

CHÍNH SÁCH TÌNH GIẢN BIÊN CHẾ ĐỐI VỚI CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC

Ths.Tô Thị Đào, Đại học Thành Đông

Email: todao.napa@gmail.com

TÓM TẮT

“Tình giản biên chế” là hoạt động đánh giá, phân loại, đưa ra khỏi biên chế những cá nhân không đáp ứng yêu cầu công việc, không thể tiếp tục bố trí sắp xếp công tác khác. Năm 2023 Đảng và Nhà nước tiếp tục triển khai thực hiện chính sách tình giản biên chế, nhằm góp phần đổi mới và từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Bài báo giới thiệu tóm lược các Nghị định của Chính phủ, Công văn của Bộ Nội vụ liên quan đến “tình giản biên chế” từ năm 2014 đến nay. Trên cơ sở phân tích, đánh giá thực trạng công tác tình giản biên chế nhiều năm qua, bài viết chỉ ra những vướng mắc, bất cập trong công tác tình giản biên chế. Từ đó tác giả đề xuất một số giải pháp để thực hiện tình giản biên chế hiệu quả trong thời gian tới.

Từ khóa: *Tình giản biên chế, cán bộ, công chức, viên chức.*

ABSTRACT

"Scaling down the staff" is the activity of evaluating, classifying, and removing from the payroll individuals who do not respond to job requirements and cannot continue to arrange other jobs. In 2023, the Party and State will continue to implement the policy of downsizing the payroll, encouraging innovations and gradually improving the quality of the contingent of cadres, civil servants and public employees. The article briefly introduces the Decrees and Official Letters related to "downsizing the payroll" from 2014 to present. On the basis of analysis and evaluation of downsizing over the years, the article sets out the goal of pointing out the obstacles and inadequacies in the current downsizing. From there, the author proposes some solutions to effectively streamline staffing in the coming time.

Keywords: *Scaling down the staff, civil servants.*

1. TÌNH HÌNH THỰC HIỆN CÔNG TÁC TÌNH GIẢN BIÊN CHẾ HIỆN NAY

Cắt giảm cán bộ, công chức, viên chức ở một vị trí, một bộ phận chuyên môn nào đó không thể thực hiện một cách cơ học thuần túy. Cắt giảm nhân sự hay tình giản biên chế phải gắn chặt với việc xây dựng được cơ cấu cán bộ, công chức hợp lý về số lượng, chức danh ngạch, chức danh nghề nghiệp; trình độ, độ tuổi, dân tộc, giới tính, nhất là tương quan cơ cấu giữa các cơ quan trung ương

với các cơ quan địa phương... Nhằm thực hiện quyết tâm về tình giản biên chế, tinh gọn bộ máy, ngày 17/4/2015 Bộ Chính trị đã ban hành Nghị quyết số 39-NQ/TW về tình giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Tại Nghị quyết số 39-NQ/TW đặt ra mục tiêu tình giản tối thiểu 10% số biên chế tại các đơn vị đến 2021. Để cụ thể hóa và triển khai thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW của Bộ Chính trị về tình giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ

cán bộ, công chức, viên chức, ngày 10/12/2015 Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 2218/QĐ-TTg. Trước 2015 Chính phủ cũng đã ban hành Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế. Những năm tiếp theo Chính phủ ban hành thêm Nghị định số 113/2018/NĐ-CP ngày 31/8/2018 về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 108/2014/NĐ-CP; Nghị định số 143/2020/NĐ-CP ngày 10/12/2020 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 108/2014/NĐ-CP.

Các bộ, ngành địa phương đã tiến hành triển khai kế hoạch thực hiện các Nghị quyết, Nghị định nêu trên, làm tinh gọn bộ máy và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Hệ thống chính trị tham gia vào quá trình thực hiện chính sách tinh giản biên chế là một thuận lợi lớn để đảm bảo sự thành công của chính sách này. Để triển khai sâu và rộng đến các địa phương, đơn vị, các bộ, ngành cũng có các văn bản hướng dẫn thực hiện chính sách tinh giản biên chế cụ thể trong phạm vi lĩnh vực được giao quản lý [5].

