

QUẢNG TRỊ ĐẨY MẠNH CẢI CÁCH CHẾ ĐỘ CÔNG VỤ GÓP PHẦN NÂNG CAO HIỆU QUẢ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

ThS.Lê Thị Tường Anh

Giảng viên Khoa Nhà nước và

Pháp luật

Cải cách chế độ công vụ là một trong những nhiệm vụ trọng tâm để đột phá trong cải cách hành chính. Cải cách công vụ, công chức là nội dung quan trọng, có vai trò quyết định sự thành công của Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước với mục tiêu xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động và thực tài. Thực hiện cơ chế cạnh tranh lành mạnh, dân chủ, công khai, minh bạch trong bổ nhiệm, đề bạt cán bộ và tuyển dụng công chức, viên chức để thu hút người thực sự có đức, có tài vào làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước.

Kết quả triển khai và thực hiện các nội dung về cải cách chế độ công vụ, công chức tỉnh Quảng Trị như sau:

Thứ nhất, về cơ cấu công chức, viên chức theo vị trí việc làm

Thực hiện Quyết định số 2065/QĐ-BNV ngày 31/12/2015 của Bộ Nội vụ về phê duyệt danh mục vị trí việc làm trong cơ quan, tổ chức hành chính của tỉnh Quảng Trị, UBND tỉnh đã ban hành Quyết định số 2593/QĐ-UBND ngày 18/10/2016 về phê duyệt bản mô tả công việc và khung năng lực của các cơ quan hành chính trên địa bàn tỉnh và Quyết định số 211/QĐ-UBND ngày 03/02/2017 về việc phê duyệt danh mục vị trí việc làm và số người làm việc đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn tỉnh. Trên cơ sở danh mục vị trí việc làm, bản mô tả công việc và khung năng lực đã được phê duyệt, việc tuyển dụng, sử dụng, bố trí cơ cấu ngạch công chức, hạng chức danh nghề nghiệp được tổ chức thực hiện chặt chẽ, thuận lợi và đảm bảo đúng quy định. Việc xây dựng vị trí việc làm, giao biên chế, số người làm việc theo vị trí việc làm đã kịp thời phát hiện những công việc bị bỏ sót hoặc chồng chéo về nhiệm vụ giữa các cơ quan, các phòng, ban, giữa các vị trí việc làm; thấy rõ độ phức tạp của từng công việc, để có kế hoạch sắp xếp, bố trí biên chế phù hợp; bước đầu làm cơ sở cho việc tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, bồi dưỡng, đào tạo, khen thưởng, kỷ luật cán bộ, công chức được thực hiện một cách khoa học, chính xác.

Thứ hai, việc thực hiện đổi mới công tác quản lý cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh

Công tác tuyển dụng, quản lý và sử dụng công chức, được thực hiện theo đúng quy định. Việc bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý được thực hiện theo đúng quy định của pháp luật và theo đúng phân cấp quản lý cán bộ hiện hành. Tỉnh cũng đã tích cực triển khai đề án thí điểm thi tuyển để bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo, tổ chức thi tuyển chức danh Phó Giám đốc Sở và kế hoạch thi tuyển các chức danh Hiệu trưởng và Phó Hiệu trưởng các trường học trên địa bàn toàn tỉnh.

UBND tỉnh đã ban hành nhiều văn bản như Quyết định ban hành Quy định về quản lý các chức danh cán bộ, công chức, viên chức, hợp đồng theo ND 68 và người quản lý doanh nghiệp nhà nước tỉnh Quảng Trị; Đề án quy định số lượng cấp phó của các Sở, ban ngành cấp tỉnh và Quy định về số lượng cấp Phó của các Phòng chuyên môn thuộc UBND huyện, thị xã, thành phố. Sở Nội vụ tỉnh đã ban hành văn bản thống nhất số lượng, chức danh để các cơ quan, đơn vị; Tổ chức thực hiện Đề án thi nâng ngạch công chức lên chuyên viên và chuyên viên chính; xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp giáo viên Mầm non hạng II, Tiểu học hạng II; Xây dựng Đề án Tổ chức thi thăng hạng giáo viên trung học phổ thông hạng II. Thực hiện bổ nhiệm ngạch và chuyển xếp lương cho giáo viên cấp Mầm non, Tiểu học, Trung học cơ sở theo quy định.

