

THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH TÌNH GIẢN BIÊN CHẾ TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

IMPLEMENTING THE POLICY OF REFINING AND REDUCING WORKFORCE IN HO CHI MINH CITY

TRẦN NGUYỄN HỒNG^(*)

TÓM TẮT: Thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước về việc sắp xếp tinh gọn bộ máy gắn liền với tinh giản biên chế, trong thời gian qua, Thành phố Hồ Chí Minh đã có nhiều biện pháp tăng cường thực hiện hiệu quả chính sách tinh giản biên chế và đạt được những kết quả đáng khích lệ. Bên cạnh đó vẫn còn những hạn chế, bất cập cần giải quyết. Để đạt được mục đích tinh giản 10% số biên chế đến năm 2021, thành phố cần có giải pháp quyết liệt đẩy mạnh tinh giản biên chế trong thời gian tới.

Từ khóa: biên chế; tinh giản biên chế; thực hiện chính sách tinh giản biên chế.

ABSTRACT: Implementing the policy and guideline of the Party and law of the State about refining the organisation and reducing the workforce, in recent period, Hochiminh City has had many measures to enforce effectively the refining and reducing policy and achieved the encouraged results. However, there are still many problems and limitations that need to be solved. To get the goal of 10% cutting down workforce in 2021, Ho Chi Minh city need have strong solutions in order to speed up refining and reducing in coming time.

Keywords: workforce; refining and reducing policy; implement refining and reducing policy.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Cải cách hành chính nhà nước là một vấn đề thiết yếu, luôn được các nước trên thế giới coi trọng nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của nhà nước, mang lại lợi ích cho người dân đồng thời xây dựng đất nước ngày càng hưng thịnh, vững mạnh. Công cuộc cải cách hành chính nhà nước ở Việt Nam hiện nay đang được tiến hành mạnh mẽ với mục tiêu xây dựng một nền hành chính nhà nước chuyên nghiệp, phục vụ nhân dân thay vì nền hành chính quan liêu bao cấp trước đây. Trong đó, việc đổi mới, sắp xếp thu gọn bộ máy, tinh giản biên chế, hoạt động hiệu lực, hiệu quả là một trong những nội dung quan trọng của cải cách hành chính. Thực hiện tốt việc đổi mới, sắp xếp thu gọn bộ máy, tinh giản

biên chế tạo sự cạnh tranh bình đẳng, thay đổi lối tư duy bao cấp, trì trệ, ỷ lại, tạo động lực cho sự phát triển, góp phần xây dựng nhà nước trong sạch, vững mạnh.

2. NỘI DUNG

2.1. Chính sách tinh giản biên chế

“Tinh giản biên chế” được hiểu là việc đánh giá, phân loại, đưa ra khỏi biên chế những người dôi dư, không đáp ứng yêu cầu công việc, không thể tiếp tục bố trí sắp xếp công tác khác và giải quyết chế độ, chính sách đối với những người thuộc diện tinh giản biên chế [1]. Trong quá trình xây dựng và phát triển đất nước, Đảng và Nhà nước ta rất quan tâm đến công tác xây dựng tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị gắn với tinh giản biên chế và đã nhiều

^(*) ThS. Cục Hành chính – Quản trị 2, Văn phòng Chính phủ, nguyenhongtran.vpcp@gmail.com
Mã số: TCKH21-27-2020

lần triển khai thực hiện chính sách này. Mục đích thực hiện chính sách tinh giản biên chế nhằm làm cho biên chế có chất lượng hơn, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của các cơ quan, đơn vị, tổ chức trong hệ thống chính trị, chất lượng hợp lý, có đủ trình độ, năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, thực hiện nhiệm vụ, công vụ được giao có hiệu quả và phục vụ nhân dân, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính, xây dựng nhà nước pháp quyền và mở cửa hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, sau nhiều lần thực hiện chính sách tinh giản biên chế, vẫn còn hạn chế chưa đạt mục đích như mong muốn, thậm chí trong 10 năm (2003-2013) thực hiện chủ trương tinh giản, số lượng biên chế không những không giảm mà còn tăng thêm 20% [4].