Sau khi triển khai Quyết định số 2218/QĐ-TTg ngày 10/12/2015 của Thủ tướng Chính phủ, đến 2016 Bộ Nội vụ đã lập báo cáo kết quả thực hiện tinh giản biên chế. Cả nước tinh giản được 10.000 biên chế, tỷ lệ tinh giản biên chế đạt được còn thấp so với yêu cầu 1,5% mỗi năm, tương đương 40.000 biên chế trên tổng số hơn 2,6 triệu công chức, viên chức đang có thời điểm đó.

Ngày 25/10/2017, Bộ Chính trị ban hành Nghị quyết số 19-NQ/TW Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về việc tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức, quản lý, nâng cao

chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập, đã đề ra những mục tiêu theo lộ trình 5 năm nhằm đổi mới hệ thống đơn vị sự nghiệp công lập, đảm bảo tinh gọn, cơ cấu hợp lý, tự chủ, quản trị tiên tiến và hoạt động hiệu quả. Nghị quyết đặt ra mục tiêu trong từng giai đoạn: Giai đoạn từ 2018 - 2021, Giai đoạn 2025 – 2030.

Tính đến 2021 số liệu thống kê cho thấy, số lượng công chức trong các cơ quan, tổ chức hành chính nhà nước năm 2021 được giao là 247.722 biên chế (Bộ, ngành Trung ương là 106.890; địa phương là 140.832), giảm 27.530 biên chế. Trong đó, biên chế công chức trong các cơ quan, tổ chức hành chính nhà nước giảm 10,01%; biên chế viên chức hưởng lương từ ngân sách nhà nước giảm được 11,67%; công chức cấp xã đã giảm được 9% so với số năm 2015. Đến tháng 06/2022, Bộ Nội vụ tiếp tục báo cáo tình hình tinh giản biên chế giải quyết chính sách tinh giản biên chế ở các Bộ, ngành, địa phương là 78.234 người, trong đó các bộ, ngành là 5.451 người và địa phương là 72.783 người [1].

Hoạt động tinh giản biên chế và quản lý biên chế đã được tổ chức triển khai bám sát theo yêu cầu của Đảng, Quốc hội và Chính phủ, thực hiện theo đúng chỉ đạo của Ban Chỉ đạo Trung ương về quản lý biên chế thống nhất của hệ thống chính trị. Năm 2023 chính sách tinh giản biên chế tiếp tục triển khai tại bộ, ngành, địa phương và đặt ra yêu cầu cần phải thực hiện tinh giản biên chế đúng đối tượng, áp dụng đúng chế độ chính sách tinh giản biên chế và trình tự, thủ tục theo quy định của pháp luật hiện nay.

2. NHỮNG ĐỐI TƯỢNG THỰC HIỆN TÌNH GIẢN BIÊN CHẾ VÀ KHÔNG TÌNH GIẢN BIÊN CHẾ

2.1. Những đối tượng thuộc diện tình giản biên chế

Căn cứ Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách tình giản biên chế, được sửa đổi, bổ sung bởi thêm Nghị định số 113/2018/NĐ-CP ngày 31/8/2018 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 108/2014/NĐ-CP. Nghị định số 143/2020/NĐ-CP ngày 10/12/2020 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 108/2014/NĐ-CP, quy định các đối tượng cán bộ, công chức, viên chức, người lao động sau đây sẽ bị tình giản biên chế:

1. Dôi dư do rà soát, sắp xếp lại tổ chức bộ máy, nhân sự theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền, để thực hiện chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về nhiệm vụ, tài chính và tổ chức bộ máy, nhân sự;

2. Dôi dư do cơ cấu lại cán bộ, công chức, viên chức theo vị trí việc làm, nhưng không thể bố trí, sắp xếp được việc làm khác;

3. Chưa đạt chuẩn trình độ với vị trí việc làm đang đảm nhiệm, không có vị trí khác phù hợp để bố trí và không thể đào tạo lại hoặc được cơ quan bố trí việc làm khác nhưng cá nhân tự nguyện tình giản biên chế và được cơ quan, đơn vị trực tiếp quản lý đồng ý;

4. Có chuyên ngành đào tạo không phù hợp vị trí đang đảm nhiệm nên không hoàn thành nhiệm vụ được giao nhưng không thể bố trí được việc làm khác hoặc được bố trí việc làm khác nhưng cá nhân tự nguyện tình giản biên

chế và được cơ quan, tổ chức trực tiếp quản lý đồng ý;

