ban Cán sự đảng UBND tỉnh giao UBND tỉnh ban hành Công văn số 10553/UBND-TH4 ngày 18/12/2023 để chỉ đạo thực hiện, trong đó yêu cầu các cơ quan, đơn vị, địa phương ban hành quy chế đánh giá phù hợp với đặc thù của cơ quan, tổ chức, đơn vị mình; phải xác định rõ sản phẩm cụ thể gắn với từng vị trí việc làm, tiêu chí đánh giá chất lượng, hiệu quả, thời điểm đánh giá theo quý, tháng hoặc tuần (nếu có); căn cứ để xác định tỷ lệ % mức độ hoàn thành công việc. Bên cạnh đó, tỉnh Vĩnh Phúc luôn chú trọng đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC. Ngay sau khi Ban Thường vụ Tỉnh ủy ban hành Kế hoạch số 68-KH/TU ngày 08/02/2022 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, Sở Nội vụ đã tham mưu với UBND tỉnh ban hành kế hoạch và chủ trì, phối hợp với các cơ quan đảng, đoàn thể, sở, ban, ngành, UBND các huyện, thành phố triển khai thực hiện 05 nhiệm vụ, cụ thể:

- 1) Đào tạo đại học văn bằng 2 ngành Luật;
- 2) Mở lớp đào tạo sau đại học ở nước ngoài;
- 3) Bồi dưỡng chuyên sâu về quản lý ngành, lĩnh vực;
- 4) Bồi dưỡng ngoại ngữ (tiếng Anh trình độ IELTS từ 6.0 trở lên);
- 5) Bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ ở nước ngoài.

Các sở, ban, ngành, UBND các huyện, thành phố đã chủ động phối hợp chặt chẽ với các cơ sở đào tạo ở Trung ương và địa phương trong quá trình triển khai tổ chức mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng đối với CBCCVC đảm bảo đúng quy định. Đến nay, các cơ quan, đơn vị, địa phương đã hoàn thành nhiệm vụ theo kế hoạch của Tỉnh ủy và UBND tỉnh. Kết quả, từ năm 2021-2025, các sở, ban, ngành đã chủ trì phối hợp với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng mở 205 lớp với 21.922 học viên

(trong đó, năm 2021 mở 48 lớp với 4.880 học viên; năm 2022 mở 42 lớp với 4.728 học viên; năm 2023 mở 44 lớp với 4.573 học viên; năm 2024 mở 38 lớp với 4.344 học viên; năm 2025 mở 33 lớp với 3.397 học viên).

Thực hiện Thông tư số 03/2023/TT-BNV ngày 30/4/2023 của Bộ Nội vụ hướng dẫn một số quy định của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP, hàng năm Sở Nội vụ đã chủ động ban hành kế hoạch về đánh giá chất lượng bồi dưỡng CBCCVC và triển khai. Nội dung lấy phiếu khảo sát được chú trọng về đánh giá các

nội dung liên quan trực tiếp đến chất lượng chương trình của khóa đào tạo, bồi dưỡng; đánh giá các nội dung liên quan trực tiếp đến chất lượng học viên tham gia khóa đào tạo, bồi dưỡng; đánh giá các nội dung liên quan trực tiếp đến chất lượng giảng viên tham gia khóa đào tạo, bồi dưỡng; đánh giá các nội dung liên quan trực tiếp đến chất lượng cơ sở vật chất; đánh giá các nội dung liên quan trực tiếp đến chất lượng khóa bồi dưỡng. Kết quả, hàng năm Sở Nội vụ đã tổ chức lấy từ 900 đến 1.200 phiếu khảo sát đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đối với CBCCVC.

Thực hiện Quyết định số 893/QĐ-TTg ngày 25/6/2020 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan nhà nước; Công văn số 5904/BNV-CCVC ngày 24/11/2022 của Bộ Nội vụ về việc triển khai cơ sở dữ liệu về cán bộ, công chức, viên chức tại bộ, ngành, địa phương và đồng bộ về cơ sở dữ liệu quốc gia; Công văn số 639/BNV-VP ngày 21/02/2023 về việc triển khai Quyết định số 893/QĐ-TTg ngày 25/6/2020 của Thủ tướng Chính phủ và Quyết định số 955/BNV-VP ngày



*Ban Tổ chức Tỉnh ủy Vĩnh Phúc phối hợp với Trường Chính trị tỉnh tổ chức lễ khai giảng Lớp bồi dưỡng kiến thức dành cho các đồng chí được quy hoạch các chức danh Ủy viên Ban Thường vụ cấp huyện nhiệm kỳ 2025-2030; Phó Chủ tịch HĐND, Phó Chủ tịch UBND huyện, thành phố nhiệm kỳ 2026-2031.*

08/3/2023 về kết nối, chia sẻ dữ liệu với cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức, UBND tỉnh đã ban hành Quyết định số 627/QĐ-UBND ngày 22/3/2023 về việc thành lập Ban Chỉ đạo triển khai cơ sở dữ liệu cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Vĩnh Phúc; Công văn số 1937/UBND-TH4 ngày 24/3/2023 của UBND tỉnh về việc cập nhật cơ sở dữ liệu cán bộ, công chức, viên chức để đồng bộ với Cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức. Kết quả, đã tổ chức 04 lớp tập huấn cho khoảng 6.000 CBCCVC là cán bộ làm đầu mối của các sở, ban, ngành, địa phương trên địa bàn tỉnh. Nội dung hướng dẫn cập nhật đầy đủ thông tin 109 trường dữ liệu CBCCVC lên hệ thống và hướng dẫn việc phê duyệt, xác nhận hồ sơ CBCCVC của cơ quan, đơn vị, địa phương đồng bộ lên Cơ sở dữ liệu quốc gia.