Để giải quyết tình trạng dôi dư, thừa thiếu giáo viên, nhân viên tại các đơn vị sự nghiệp giáo dục công lập thuộc các huyện, thị xã, thành phố và đảm bảo đủ số lượng, ổn định chỉ tiêu người làm việc và cân đối về cơ cấu đội ngũ theo quy định, Sở Nội vụ đã thông báo chỉ tiêu điều động giáo viên từ nơi thừa sang nơi thiếu giữa các huyện, thị xã, thành phố trên địa bàn tỉnh với chỉ tiêu cho năm học 2021-2022.

Thứ ba, đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ luôn được chú trọng thực hiện, UBND tỉnh phê duyệt Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2021-2025 (tại Quyết định số 743/QĐ-UBND ngày 31/3/2021) và tại Quyết định số 688/QĐ-UBND ngày 26/3/2021); xây dựng Kế hoạch bồi dưỡng đại biểu HĐND các cấp nhiệm kỳ 2021-2026; xây dựng Đề án thu hút, đãi ngộ, đào tạo nguồn nhân lực tỉnh Quảng Trị giai đoạn 2022-2026.

Thứ tư, về đánh giá phân loại cán bộ, công chức, viên chức

Công tác quản lý, đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức đã được thực hiện chặt chẽ, dân chủ và khách quan. Tỉnh tiếp tục triển khai hướng dẫn các

cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh thực hiện đánh giá theo Nghị định số 90/2020/NĐ-CP của Chính phủ kết hợp với vận hành và sử dụng phần mềm đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức tinh bảo đảm khách quan, công bằng và giúp cho các cơ quan, đơn vị thuận tiện trong việc quản lý, lưu trữ thông tin, dễ dàng tra cứu và tiết kiệm chi phí. Kết quả đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức hàng năm đã được tổng hợp và báo cáo Bộ nội vụ theo đúng quy định.

Thứ năm, tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính và đạo đức công vụ của cán bộ, công chức, viên chức.

Việc chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính và đạo đức công vụ của cán bộ, công chức, viên chức ngày càng được nâng cao. Đến nay, các cơ quan, đơn vị đều thực hiện nghiêm túc trong việc chấp hành giờ giấc làm việc, tinh thần, thái độ làm việc của cán bộ, công chức, viên chức có nhiều chuyển biến tích cực, chất lượng và hiệu quả công việc ngày càng được nâng cao.

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, thực tế cũng cho thấy, trong quá trình cải cách chế độ công cụ của tỉnh Quảng Trị gặp không ít khó khăn, thách thức: Nhiều chủ trương, chính sách, nghị quyết của Đảng, Nhà nước chậm thể chế hoá về mặt pháp luật nên làm cho cơ sở khó triển khai thực hiện như: Kết luận số 86-KL/TW ngày 24/01/2014 của Bộ Chính trị *Về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ* nhưng đến năm 2017 Chính phủ mới ban hành Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 *Về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ*. Một số cơ quan, đơn vị công tác quy hoạch chưa được thực hiện và rà soát, bổ sung thường xuyên. Vẫn có tình trạng bỏ nhiệm lại cán bộ thiếu kịp thời, muộn so với quy định. UBND tỉnh đã phân cấp tuyển dụng cho các Sở, ban, ngành và UBND các huyện, thị xã, thành phố. Việc phân cấp đã tạo điều kiện cho các cơ quan, đơn vị chủ động hơn trong công tác tuyển dụng, sử dụng và bố trí viên chức. Tuy nhiên, việc tuyển dụng viên chức của một số đơn vị đôi khi còn chậm, thiếu chặt chẽ. Việc tổ chức quán triệt để nâng cao nhận thức và tầm quan trọng về công tác nhận xét, đánh giá cán bộ của một số cơ quan, đơn vị, địa phương, tập thể, cá nhân lãnh đạo còn hạn chế. Việc đánh giá xếp loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ hàng năm của một số cơ quan, đơn vị thực hiện chưa thực sự đúng thực chất, còn cả nể nên ảnh hưởng đến việc thực hiện tinh giảm biên chế. Một số đơn vị chưa có sự kết hợp chặt chẽ giữa công tác đào tạo, bồi dưỡng với công tác quy hoạch cán

bộ và có khi còn chưa thực sự tạo điều kiện cho cán bộ, công chức, viên chức đi học. Cơ sở vật chất, đội ngũ giảng viên của các cơ sở đào tạo trong tỉnh mặc dù đã được tăng cường, bổ sung nhưng so với yêu cầu hiện nay vẫn chưa đáp ứng đầy đủ theo nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng.