5. Có 02 năm liên tiếp tại thời điểm xét tình giản biên chế, trong đó:

- Cán bộ, công chức có 01 năm xếp loại hoàn thành nhiệm vụ và 01 năm không hoàn thành nhiệm vụ nhưng không thể bố trí việc làm khác phù hợp hoặc không hoàn thành nhiệm vụ trong năm trước liền kề thời điểm xét tình giản biên chế nhưng cá nhân tự nguyện tình giản biên chế và được đồng ý;

- Viên chức có 01 năm được xếp loại hoàn thành nhiệm vụ và 01 năm không hoàn thành nhiệm vụ nhưng không thể bố trí việc làm khác phù hợp hoặc không hoàn thành nhiệm vụ trong năm trước liền kề tại thời điểm xét tình giản biên chế nhưng cá nhân tự nguyện tình giản biên chế và được đồng ý;

6. Có 02 năm liên tiếp liền kề tại thời điểm xét tình giản biên chế trong từng năm hoặc năm trước liền kề đều có tổng số ngày nghỉ làm việc bằng hoặc cao hơn số ngày nghỉ tối đa do ốm đau, có xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh và cơ quan Bảo hiểm xã hội chi trả trợ cấp ốm đau nhưng cá nhân tự nguyện tình giản biên chế và được cơ quan trực tiếp quản lý đồng ý;

7. Cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý thôi giữ chức vụ do sắp xếp bộ máy theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền, tự nguyện tình giản biên chế và được cơ quan trực tiếp quản lý đồng ý;

8. Người làm việc theo chế độ hợp đồng không xác định thời hạn tại cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập chưa được giao quyền tự chủ dôi dư do sắp xếp lại tổ chức theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền hoặc sắp xếp

lại tổ chức bộ máy, nhân sự để thực hiện chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tài chính...

9. Viên chức, người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động không xác định thời hạn tại các đơn vị sự nghiệp công lập được giao quyền tự chủ dôi dư do sắp xếp lại tổ chức hoặc do sắp xếp lại để thực hiện chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tài chính, tổ chức bộ máy và nhân sự;

10. Chủ tịch công ty, thành viên Hội đồng thành viên, Tổng Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc, Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng, Kiểm soát viên của công ty trách nhiệm hữu hạn (TNHH) một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu dôi dư do:

- Thực hiện cổ phần hóa, giao, bán, giải thể, sáp nhập, hợp nhất, chia, tách, phá sản;

- Chuyển thành công ty TNHH hai thành viên trở lên;

- Chuyển thành đơn vị sự nghiệp công lập theo quyết định của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền;

11. Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng của các nông, lâm trường quốc doanh dôi dư do sắp xếp lại;

12. Cán bộ, công chức được cơ quan có thẩm quyền cử tham gia quản lý hoặc đại diện theo ủy quyền phần vốn Nhà nước tại doanh nghiệp có vốn Nhà nước mà dôi dư do cơ cấu lại doanh nghiệp đó;

13. Những người làm việc trong biên chế được cơ quan Nhà nước có thẩm quyền giao cho các hội thuộc danh sách dôi dư do sắp xếp lại tổ chức theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền;

14. Đã là cán bộ, công chức, viên chức được cơ quan có thẩm quyền điều động sang công tác tại các hội được giao biên chế và ngân sách Nhà nước hỗ trợ kinh phí để trả lương nếu thuộc trường hợp (5), (6) nêu trên [2].

2.2. Những đối tượng không thực hiện tinh giản biên chế

Theo Công văn 5670/BNV-TCBC ngày 11/11/2022 về thực hiện chính sách tinh giản biên chế của Bộ Nội vụ, có 5 nhóm đối tượng không được thực hiện tinh giản biên chế hiện nay, bao gồm:

- Chưa đạt trình độ đào tạo theo tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ mà vẫn bố trí vào làm công chức, viên chức hoặc cán bộ cấp xã.

- Công chức, viên chức có 2 năm liên tiếp bị đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ nhưng vẫn đề nghị giải quyết tinh giản biên chế.