Thực hiện kỷ luật, kỷ cương hành chính và đạo đức công vụ của CBCCVC, Chủ tịch UBND tỉnh ban hành Chỉ thị số 01/CT-UBND ngày 05/3/2021 về việc tăng cường thực hiện nghiêm kỷ luật, kỷ cương hành chính, văn hóa công sở, đạo đức công vụ đối với



CBCCVC trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc; Quyết định số 69/2021/QĐ-UBND ngày 29/12/2021 của UBND tỉnh về việc ban hành Quy chế văn hóa công vụ tại các cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc; Quyết định số 1046/QĐ-UBND ngày 02/6/2022 của UBND tỉnh về việc phê duyệt Đề án thực hiện các giải pháp nhằm nâng cao văn hóa công vụ giai đoạn 2022-2025, định hướng đến năm 2030; Chỉ thị số 12/CT-UBND ngày 14/4/2022 của UBND tỉnh về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện văn hóa công vụ trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc.

Hàng năm, UBND tỉnh ban hành kế hoạch kiểm tra trách nhiệm thực thi công vụ gắn việc kiểm tra tổ chức triển khai thực hiện nhiệm vụ CCHC; quyết định thành lập đoàn kiểm tra trách nhiệm thực thi công vụ. Kết quả, các cơ quan, đơn vị, địa phương cơ bản đã chấp hành tốt kỷ luật, kỷ cương hành chính, đạo đức công vụ; thực hiện nghiêm túc các quy định về quy chế văn hóa công vụ tại các cơ quan hành chính nhà nước. Tuy nhiên, qua thanh tra, kiểm tra công vụ đối với 324 lượt cơ quan, đơn vị, địa phương, đoàn kiểm tra công vụ đã kiến nghị kiểm điểm đối với 66 tập thể và 340 cá nhân vi phạm kỷ luật, kỷ cương hành chính.

Trong những năm qua, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn tỉnh không ngừng nâng cao về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu, tiêu chuẩn đề ra. Tính đến tháng 3/2025, tổng số cán bộ, công chức cấp xã có mặt là 2.463 người (trong đó, cán bộ là 1.295 người, công chức là 1.168 người). Về trình độ chuyên môn: thạc sĩ là 168 người; đại học là 2.160 người; cao đẳng là 135 người. Về trình độ lý luận chính trị: cử nhân có 01 người; cao cấp có 90 người; trung cấp có 2.174 người; sơ cấp có 128 người. Trình độ tin học: trung cấp trở lên có 65 người; chứng chỉ có 2.205 người. Trình độ ngoại ngữ: trung cấp trở lên là 31 người; chứng chỉ là 2.098 người; chứng chỉ tiếng dân tộc là 04 người; trình độ quản lý nhà nước: chuyên viên cao cấp có 02 người; chuyên viên chính và tương đương có 251 người; chuyên viên và tương đương có 2.144 người. Đến nay, 100% cán bộ, công chức xã,

phường, thị trấn đạt chuẩn theo quy định tại Nghị định số 33/2023/NĐ-CP ngày 10/6/2023 của Chính phủ.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, công tác cải cách chế độ công vụ, công chức của tỉnh Vĩnh Phúc trong thời gian qua vẫn còn một số hạn chế như số lượng đội ngũ cán bộ trẻ chiếm tỷ lệ thấp, dẫn đến khó khăn trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo trẻ. Mặc dù từ năm 2021, tỉnh Vĩnh Phúc đã ban hành Nghị quyết về cơ chế đặc thù với những cơ chế, chính sách đủ mạnh, mức thu hút cao hơn các tỉnh lân cận nhưng thu hút đối tượng là sinh viên tốt nghiệp đại học loại xuất sắc, người có trình độ cao, người có tài năng, cán bộ khoa học trẻ, nhất là trong lĩnh vực y tế, giáo dục, kỹ thuật về công tác tại tỉnh vẫn gặp nhiều khó khăn. Bên cạnh đó, năng lực ngoại ngữ của đội ngũ CBCCVC còn hạn chế, dẫn đến việc phục vụ cho công tác chuyên môn, công tác xúc tiến và hỗ trợ đầu tư đối với doanh nghiệp nước ngoài chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, ảnh hưởng tới quá trình xây dựng và phát triển chính quyền điện tử, chính quyền số.

Để khắc phục những hạn chế nêu trên, tỉnh Vĩnh Phúc đã đề ra nhiều giải pháp phù hợp với tình hình thực tế, trong đó tiếp tục tăng cường công tác tuyên truyền, quán triệt nâng cao nhận thức của cấp ủy, người đứng đầu cơ quan, đơn vị và đội ngũ cán bộ về vai trò, vị trí, tầm quan trọng của công tác xây dựng đội ngũ cán bộ. Tổ chức triển khai, thực hiện các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước và hướng dẫn của các cơ quan có thẩm quyền về công tác quản lý CBCCVC. Tập trung thực hiện các giải pháp đổi mới về tuyển dụng, thu hút người có tài năng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá cán bộ, thanh tra, kiểm tra siết chặt kỷ luật, kỷ cương hành chính, đồng thời tạo môi trường, điều kiện làm việc thuận lợi, qua đó thúc đẩy sự đổi mới, sáng tạo của CBCCVC. Tăng cường công tác quản lý, tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, mở các lớp bồi dưỡng nâng cao năng lực sử dụng tiếng Anh để đạt trình độ IELTS 6.0 trở lên đối với CBCCVC; tiếp tục thực hiện tinh giản biên chế theo chỉ đạo của Trung ương./.