Trong những năm gần đây, Đảng ta tiếp tục có nhiều chủ trương, nghị quyết, kết luận về xây dựng tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị gắn với tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, như kết luận số 64-KL/TW của Hội nghị Trung ương 7 khóa XI ngày 28-5-2013 về một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở; Nghị quyết số 39-NQ/TW của Bộ Chính trị ngày 17-4-2015 về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; Quyết định số 253-QĐ/TW của Bộ Chính trị ngày 21-7-2014 về việc ban hành Quy định của Bộ Chính trị về quản lý biên chế thống nhất của hệ thống chính trị, Nghị quyết số 18-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương ngày 25-10-2017 về một số vấn đề tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả... Đặc biệt, tại Đại hội XII, Đảng ta đã đề ra nhiệm vụ: “Tiếp tục đổi mới bộ máy của Đảng và hệ thống theo hướng tinh gọn, nâng cao hiệu lực, hiệu quả lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành. Đổi mới, kiện toàn tổ chức bộ máy phải gắn với hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức”.

Đây là một trong những nhiệm vụ cụ thể, quan trọng cần tập trung triển khai thực hiện nhằm tạo ra sự thay đổi sâu rộng trong toàn bộ hệ thống bộ máy chính trị.

2.2. Thực hiện chính sách tinh giản biên chế tại Thành phố Hồ Chí Minh

Thành phố Hồ Chí Minh là một trong những trung tâm kinh tế, chính trị, văn hóa và giáo dục quan trọng ở Việt Nam, đồng thời là điểm thu hút, hấp dẫn nhiều nhà đầu tư, có những đóng góp quan trọng về kinh tế. Năm 2019, tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP) đạt mức tăng trưởng 7,86% so với cùng kỳ năm trước; tổng thu cân đối ngân sách Nhà nước năm 2019 ước thực hiện 412.474 tỷ đồng [3]. Về mặt hành chính, Thành phố Hồ Chí Minh có 19 quận và 5 huyện, trong đó có 322 đơn vị hành chính cấp xã, bao gồm 259 phường, 58 xã và 5 thị trấn [6].

Thực hiện chính sách tinh giản biên chế, Thành phố Hồ Chí Minh đã có nhiều biện pháp triển khai thực hiện và đạt được kết quả đáng khích lệ. Ban Thường vụ Thành ủy yêu cầu các cơ quan, tổ chức, đơn vị xây dựng Đề án tinh giản biên chế trong bảy năm (2015-2021) và từng năm trình cơ quan có thẩm quyền phê duyệt, xác định tỷ lệ tinh giản biên chế đến năm 2021 ít nhất là 10%. Trong đó, thực hiện tuyển dụng mới không quá 50% số cán bộ, công chức, viên chức đã giải quyết chế độ nghỉ hưu hoặc thôi việc theo quy định. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt thành phố đều được giao trách nhiệm cụ thể; vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu luôn được đề cao.

Thành phố đã từng bước sắp xếp lại theo hướng tinh gọn, giảm đầu mối, sắp xếp, kiện toàn nhân sự; nâng cao chất lượng và trẻ hóa đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; từng bước xây dựng được cơ cấu, số lượng cán bộ, công chức, viên chức theo tiêu chuẩn, nghiệp vụ, vị trí việc làm; góp phần nâng cao chất lượng quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức; các đơn vị sự nghiệp công lập được giao

quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm, chủ động sử dụng tài sản, nguồn nhân lực để phát triển và nâng cao chất lượng hoạt động cung cấp dịch vụ sự nghiệp công, chủ động sắp xếp, tổ chức lại cơ cấu bên trong của đơn vị; ký hợp đồng làm việc và hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật...

Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xây dựng Đề án tinh giản biên chế giai đoạn 2015-2021. Thực hiện hỗ trợ đối với cán bộ nghỉ hưu trước tuổi, nghỉ việc theo Nghị quyết 39-NQ/TW của Bộ Chính trị và Nghị định 108/2014 của Chính phủ gồm cán bộ, công chức, viên chức cơ quan Đảng, chính quyền, Mặt trận và các đoàn thể chính trị - xã hội thành phố và quận, huyện thuộc đối tượng tinh giản biên chế đã được phê duyệt; cán bộ diện Ban Thường vụ Thành ủy quản lý tự nguyện xin nghỉ công tác trước tuổi. Thành phố Hồ Chí Minh có gần 13 triệu dân với mức tăng dân số cơ học 8-10%/năm. Để đáp ứng yêu cầu quản lý kinh tế - xã hội, trong những năm qua thành phố đã duy trì số lượng biên chế công chức, viên chức khá lớn: Năm 2016, khối đảng, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội có 4.549 biên chế, vượt chỉ tiêu Trung ương giao 1.051 biên chế; khối chính quyền thành phố và các quận, huyện có 11.210 biên chế, vượt chỉ tiêu Chính phủ giao 2.897 biên chế; khối chính quyền cấp xã có 15.251 biên chế. Năm 2017 thành phố có 123.260 người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp thuộc sở, ban, ngành thành phố và Ủy ban nhân dân các quận, huyện [5]. Theo tính toán của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, tổng kinh phí hỗ trợ đối với cán bộ nghỉ hưu trước tuổi, nghỉ việc từ 2018 đến năm 2021 khoảng 1.062 người là khoảng 380 tỉ đồng.