- Công chức, viên chức không hoàn thành nhiệm vụ đề nghị giải quyết tinh giản biên chế nhưng vẫn được nâng bậc lương thường xuyên theo quy định.

- Chưa đủ thời gian công tác ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn để tinh giản biên chế ở tuổi nghỉ hưu thấp hơn tuổi nghỉ hưu trong điều kiện lao động bình thường.

- Công chức, viên chức dôi dư do sắp xếp tổ chức bộ máy nhưng không làm rõ được việc sắp xếp tổ chức, bộ máy của cơ quan, tổ chức, đơn vị [3].

3. NHỮNG HẠN CHẾ TRONG CÔNG TÁC TINH GIẢN BIÊN CHẾ HIỆN NAY

Tinh giản biên chế là việc có ảnh hưởng rất lớn trong toàn cơ quan, đơn vị, vì vậy phải xây dựng những cơ chế, chính sách cụ thể, hướng tới nâng cao chất lượng thực thi công vụ, xây dựng bộ máy tinh gọn, hiệu quả. Để tinh giản

biên chế đạt hiệu quả, phải có những cách làm phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Trong khi đó, quá trình triển khai chủ trương này cho thấy nhiều bộ, ngành, địa phương chưa xây dựng đề án tổng thể, về sắp xếp tổ chức, tinh giản biên chế, không có phương án cụ thể ngay từ đầu nên không có kế hoạch tinh giản biên chế hoặc thiếu tính khả thi. Từ đó dẫn đến việc thực hiện tinh giản biên chế hầu như chỉ giải quyết một cách thụ động, theo nguyện vọng mà thiếu sự chủ động và chuẩn bị một cách tích cực.

Một số nguyên nhân dẫn đến tình trạng tinh giản biên chế còn nhiều hạn chế, đó là:

- *Thứ nhất*, người đứng đầu các cơ quan hành chính nhà nước chưa làm hết thẩm quyền và trách nhiệm đối với công tác tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Một số cơ quan, đơn vị, người đứng đầu chưa quyết liệt trong việc kiện toàn tổ chức, kiện toàn nhân sự, chưa xem tinh giản biên chế là một thách thức nhưng cũng là một cơ hội để nâng cao chất lượng đội ngũ. Còn có biểu hiện nể nang, ngại tiếp xúc vấn đề giải quyết và thiếu nhất quán trong việc quán triệt, chỉ đạo, tổ chức thực hiện tinh giản biên chế.

Việc người đứng đầu chưa thực hiện hết thẩm quyền và trách nhiệm của mình, chưa xem công tác tinh giản biên chế là công tác quan trọng để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Thực hiện tinh giản biên chế mang tính hình thức, xem công tác tinh giản biên chế là việc làm cho có. Gây ra những hạn chế, ảnh hưởng đến hiệu quả của công tác tinh giản biên chế của Đảng và Nhà nước đang thực hiện hiện nay.

- *Thứ hai*, tinh giản biên chế còn được thực hiện một cách hình thức, chưa thực sự trở thành động lực từ bên trong mà chỉ là áp lực từ bên ngoài. Làm cho công tác này triển khai như một hoạt động bắt buộc dĩ phải làm, chứ chưa được coi trọng và triển khai sát sao. Công tác tinh giản biên chế diễn ra mặc dù đạt được chỉ tiêu về số lượng nhưng còn mang tính cơ học, chưa thực sự gắn với việc cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo vị trí việc làm. Vấn đề tinh giản biên chế phải gắn với xây dựng được cơ cấu cán bộ, công chức hợp lý về số lượng, chức danh ngạch, chức danh nghề nghiệp; trình độ, độ tuổi, dân tộc, giới tính, nhất là tương quan cơ cấu giữa các cơ quan trung ương với các cơ quan địa phương...

Chính sách tinh giản biên chế có thể ảnh hưởng đến toàn các cơ quan, đơn vị vì vậy khi thực hiện công tác này cần phải xây dựng những chính sách, cơ chế đi cùng để đạt hiệu quả. Hiện nay một số chính sách đối với công tác này còn nhiều điểm chưa phù hợp. Việc giải quyết tinh giản biên chế không đúng quy định, Bộ Nội vụ cũng đã đề nghị các Bộ, ngành, địa phương cần phải thực hiện tinh giản biên chế đúng đối tượng, áp dụng đúng chế độ, chính sách tinh giản biên chế và trình tự, thủ tục theo quy định của pháp luật.