Một số giải pháp tiếp tục cải cách chế độ công vụ, công chức ở tỉnh Quảng Trị trong thời gian tới

Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã chỉ rõ định hướng phát triển đất nước giai đoạn 2021-2030 là: *“Tăng cường công khai, minh bạch, trách nhiệm giải trình, kiểm soát quyền lực gắn với siết chặt kỷ luật, kỷ cương trong hoạt động của Nhà nước và của cán bộ, công chức, viên chức”*. Đồng thời, để khắc những hạn chế trong quá trình triển khai cải cách chế độ công vụ, công chức thời gian qua, tỉnh Quảng Trị cần có những giải pháp sau:

Thứ nhất, tiếp tục đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức

Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có số lượng, cơ cấu hợp lý, đủ trình độ và năng lực thi hành công vụ, phục vụ Nhân dân và phục vụ sự nghiệp phát triển chung đất nước và của Tỉnh. Đến năm 2030, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có số lượng, cơ cấu hợp lý, đủ trình độ và năng lực thi hành công vụ, phục vụ nhân dân và phục vụ sự nghiệp phát triển chung của đất nước, của tỉnh.

Thứ hai, thực hiện Đề án đào tạo cán bộ kế cận theo địa chỉ

Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ở trong và ngoài nước theo nhu cầu công việc và vị trí việc làm; nâng cao đạo đức công vụ thông qua tuyên truyền, bồi dưỡng, kiểm tra, giám sát trong quá trình thực thi công vụ. Tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về chất lượng và hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, có đủ phẩm chất, trình độ, năng lực; Xây dựng cơ chế cho hoạt động đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức phù hợp với điều kiện của Tỉnh và yêu cầu hội nhập quốc tế; có chính sách khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức học tập và tự học tập, không ngừng nâng cao trình độ và năng lực thực hiện nhiệm vụ, công vụ được giao.

Thứ ba, thực hiện có hiệu quả việc đánh giá cán bộ, công chức, viên chức trên cơ sở kết quả công việc

Có cơ chế đủ mạnh để cương quyết thay thế kịp thời đối với những cán bộ, công chức, viên chức không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ; có cơ chế lương,

thưởng, khuyến khích, thu hút những người có trình độ chuyên môn và tay nghề cao; triển khai việc luân chuyển cán bộ, công chức từ cấp tỉnh, cấp huyện đến cấp xã và ngược lại.

Thứ tư, rà soát điều chỉnh Đề án vị trí việc làm trong các cơ quan, đơn vị, địa phương

Đây là cơ sở rà soát, sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức các cấp, các ngành theo vị trí việc làm, khung năng lực, đảm bảo đúng người, đúng việc, giảm số lượng, nâng cao chất lượng, hợp lý về cơ cấu, nhất là bố trí lại những trường hợp không phù hợp với khung năng lực hoặc hiệu quả thấp.

Cải cách công vụ, công chức trên cơ sở chuyển nền công vụ chức nghiệp sang nền công vụ theo vị trí việc làm để xây dựng nền công vụ tiên tiến, chuyên nghiệp và hiện đại, phù hợp với mục tiêu hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế là một cuộc chuyển đổi cơ bản, có tính cách mạng, phải vượt qua nhiều thách thức. Theo đó, xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức để họ có đầy đủ phẩm chất, năng lực mới theo yêu cầu của một nền công vụ tiên tiến, chuyên nghiệp và hiện đại là nhiệm vụ hết sức quan trọng, đòi hỏi cả hệ thống chính trị cùng dốc sức, quyết tâm thực hiện./.