

Tăng cường quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ hiện nay

Ngày nhận bài: 04/07/2025 | Ngày phản biện: 10/07/2025 | Ngày xuất bản: 23/09/2025

Tác giả: Phạm Thành Nhân (Sở Nội vụ Thành phố Hồ Chí Minh)

Tóm tắt: Quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh có vai trò quan trọng trong việc bảo đảm bộ máy hành chính hoạt động hiệu quả, chuyên nghiệp, phục vụ tốt người dân và doanh nghiệp, góp phần phát triển kinh tế - xã hội địa phương... Bài viết làm rõ thực trạng công tác quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ, chỉ ra một số hạn chế, bất cập; từ đó, đề xuất một số giải pháp nhằm tăng cường hiệu quả của công tác này thời gian tới.

1. Thực trạng quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ hiện nay

Thực trạng quản lý công chức sau sáp nhập ở các tỉnh Đông Nam Bộ cho thấy có sự chuyển biến tích cực, ví dụ như Tây Ninh đã ban hành 7 kế hoạch quy hoạch công chức giai đoạn 2020-2025, Đồng Nai áp dụng cải cách tiền lương từ 1/7/2024 với mức tăng bình quân 30%. Tuy nhiên, sự chênh lệch giữa các địa phương vẫn còn, phản ánh rõ nét tính không đồng bộ trong triển khai.

Thời gian qua, trên cơ sở các văn bản quy phạm pháp luật của Quốc hội, Chính phủ, Bộ Nội vụ về công chức, Ủy ban nhân dân (UBND) tỉnh ở Đông Nam Bộ (ĐNB) đã tiến hành cụ thể hoá và xây dựng, ban hành các văn bản quy phạm pháp luật về công chức cơ quan chuyên môn (CQCM) thuộc UBND tỉnh và đã mang lại nhiều kết quả tích cực. Các văn bản được xây dựng và ban hành đã tạo dựng khung pháp lý rõ ràng, minh bạch, giúp công tác tuyển dụng, sử dụng và đánh giá công chức được thực hiện công bằng, có căn cứ pháp lý vững chắc. Đồng thời, trong các văn bản cũng đã thể hiện rõ việc phân cấp, phân quyền phù hợp với đặc thù của địa phương giúp các

CQCM chủ động tổ chức bộ máy và phân công nhiệm vụ hiệu quả, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội vùng ĐNB hiện nay.