- *Thứ ba*, công tác nhận xét, đánh giá cán bộ, công chức, viên chức để tinh giản biên chế vẫn đang là hoạt động còn nhiều mặt hạn chế. Như đánh giá của Nghị quyết số 39-NQ/TW: “Công tác đánh giá, phân loại cán bộ, công chức hiện nay vẫn là khâu yếu”. Các cơ quan, đơn vị vẫn thực hiện đánh giá, nhận xét theo hình thức “nể nang, châm chước”.

Tư tưởng dễ cho người thì sẽ dễ cho ta, chưa dám nói thẳng nói thật, ngại đụng chạm với những hạn chế của người khác. Vì vậy khi có kết quả đánh giá xếp loại, kết quả hoàn thành tốt, hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ của cán bộ, công chức, viên chức vẫn còn cao, ít có người không hoàn thành nhiệm vụ nên khó rơi vào diện tinh giản theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP. Việc đánh giá còn mang tính hình thức cao, nhận xét chưa đầy đủ, chính xác về việc thực hiện nhiệm vụ là một nguyên nhân hạn chế trong công tác tinh giản biên chế. Dẫn đến khó xác định chính xác các đối tượng cần tinh giản biên chế, tinh giản sai đối tượng, từ đó dẫn đến bức xúc nảy sinh tiêu cực không đáng có, làm giảm đi chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đang làm việc hiện nay.

- *Thứ tư*, chi tiêu ngân sách nhà nước cho tinh giản biên chế còn nhiều bất cập. Tình trạng giảm số người hưởng lương từ ngân sách còn chậm.

Hiện nay số người hưởng lương, phụ cấp từ ngân sách nhà nước còn chiếm khá nhiều, việc phân bổ ngân sách để chi trả lương và phụ cấp, đặc biệt ở các đơn vị sự nghiệp công lập, ở cấp xã và ở thôn, tổ dân phố còn chiếm phần lớn. Thực tế thì việc tinh giản biên chế theo chủ trương của Đảng thời gian qua kết quả còn thấp; việc quy định cũng như đề bạt số lượng lãnh đạo cấp phó còn nhiều; cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chưa hợp lý, chất lượng chưa cao, năng suất lao động thấp; tỷ lệ người phục vụ ở khối văn phòng lớn... Việc chi trả ngân sách không đúng đối tượng, không đúng vị trí việc làm, không đúng năng lực sẽ gây ra lãng phí ngân sách, ảnh hưởng chi tiêu ngân sách cũng như hiệu quả tinh giản biên chế.

Mục tiêu quan trọng của việc cải cách bộ máy, đó là tinh giản biên chế, giảm gánh nặng chi lương từ ngân sách nhà nước. Hiện nay, đối tượng tinh giản biên chế chủ yếu tập trung vào nhóm người nghỉ hưu trước tuổi, người hưởng chính sách thôi việc ngay hoặc hưởng chính sách chuyển sang các tổ chức không hưởng lương thường xuyên từ ngân sách nhà nước, hưởng chính sách thôi việc sau khi đi học; chưa tinh giản được đúng đối tượng là người có đạo đức công vụ, trình độ năng lực yếu kém.

Việc chưa có giải pháp đồng bộ trong việc chi tiêu, phân bổ ngân sách và kế hoạch tinh giản biên chế là nguyên nhân dẫn đến không đạt được hiệu quả cao trong công tác tinh giản biên chế. Việc hoàn thiện đề án vị trí việc làm, tổ chức, sắp xếp, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ công chức để tập trung nguồn lực cho các đơn vị có hoạt động cụ thể; cơ cấu, cân đối lại về biên chế trong Bộ, ngành, đơn vị để làm căn cứ giao biên chế cho các đơn vị, từ đó lên kế hoạch chi tiêu phân bổ ngân sách hợp lý[4].

4. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ TINH GIẢN BIÊN CHẾ HIỆN NAY

Tinh giản biên chế đối với bộ máy nhà nước của chúng ta hiện nay là vô cùng quan trọng và cần thiết phải thực hiện. Chính sách tinh giản biên chế quyết định một phần trong công cuộc đổi mới, cải cách của đất nước hiện nay.