Từ năm 2018, Thành phố Hồ Chí Minh đẩy mạnh việc thực hiện tinh giản biên chế và đưa ra kế hoạch cụ thể đến năm 2021. Cụ thể, năm 2018 biên chế công chức khoảng 11.210 người, đến năm 2021 giảm còn 10.430 người.

Mỗi năm giảm từ 260-693 người so với năm trước liền kề. Riêng khối sự nghiệp, trên cơ sở lượng người được trung ương giao, Ủy ban nhân dân thành phố sẽ trình Hội đồng nhân dân thành phố giảm 1,5%. Năm 2018 lượng người làm việc dự kiến là 119.976 người, đến năm 2021 giảm còn 114.576 người. Mỗi năm giảm 1.800 người so với năm trước liền kề.

Bên cạnh những kết quả đạt được trong thời gian qua, vẫn còn những hạn chế cần khắc phục như:

Một là, tổ chức bộ máy bên trong của một số quận, huyện vẫn còn chồng chéo, chức năng, nhiệm vụ và thẩm quyền, trách nhiệm trên một số lĩnh vực vẫn còn giao thoa, đan xen hoặc phân công chưa thực sự phù hợp, dẫn đến khó xác định trách nhiệm khi có vấn đề xảy ra; công tác phối hợp còn hạn chế.

Hai là, thủ tục hành chính ở một số lĩnh vực vẫn còn rườm rà, chậm được khắc phục, mặc dù trong thời gian qua nhà nước đã tập trung đẩy mạnh công tác cải cách hành chính, sử dụng tin học hóa, giảm được nhiều thủ tục nhưng vẫn chưa đạt hiệu quả như mong muốn; bên cạnh đó, việc chuyển giao một số nhiệm vụ từ cơ quan hành chính cho các tổ chức xã hội - nghề nghiệp thực hiện còn chậm, chưa hiệu quả.

Ba là, một số các tổ chức các đơn vị sự nghiệp công lập còn chồng chéo, chồng chéo, chưa thống nhất; công tác quản trị nội bộ chưa thật sự khoa học; hiệu quả dịch vụ mang lại chưa cao do thiếu tính chuyên nghiệp, vẫn còn ảnh hưởng tư duy quan liêu, bao cấp; chi tiêu ngân sách cho các đơn vị sự nghiệp công lập còn lớn, tỷ lệ các đơn vị sự nghiệp công lập tự đảm bảo kinh phí hoạt động chưa cao. Số người hưởng lương, phụ cấp từ ngân sách lớn, nhất là ở các đơn vị sự nghiệp công lập, ở cấp xã và ở thôn, tổ dân phố.

Bốn là, việc tinh giản biên chế theo chủ trương của Đảng thời gian qua kết quả còn hạn chế; số lượng lãnh đạo cấp phó còn nhiều, chưa

thống nhất; cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chưa hợp lý, chất lượng chưa đồng đều, năng suất lao động thấp. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chưa gắn kết với chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao; một số địa phương đào tạo bồi dưỡng chưa trọng tâm, trọng điểm, chưa tập trung chuẩn hóa, nâng cao đội ngũ cán bộ đương nhiệm, cán bộ trẻ trong nguồn quy hoạch... nên hiệu quả bồi dưỡng, đào tạo chưa cao [3, tr.70].

Năm là, công tác thực hiện chính sách tinh giản biên chế còn chậm, có nơi còn mang tính hình thức, nể nang. Tiêu chí đánh giá chất lượng công chức, viên chức hàng năm chưa rõ ràng, cụ thể, còn chung chung, tạo ra sự cào bằng, khó đánh giá, xếp loại công chức, viên chức có năng lực yếu kém, không hoàn thành nhiệm vụ để đưa vào diện tinh giản biên chế. Việc thực hiện chi trả chế độ, chính sách có khi còn chậm, chưa kịp thời ảnh hưởng đến việc thực hiện chính sách tinh giản biên chế.