Việc xây dựng kế hoạch, quy hoạch công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB đã được triển khai thường xuyên, đảm bảo đúng quy định của pháp luật hiện hành. Các tỉnh ở ĐNB đã nghiêm túc thực hiện Luật Cán bộ, công chức, Nghị định số 138/2020/NĐ-CP và các hướng dẫn của Bộ Nội vụ trong việc rà soát, lập danh sách, bổ sung quy hoạch công chức lãnh đạo, quản lý theo định kỳ. Kế hoạch biên chế công chức hàng năm được xây dựng trên cơ sở nhu cầu thực tiễn, phù hợp với định hướng tinh gọn bộ máy, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động. Đặc biệt, công tác quy hoạch còn chú trọng đến yếu tố kế thừa và phát triển, bảo đảm đủ nguồn cán bộ có năng lực, phẩm chất để đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới, nhất là trong bối cảnh đẩy mạnh chuyển đổi số và cải cách hành chính toàn diện ở địa phương hiện nay. Tại tỉnh Tây Ninh, giai đoạn 2020-2025, Tỉnh Tây Ninh đã xây dựng 07 kế hoạch quy hoạch công chức, bổ sung danh sách công chức lãnh đạo, quản lý và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao⁽¹⁾. Chế độ tiền lương và các chế độ, chính sách đãi ngộ đối với công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB trong nhiều năm qua đã được tổ chức thực hiện đồng bộ, hiệu quả. Các tỉnh ở ĐNB đã bám sát các quy định của Trung ương, đặc biệt là sau khi triển khai Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/05/2018 về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và các văn bản hướng dẫn của Chính phủ. Trên thực tiễn, các tỉnh đã đảm bảo chi trả đầy đủ lương theo ngạch, bậc và các loại phụ cấp chức vụ, trách nhiệm, thâm niên, khu vực, thu hút... theo quy định. Tại tỉnh Đồng Nai, trong giai đoạn 2020 - 2024, UBND tỉnh Đồng Nai đã tổ chức thực hiện hiệu quả chế độ tiền lương và các chính sách đãi ngộ đối với công chức chuyên môn, đảm bảo thu nhập ổn định và nâng cao chất lượng công vụ. Từ 01/07/2024, Đồng Nai áp dụng cải cách tiền lương theo Nghị quyết Trung ương 7 với mức điều chỉnh tăng khoảng 30% lương trung bình, hệ số lương được điều chỉnh từ mức 2,34 lên 2,68, tương đương lương khởi điểm đạt khoảng 5 triệu đồng/tháng, mức cao nhất lên tới 21 triệu đồng/tháng, cùng với phụ cấp tối đa chiếm thêm 30% quỹ lương⁽²⁾. Việc thực hiện chế độ báo cáo, thống kê và quản lý hồ sơ công chức tại các CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB đã đạt được những kết quả đáng ghi nhận, thể hiện sự chuyển biến mạnh mẽ theo hướng chuyên nghiệp và hiện đại. Tại tỉnh Tây Ninh, Việc quản lý hồ sơ đã chuyển từ hình thức thủ công sang điện tử hóa, bảo đảm an toàn

thông tin và thuận tiện trong công tác kiểm tra, rà soát. Trong năm 2024, tỷ lệ cập nhật thông tin hồ sơ công chức đúng thời hạn đạt trên 96%, tăng 7% so với năm 2020⁽³⁾. Tại tỉnh Đồng Nai, trong những năm qua đã cơ bản chuẩn hóa và hiện đại hóa việc thực hiện chế độ báo cáo, thống kê và quản lý hồ sơ công chức CQCM thuộc UBND tỉnh theo đúng quy định pháp luật. Đến năm 2024, tỷ lệ công chức có hồ sơ điện tử đầy đủ đạt 100% ở cấp tỉnh. Đồng thời, 100% báo cáo định kỳ về công chức được thực hiện trực tuyến, nộp đúng hạn, giúp rút ngắn thời gian xử lý từ trung bình 5 ngày xuống còn 1 ngày⁽⁴⁾. Bên cạnh đó, công tác chỉ đạo, tổ chức giải quyết khiếu nại, tố cáo đối với công chức thời gian qua được triển khai nghiêm túc, đúng quy định của pháp luật, đảm bảo đúng người, đúng việc, đúng thẩm quyền và đúng trình tự thủ tục. Điển hình như tỉnh Tây Ninh, việc tiếp nhận, xử lý và giải quyết khiếu nại, tố cáo đối với công chức CQCM thuộc UBND tỉnh đã được thực hiện nghiêm túc, đúng quy định và đạt nhiều kết quả tích cực. Trong giai đoạn 2015-2020, tỷ lệ giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo bình quân đạt 85 - 88%, đến giai đoạn 2020-2025, tỷ lệ này tăng lên 90-93%⁽⁵⁾. Tại tỉnh Đồng Nai, chỉ tính riêng năm 2024, toàn tỉnh đã tiếp nhận tổng cộng 342 đơn thư khiếu nại, tố cáo, kiến nghị, phản ánh. Trong số này, có 78 đơn liên quan trực tiếp đến công chức thuộc các sở, ngành chuyên môn như Sở Tài nguyên và Môi trường, Sở Xây dựng, Sở Kế hoạch và Đầu tư... với nội dung chủ yếu xoay quanh việc thực hiện thủ tục hành chính, giải quyết hồ sơ đất đai, và phản ánh thái độ thiếu chuẩn mực trong tiếp công dân⁽⁶⁾.