Vì vậy, để có thể thực hiện tốt chính sách này cần phải thực hiện một số giải pháp như là:

Thứ nhất, đẩy mạnh triển khai công tác tuyên truyền đối với công tác tinh giản biên chế.

Hoạt động tinh giản biên chế diễn ra là để nhằm đổi mới cơ chế quản lý, cơ chế tài chính và tổ chức lại hệ thống các đơn vị sự nghiệp công lập. Từ công tác tuyên truyền rộng rãi sẽ nâng cao nhận thức, tạo đồng thuận ở các ngành, các cấp, các đơn vị sự nghiệp và toàn xã hội đối với công tác tinh giản biên chế. Thông qua các phương tiện thông tin đại chúng, hội nghị quán triệt, tập huấn để tuyên truyền, giáo dục sâu rộng trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và nhân dân nhằm nâng cao nhận thức, trách nhiệm về mục tiêu, quan điểm, ý nghĩa, yêu cầu của công tác tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Từ công tác này, nâng cao trách nhiệm, hành động và nhận thức được thống nhất của cán bộ, công chức, viên chức ở các cấp, các ngành. Đồng thời tạo sự ủng hộ, đồng thuận của nhân dân đối với chủ trương quan trọng này.

Hai là, tăng cường trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác tinh giản biên chế.

Người đứng đầu phải thực sự công tâm, khách quan trong đánh giá cán bộ, công chức, viên chức. Người đứng đầu là người dám làm, dám chịu trách nhiệm, không vụ lợi, không tùy tiện, biết vì mục tiêu chung trong xây dựng cơ quan, tổ chức và nền hành chính vững mạnh, thực sự thấu hiểu và khả năng xử lý các vấn đề trong quan hệ con người khi tinh giản biên chế để người đi hay người ở lại đều cảm nhận được sự hợp lý, hợp tình và thuyết phục.

Trách nhiệm của người đứng đầu phải làm rõ và biết chính xác mục tiêu của tinh giản biên chế không đơn thuần là giảm về số lượng cán bộ, công chức, viên chức. Tinh giản biên chế không đơn

thuần là giảm chi phí hành chính, giảm ngân sách nhà nước mà là làm cho cơ cấu, số lượng, chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, nhất là chất lượng chuyên môn, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp ngày một nâng cao. Tinh giản biên chế không thuần túy giảm theo số lượng mà phải tinh giản theo cơ cấu cán bộ, công chức, viên chức.

Ba là, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và quản lý chế độ biên chế.

Trước năm 2015 biên chế trong cả hệ thống chính trị không ngừng tăng, bất hợp lý về cơ cấu. Từ năm 2015, sau khi Bộ Chính trị ban hành Nghị quyết số 39-NQ/TW về tinh giản biên chế gắn với cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, việc thực hiện chính sách tinh giản biên chế, bước đầu đạt hiệu quả, việc quản lý biên chế thống nhất đã được quy về một đầu mối.

Để tinh giản biên chế hiệu quả cần đổi mới cơ chế, phương thức tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức, viên chức (bao gồm cả cán bộ quản lý). Trước tiên cần xác định biên chế của từng cơ quan trên cơ sở vị trí, tầm quan trọng, chức năng, nhiệm vụ, khối lượng và độ phức tạp của công việc, cơ cấu, tiêu chuẩn chức danh, định mức lao động của cán bộ, công chức, viên chức. Đây là cơ sở cho Đảng và Nhà nước xây dựng chính sách tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức phù hợp. Muốn thực hiện việc này cần khẩn trương xây dựng khung phân loại thống nhất, tầm quan trọng, độ phức tạp, khối lượng công việc quản lý hành chính của các cơ quan trong hệ thống hành chính nhà nước; phân loại các cơ quan, tổ chức, đơn vị hành chính; xác định cơ cấu cán bộ, công chức, viên chức; hoàn thiện, chuẩn hóa tiêu chuẩn chức danh

cán bộ, công chức, viên chức; xây dựng định mức lao động, định mức sử dụng thời gian làm việc của cán bộ, công chức, viên chức. Đây là giải pháp quan trọng, cần phải đầu tư, nghiên cứu một cách cơ bản. Chỉ khi nào xây dựng được những cơ sở khoa học nói trên mới có thể khắc phục được tình trạng cào bằng, bình quân chủ nghĩa trong giao và phân bổ cũng như tinh giản biên chế.