2.3. Đề xuất một số giải pháp trong thời gian tới

Thứ nhất, đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy: là một vấn đề quan trọng, tinh gọn được bộ máy sẽ giải quyết được vấn đề tinh giản biên chế, giảm đầu mối, sắp xếp lại cơ cấu bên trong đầu mối và xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, không trùng lặp. Cụ thể là: tập trung rà soát, sắp xếp, kiện toàn, tinh gọn đầu mối gắn với tinh giản biên chế, cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Kiên quyết giảm và không thành lập mới các tổ chức trung gian; giải thể hoặc sắp xếp lại các tổ chức hoạt động không hiệu quả. Việc sắp xếp lại tổ chức bộ máy không được tăng thêm đầu mối và biên chế. Hoàn thiện các quy định của pháp luật về tiêu chí phân loại, điều kiện thành lập, sáp nhập, hợp nhất, giải thể các đơn vị sự nghiệp công lập theo từng ngành, lĩnh vực. Trên cơ sở đó, sắp xếp, tổ chức lại đơn vị sự nghiệp công lập của từng ngành, lĩnh vực. Bên cạnh đó, từng nơi phải có kế hoạch giải quyết dứt điểm số lao động vượt quá biên chế được giao. Thực

hiện nghiêm chỉ tiêu về lãnh đạo cấp phó. Trong thời gian sắp xếp lại, số cấp phó ở các đơn vị sự nghiệp công lập do sáp nhập, hợp nhất có thể cao hơn quy định. Khi cấp phó nghỉ hưu hoặc điều chuyển công tác thì không được bổ sung.

Thứ hai, đẩy mạnh cải cách hành chính: Đẩy mạnh áp dụng công nghệ thông tin, cải cách hành chính, nâng cao hiệu quả công việc. Xây dựng cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin, xây dựng bằng thông tin kết nối liên thông giữa thành phố với Bộ, ban ngành Trung ương, giữa thành phố với các quận, huyện, phường, xã. Cùng với việc xây dựng cơ sở hạ tầng là công tác đào tạo, tập huấn, bồi dưỡng cho công chức, viên chức, đảm bảo sử dụng thuần thục công nghệ thông tin vào công việc. Tập trung cắt giảm thủ tục hành chính rườm rà, không cần thiết, tiết kiệm được thời gian, công chức, tiền bạc của người dân. Ứng dụng sâu rộng công nghệ thông tin; đẩy mạnh xây dựng chính phủ điện tử, đô thị thông minh; tổng kết, đánh giá để có giải pháp sử dụng hiệu quả hạ tầng công nghệ thông tin, chống lãng phí, góp phần thực hiện tinh gọn bộ máy và tinh giản biên chế.

Thứ ba, về quản lý biên chế, tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức: rà soát, bổ sung, hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, mối quan hệ công tác giữa các tổ chức, khắc phục tình trạng trùng lặp, chồng chéo, để một tổ chức, một người có thể đảm nhiệm nhiều việc, nhưng một việc chỉ do một tổ chức, một người chủ trì và chịu trách nhiệm chính. Thực hiện tinh giản biên chế theo đúng mục tiêu đề ra. Xây dựng, hoàn thiện và thực hiện cơ chế cạnh tranh lành mạnh, công khai, minh bạch, dân chủ trong bổ nhiệm, đề bạt cán bộ và tuyển dụng công chức để thu hút người nhân tài, đội ngũ viên chức có chuyên môn, nghiệp vụ giỏi vào làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập. Cần đổi mới công tác đánh giá cán bộ, công chức, bảo đảm đánh giá đúng, khách quan, trung thực về kết quả thực thi nhiệm vụ của cán

bộ, công chức, khắc phục tình trạng cào bằng, nể nang trong đánh giá. Trước tiên, phải xây dựng được tiêu chí cụ thể đánh giá công chức, viên chức nhằm căn cứ đánh giá kết quả hàng tháng, năm; tiêu chí đánh giá càng rõ ràng, cụ thể thì việc phân loại, đánh giá kết quả công tác càng minh bạch, thuận lợi, điều đó mới giúp cho việc tinh giản được đúng người, tinh giản những trường hợp không đủ năng lực, không có đủ tâm huyết với công việc; lựa chọn và giữ lại những người có năng lực trình độ, nhiệt huyết với công việc. Hoạt động đánh giá cán bộ, công chức cần có sự tiếp cận toàn diện: đánh giá trong và đánh giá ngoài, tự đánh giá, đánh giá của đồng nghiệp, cấp trên, cấp dưới và đánh giá từ tổ chức, công dân. Số lượng biên chế giảm, đồng thời với việc phải đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân sự. Đầu tư thỏa đáng các nguồn lực cho công tác nghiên cứu khoa học về tổ chức bộ máy, công tác cán bộ của hệ thống chính trị.