3. Một số giải pháp tăng cường hiệu quả quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ hiện nay

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 cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ.

Trong bối cảnh hiện nay, các cấp, các ngành đang chung tay thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả thì việc nâng cao nhận thức và trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức, và cá nhân có thẩm quyền trong quản lý công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh ở Đông Nam Bộ là rất cần thiết. Trong đó, chú trọng mục tiêu: "Tiếp tục đổi

mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và phù hợp với thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa nhằm tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng; nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của Nhà nước” (7).

Vì vậy, đội ngũ lãnh đạo, các cơ quan có trách nhiệm cần nâng cao nhận thức, trách nhiệm về quản lý công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh ở ĐNB giúp lãnh đạo, các cơ quan chuyên môn có cái nhìn toàn diện hơn về vai trò, trách nhiệm của mình trong việc quản lý công chức, xây dựng, phát triển đội ngũ công chức, từ đó đưa ra các quyết sách quản lý đúng đắn và hiệu quả. Đối với công chức cần nhận thức rõ về tầm quan trọng của việc tự học hỏi, rèn luyện để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và đạo đức công vụ, đáp ứng yêu cầu của vị trí công tác. Nắm vững nội dung quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh. Nội dung quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB hiện nay được thực hiện dựa trên các quy định của Luật Cán bộ, công chức (năm 2008, sửa đổi năm 2019) và các Nghị định, Thông tư hướng dẫn thi hành.

Hai là, đổi mới cơ chế quản lý công chức; tiếp tục hoàn thiện các quy định quản lý công chức thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ.

Nâng cao nhận thức và quyết tâm chính trị xây dựng cơ chế quản lý công chức thuộc UBND tỉnh ở ĐNB theo vị trí việc làm. Tổ chức các hội nghị, tập huấn, truyền thông thường xuyên về ý nghĩa, mục đích, nội dung và lợi ích của việc xây dựng cơ chế quản lý công chức theo vị trí việc làm cho toàn thể lãnh đạo, công chức, viên chức cấp tỉnh. Xây dựng và hoàn thiện khung pháp lý, hướng dẫn chuyển sang cơ chế quản lý công chức thuộc UBND tỉnh ở ĐNB theo vị trí việc làm. Dựa trên các quy định chung của Trung ương, trực tiếp là Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi), các UBND tỉnh cần cụ thể hóa, ban hành các hướng dẫn chi tiết, phù hợp với đặc thù tổ chức bộ máy và điều kiện thực tiễn của địa phương.

Đẩy mạnh triển khai xây dựng Đề án vị trí việc làm tại các cơ quan, đơn vị. Trước khi xác định vị trí việc làm, cần rà soát lại chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của từng sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp công lập, UBND cấp xã (mới). Phát triển hoặc nâng cấp hệ thống phần mềm quản lý cán bộ, công chức để tích hợp thông

tin về vị trí việc làm, mô tả công việc, khung năng lực, kết quả đánh giá, lịch sử đào tạo, bồi dưỡng của từng công chức.

Ba là, tiếp tục đổi mới công tác tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ.

Để làm tốt công tác này, cần đẩy mạnh xây dựng và hoàn thiện danh mục vị trí việc làm. Việc tuyển dụng phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế. Đăng tải đầy đủ, công khai, minh bạch các thông tin về vị trí việc làm, tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình tuyển dụng. Xây dựng chính sách ưu đãi, thu hút nhân tài, đặc biệt đối với các ngành, lĩnh vực đang thiếu hụt hoặc cần công chức chất lượng cao.