Đổi mới cơ chế đánh giá cán bộ, công chức, viên chức theo nguyên tắc: cấp trên đánh giá cấp dưới, người đứng đầu đánh giá những người thuộc quyền quản lý. Cải tiến phương thức, quy trình bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý theo hướng đề cao trách nhiệm của cấp có thẩm quyền bổ nhiệm xem xét, quyết định trên cơ sở tiêu chuẩn, điều kiện và kết quả công việc.

Xây dựng chính sách thu hút nhân tài, có năng lực, phẩm chất vào làm việc tại các cơ quan của Đảng, Nhà nước và các đơn vị sự nghiệp công lập. Thực hiện chính sách thu hút, đào tạo bồi dưỡng tạo nguồn nhân lực trẻ là sinh viên tốt nghiệp thủ khoa, xuất sắc, nhà khoa học trẻ vào công tác trong các cơ quan, tổ chức thuộc hệ thống chính trị. Thực hiện chính sách thu hút nhân tài, đội ngũ nguồn nhân lực có chuyên môn, nghiệp vụ giỏi vào làm việc trong đơn vị, tổ chức. Thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn cho các cán bộ, công chức, viên chức.

Bốn là, tiếp tục rà soát, sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế ở các cơ quan, đơn vị.

Đảng và Nhà nước đã xác định nhiệm vụ, giải pháp đến năm 2030, theo

đó Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017, Nghị quyết hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp Hành Trung Ương khoá XII bàn 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 đã chỉ rõ các nhiệm vụ, giải pháp về xây dựng tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Nhiệm vụ trước mắt của Đảng và Nhà nước là nghiên cứu tập trung rà soát, sắp xếp, kiện toàn tổ chức các cơ quan, đơn vị để kiện toàn hệ thống chính trị từ trung ương đến địa phương là hết sức quan trọng, đây là cơ sở bảo đảm tinh gọn, đồng bộ, ổn định, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ.

Tích cực tiến hành thu gọn các đầu mối bên trong của một tổ chức. Rà soát để sửa đổi các quy định về tổ chức bộ máy, biên chế trong các văn bản pháp luật hiện hành không thuộc chuyên ngành tổ chức nhà nước. Kiện toàn tổ chức bộ máy phải gắn với hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ. Tiếp tục củng cố và nâng cao hiệu quả hoạt động của mô hình quản lý đa ngành, đa lĩnh vực. Mạnh dạn hợp nhất các tổng cục, cục, vụ, không tổ chức phòng trong vụ tham mưu của các cơ quan Trung ương.

Đề xuất thí điểm một số mô hình mới về thu gọn tổ chức bộ máy và kiêm nhiệm chức danh để tinh gọn đầu mối, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động; kịp thời sơ kết, tổng kết và mở rộng dần những mô hình phù hợp, hiệu quả.

Thực hiện phân cấp, phân quyền mạnh mẽ, hợp lý giữa trung ương và địa phương, giữa cấp trên và cấp dưới, gắn quyền hạn với trách nhiệm; đồng thời, xây dựng cơ chế kiểm soát quyền lực chặt chẽ bằng các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước, bảo đảm dân

chủ, công khai, minh bạch, đề cao trách nhiệm giải trình và tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện. Khuyến khích sự năng động, sáng tạo và phát huy tính tích cực, chủ động của các cấp, các ngành, các địa phương trong việc xây dựng, kiện toàn tổ chức, tinh gọn bộ máy, tinh giản biên chế

Năm là, nâng cao năng lực, hiệu quả của quản lý nhà nước trong công tác tinh giản biên chế.

Để thực hiện giải pháp này, Chính phủ phải thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn thống nhất quản lý nền hành chính quốc gia. Chính phủ cũng thực hiện quản lý toàn diện về cán bộ, công chức, viên chức, công vụ trong các cơ quan nhà nước. Bộ Nội vụ có chức năng tham mưu cho Chính phủ thực hiện chức năng, nhiệm vụ này, không nên thành lập một cơ quan mới chuyên về quản lý biên chế.