Thứ tư, tổ chức phân loại theo vị trí việc làm: hoàn thiện đề án vị trí việc làm, xây dựng đề án trên cơ sở thực tế yêu cầu của công việc, mang tính khoa học, khách quan; đề án vị trí việc làm trên cơ sở có những quy định chung cho các quận, huyện, phường xã, tuy nhiên cũng cần linh động theo tính đặc thù, đảm bảo đạt hiệu quả cao. Đối với các quận, huyện đông dân, cần có số biên chế tăng hơn các quận ít dân hoặc cần có chế độ, chính sách hỗ trợ cho biên chế để động viên khuyến khích như chế độ khen thưởng, tăng thêm thu nhập, khuyến khích làm thêm giờ... Tổ chức sắp xếp, bố trí lại cơ cấu theo hướng vị trí chuyên môn, nghiệp vụ chiếm tỷ lệ ít nhất 65%. Xây dựng kế hoạch

đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực, trình độ, bố trí, sử dụng hợp lý, hiệu quả đội ngũ. Rà soát, sắp xếp, cơ cấu lại và tinh giản biên chế đối với các vị trí dôi dư.

Thứ năm, tăng cường thanh tra, kiểm tra, đánh giá việc thực hiện chính sách ở các cấp, các ngành, cơ quan, đơn vị. Chú trọng sơ kết, tổng kết, đúc kết kinh nghiệm. Xử lý kịp thời những đơn vị, cá nhân, nhất là người đứng đầu không thực hiện hoặc thực hiện không đúng quy định, không đạt mục tiêu tinh gọn bộ máy, tinh giản biên chế, kết quả thực hiện là một trong những tiêu chí hàng đầu để đánh giá, xếp loại hằng năm đối với tập thể, cá nhân. Không đê bạt, khen thưởng cán bộ là người đứng đầu, cấp phó phụ trách những đơn vị không hoàn thành các chỉ tiêu về sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế. Đặc biệt, có biểu dương các quận, huyện thực hiện tốt việc thực hiện chính sách; từ đó có thể lấy làm điển hình nhân rộng, trao đổi kinh nghiệm cho các quận, huyện khác cùng học tập.

3. KẾT LUẬN

Thực hiện chính sách sắp xếp, tinh gọn bộ máy gắn liền tinh giản biên chế là một chủ trương đúng đắn của Đảng, được Nhà nước hết sức quan tâm và đang tích cực triển khai thực hiện trong cả nước. Là một trong những đô thị đặc biệt, có nhiều đóng góp quan trọng cho đất nước, Thành phố Hồ Chí Minh đã triển khai nhiều biện pháp thực hiện chính sách tinh giản biên chế trong thời gian qua. Tuy nhiên, để đạt được kết quả như mong muốn, thành phố cần tiếp tục đẩy mạnh và đưa ra nhiều giải pháp thực hiện chính sách tinh giản biên chế phù hợp với đặc thù riêng của mình trong thời gian tới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Chính phủ (2014), *Nghị định 108/2014/NĐ-CP về việc tinh giản biên chế*.
- [2] Thạch Kim Hiếu (2019), *Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức ở Thành phố Hồ Chí Minh thời kỳ đổi mới*, Tạp chí Nhân lực khoa học xã hội, số tháng 6.
- [3] Cục thống kê Thành phố Hồ Chí Minh (2019), *Thông cáo báo chí về tình hình kinh tế - văn hóa - xã hội năm 2019*.
- [4] Lê Như Thanh (2017), *Tinh giản biên chế trong các cơ quan hành chính nhà nước - Thách thức và giải pháp*,
https://tcnn.vn/news/detail/36173/Tinh_gian_bien_che_trong_cac_co_quan_hanh_chinh_nha_nuoc_Thach_thuc_va_giai_phapall.html, truy cập ngày: 01-01-2020.
- [5] Đinh Thành (2019), *Kết quả tinh gọn biên chế ở Thành phố Hồ Chí Minh*,
<http://www.tcnn.vn/news/detail/42317/Ket-qua-tinh-gon-bo-may-tinh-gian-bien-che-o-Thanh-pho-Ho-Chi-Minh.html>, truy cập ngày: 03-5-2019.
- [6] Wikipidia, Đơn vị hành chính thuộc Thành phố Hồ Chí Minh, <https://vi.wikipedia.org>.

Ngày nhận bài: 03-5-2020. Ngày biên tập xong: 08-5-2020. Duyệt đăng: 26-5-2020