Đổi mới công tác bố trí, sử dụng công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ. Hoàn thiện Đề án vị trí việc làm; rà soát và chuẩn hóa chức năng, nhiệm vụ của từng cơ quan, đơn vị. Đây là bước nền tảng để xác định đúng "việc" trước khi bố trí "người". Phân công, bố trí công chức vào đúng vị trí việc làm đã được xác định, phù hợp với chuyên môn, năng lực, kinh nghiệm và sở trường cá nhân. Tránh tình trạng bố trí cảm tính, hoặc theo cơ cấu hành chính đơn thuần. Tạo điều kiện để công chức phát huy hết khả năng của mình, giao việc đúng tầm, khuyến khích sáng tạo và đổi mới. Định kỳ rà soát, đánh giá sự phù hợp giữa công chức và vị trí việc làm. Khi cần thiết, thực hiện điều chuyển, sắp xếp lại để tối ưu hóa nguồn nhân lực. Đổi mới công tác đánh giá công chức theo hướng hiệu quả và công bằng.

Bốn là, đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ.

Xây dựng cơ chế, chính sách hỗ trợ đào tạo sau đại học cho công chức trong các ngành, lĩnh vực mũi nhọn, ưu tiên của tỉnh. Công tác đào tạo, bồi dưỡng phải dựa trên quy hoạch cán bộ, tiêu chuẩn chức danh và vị trí việc làm. Đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng công chức CQCM thuộc UBND tỉnh bám sát yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm, cập nhật kiến thức mới về quản lý nhà nước, pháp luật, hội nhập quốc tế, chuyển đổi số, kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn...

Tăng cường đầu tư và nâng cao chất lượng cơ sở đào tạo, bồi dưỡng. Nâng cấp và hiện đại hóa trường chính trị tỉnh đảm bảo đủ điều kiện cho công tác đào tạo, bồi

dưỡng. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, nhất là nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng giảng dạy, nghiên cứu khoa học cho đội ngũ giảng viên. Sở Nội vụ cần chủ động hơn trong việc tham mưu, xây dựng kế hoạch, tổ chức và kiểm tra, giám sát công tác đào tạo, bồi dưỡng trên địa bàn tỉnh. Đảm bảo nguồn lực tài chính cho đào tạo, bồi dưỡng công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB, đồng thời khuyến khích các hình thức huy động nguồn lực khác. Ưu tiên đầu tư vào các chương trình đào tạo, bồi dưỡng trọng điểm, có tác động lớn đến nâng cao năng lực công chức.

Năm là, thực hiện nghiêm kỷ luật, kỷ cương hành chính và phát huy tinh thần trách nhiệm công chức trong hoạt động công vụ; đổi mới quản lý hồ sơ công chức; nâng cao chất lượng cán bộ, công chức thực hiện nhiệm vụ quản lý công chức thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ.

Hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật và quy chế nội bộ. Rà soát, sửa đổi, bổ sung các quy định hiện hành về kỷ luật, kỷ cương hành chính, đạo đức công vụ để đảm bảo tính đồng bộ, rõ ràng, dễ hiểu và phù hợp với thực tiễn. Tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục, nâng cao nhận thức. Thường xuyên phổ biến, quán triệt các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước về kỷ luật, kỷ cương hành chính, đạo đức công vụ trong toàn thể đội ngũ công chức.

Đồng thời, các cơ quan nhà nước cần từng bước hiện đại hóa công cụ quản lý hồ sơ công chức CQCM thuộc UBND tỉnh theo hướng số hóa, như: trang bị máy vi tính, thống nhất dùng phần mềm chung hỗ trợ công tác quản lý hồ sơ, công tác tổ chức cán bộ; tiến tới xây dựng một cơ sở dữ liệu thống nhất. Cần ban hành quy chế quản lý hồ sơ điện tử để triển khai việc xây dựng cơ sở dữ liệu và phần mềm quản lý công chức thống nhất trong toàn quốc, khắc phục sự chồng chéo, gây lãng phí khi triển khai thực hiện.

Sáu là, tăng cường sự lãnh đạo của các tỉnh ủy, sự phối hợp của Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội và sự giám sát của nhân dân trong quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ.