Thực hiện sửa đổi, bổ sung các văn bản pháp luật có liên quan đến cán bộ, công chức, viên chức. Đẩy mạnh kiểm tra, giám sát, xử lý nghiêm, triệt để các trường hợp vi phạm, cố tình né tránh hoặc không thực hiện nhiệm vụ được giao tại các đơn vị, làm cơ sở đánh giá cán bộ, công chức, viên chức. Ban hành đồng bộ các chế độ, chính sách hợp lý để thực hiện sắp xếp, kiện toàn, tinh gọn bộ máy, tinh giản biên chế (chế độ nghỉ hưu trước tuổi; chế độ cho thôi việc, luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ...).

Đẩy mạnh cải cách, tinh giản bộ máy, rà soát sắp xếp, phân công, tổ chức lại lao động trong các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và Ủy ban

nhân dân các cấp. Đây là giải pháp quan trọng hàng đầu để tinh giản biên chế. Kiên định và tiếp tục thực hiện chủ trương tổ chức bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực ở Trung ương và địa phương trên cơ sở những yêu cầu và những nguyên tắc khoa học.

Tăng cường phối hợp giữa cơ quan quản lý chuyên ngành và cơ quan quản lý đầu tư, tài chính của nhà nước. Để quản lý ngân sách nhà nước chỉ cho việc tinh giản biên chế phải đúng và đủ, tránh tình trạng chồng chéo và lãng phí kinh phí được phê duyệt, phân bổ ra. Việc đẩy mạnh xã hội hóa, chuyển sang cơ chế tự chủ tài chính của các đơn vị sự nghiệp công lập để giảm số người hưởng lương từ ngân sách nhà nước cũng là một giải pháp thực hiện sâu rộng. Khuyến khích các đơn vị sự nghiệp có điều kiện xã hội hóa cao ở các cơ quan, đơn vị trực thực hiện tự chủ, tự bảo đảm toàn bộ kinh phí hoạt động theo lộ trình phù hợp.

5. KẾT LUẬN

Cải cách bộ máy nhà nước, thực hiện chính sách tinh giản biên chế đã đem đến nhiều kết quả ấn tượng. Xu thế hội nhập hiện nay mang đến nhiều cơ hội cũng như thách thức cho Việt Nam. Trước những thay đổi nhanh chóng của thế giới, việc cải cách và tinh gọn lại bộ máy nhà nước là điều hết sức cần thiết. Cần phải thực hiện đúng trình tự và quy trình, đảm bảo hoạt động của bộ máy nhà nước vẫn được diễn ra xuyên suốt trong quá trình thực hiện tinh giản biên chế mà không làm giảm đi chất lượng, năng lực, hiệu quả của hoạt động quản lý nhà nước.

Chính sách tinh giản biên chế hiện nay còn nhiều thách thức và áp lực rất lớn nhưng với phương châm vừa triển khai vừa từng bước rút kinh nghiệm với định hướng xuyên suốt là lộ trình và kết

quả cụ thể về tinh giản biên chế và nâng cao chất lượng hiệu quả công việc. Với sự chung sức và nỗ lực của Đảng, Nhà nước và Nhân dân sẽ hoàn thành được mục tiêu đề ra của chính sách./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] <https://moha.gov.vn/tin-noi-bat/tong-thuat-bo-truong-bo-noi-vu-pham-thi-thanh-tra-tra-loi-chat-van-48237.html>
- [2] <https://luatvietnam.vn/can-bo-cong-chuc/can-bo-cong-chuc-vien-chuc-bi-tinh-gian-bien-che-566-28087-article.html>
- [3] <https://baohinhphu.vn/5-truong-hop-khong-duoc-thuc-hien-tinh-gian-bien-che-102221114111346083.html>
- [4] <https://moha.gov.vn/kstthc/baocao/cai-cach-to-chuc-bo-may-giam-chi-tu-ngan-sach-nha-nuoc-45744.html>
- [5] <http://www.hanoimoi.com.vn/tin-tuc/Xa-hoi/1025871/thu-tuong-ra-cong-dien-yeu-cau-cac-bo-nganh-giam-toi-thieu-10-so-luong-cac-don-vi-su-nghiep-cong-lap>.