Tăng cường sự lãnh đạo của các tỉnh ủy đối với quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ. Các Tỉnh ủy cần rà soát, bổ sung và

hoàn thiện các quy chế làm việc, quy định phân cấp, phân quyền giữa Tỉnh ủy với Đảng ủy UBND tỉnh, và cấp ủy trực thuộc trong công tác quản lý cán bộ, công chức. Đảm bảo rõ ràng về trách nhiệm, thẩm quyền của từng cấp. Ủy ban Kiểm tra tỉnh ủy cần chủ động trong việc kiểm tra, giám sát công tác cán bộ, công chức, đặc biệt là việc thực hiện các nguyên tắc, quy định của Đảng về quản lý công chức. Tập trung vào các lĩnh vực nhạy cảm, dễ phát sinh tiêu cực.

Tăng cường sự phối hợp của Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội và sự giám sát của nhân dân trong quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ. Khuyến khích Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chủ động hơn trong việc xây dựng kế hoạch, nội dung giám sát, không chờ sự chỉ đạo từ các cơ quan hành chính.

Bây là, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý nghiêm minh sai phạm và giải quyết đơn thư khiếu nại trong hoạt động quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ.

Hoàn thiện thể chế và cơ chế thanh tra, kiểm tra, xử lý sai phạm và giải quyết đơn thư khiếu nại. rà soát, hoàn thiện các quy định, quy trình về thanh tra, kiểm tra, xử lý sai phạm và giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực quản lý công chức. Đảm bảo các quy định này rõ ràng, minh bạch, có tính khả thi cao và phù hợp với thực tiễn. Ban hành các quy trình chuẩn hóa cho từng loại hình thanh tra, kiểm tra (định kỳ, đột xuất), và quy trình giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo.

Nâng cao năng lực và trách nhiệm của cơ quan, cán bộ thực hiện công tác thanh tra, kiểm tra. củng cố, kiện toàn bộ máy các cơ quan làm công tác thanh tra, kiểm tra và bộ phận tiếp dân, xử lý đơn thư. Xây dựng kế hoạch thanh tra, kiểm tra hàng năm có trọng tâm, trọng điểm, tập trung vào các lĩnh vực nhạy cảm, dễ phát sinh tiêu cực trong công tác quản lý công chức. Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin theo hướng xây dựng cơ sở dữ liệu về thanh tra, kiểm tra và giải quyết khiếu nại, thiết lập hệ thống quản lý, theo dõi các cuộc thanh tra, kiểm tra, các đơn thư khiếu nại, tố cáo và kết quả xử lý liên quan đến quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB. Sử dụng các phần mềm chuyên biệt để hỗ trợ quy trình thanh tra, kiểm tra, quản lý hồ sơ khiếu nại, tố cáo, và báo cáo kết quả./.

Tài liệu tham khảo

- (1), (5) Ủy ban nhân dân tỉnh Tây Ninh (2024), Báo cáo số 267/BC-UBND ngày 24/12/2024 về công tác phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2020-2025.
- (2) Nguyễn Thị Kim Huế (2025), Quản lý công chức dựa trên năng lực - thực trạng và giải pháp, Tạp chí Lý luận chính trị điện tử, ngày 07/02/2025.
- (3) Sở Nội vụ tỉnh Tây Ninh (2024), Báo cáo số 223/BC-SNV ngày 15/12/2020 tổng kết công tác cải cách hành chính tỉnh Tây Ninh năm 2024, tr.5.
- (4) Sở Nội vụ tỉnh Đồng Nai (2024), Báo cáo số 122/BC-SNV ngày 28/12/2024 tổng kết công tác năm 2024 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2025, tr.5.
- (6) Ủy ban nhân dân tỉnh Đồng Nai (2024), Báo cáo số 231/BC-UBND ngày 28/12/2026 về công tác cải cách hành chính năm 2024, tr.3.
- (7) Ban Chấp hành Trung ương (2017), Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.