

ĐỔI MỚI CÔNG TÁC QUẢN LÝ, SỬ DỤNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI CỦA THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN THỊ PHƯƠNG*

Xu hướng rời nhiệm sở của cán bộ, công chức, viên chức trong thời gian gần đây trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh đặt ra cho các nhà quản lý Thành phố nhiều vấn đề cần quan tâm, giải quyết. Để có thể giữ chân và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, thu hút người có năng lực, thực tài vào làm việc trong các cơ quan sở, ban, ngành của Thành phố qua đó góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ công và hiệu quả hoạt động của nền hành chính, nền công vụ đòi hỏi phải có hệ thống các giải pháp mang tính đồng bộ toàn diện. Nghiên cứu khái quát thực trạng quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức và đề xuất các giải pháp đổi mới công tác này nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố Hồ Chí Minh.

Từ khóa: quản lý; sử dụng; cán bộ, công chức, viên chức; Thành phố Hồ Chí Minh

Nhận bài ngày: 30/7/2024; *đưa vào biên tập:* 02/8/2024; *phản biện:* 05/8/2024; *duyet đăng:* 29/8/2024

1. DẪN NHẬP

Trong bối cảnh hiện nay, dưới tác động của toàn cầu hóa, của hội nhập quốc tế và sự phát triển của các thành tựu khoa học công nghệ đã tạo ra xu hướng: thay đổi lại phân công lao động quốc tế, tạo lập thị trường lao động mang tính khu vực và toàn cầu, đa dạng hóa các mô hình làm việc và xuất hiện nhiều việc làm mới không phụ thuộc thời gian và địa điểm, cạnh tranh nguồn nhân lực chất lượng cao... Các xu hướng này đã mang đến rất nhiều thách thức cho công tác

thu hút, sử dụng và quản lý nguồn nhân lực trong khu vực công.

Với đặc trưng là thành phố năng động, kinh tế phát triển bậc nhất của cả nước, những thách thức này tác động đến Thành phố Hồ Chí Minh rất rõ ràng. Xu hướng dịch chuyển lao động từ khu vực công sang khu vực tư trở thành một xu hướng mạnh mẽ và thu hút sự quan tâm của các nhà hoạch định chính sách cũng như các nhà quản lý trên địa bàn Thành phố.

2. CÔNG TÁC QUẢN LÝ, SỬ DỤNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

* Phân hiệu Học viện Hành chính Quốc gia tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng nhấn mạnh quan điểm: “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược và người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, tập II: 230). Để cụ thể hóa các quan điểm, chủ trương của Đảng, Nhà nước Việt Nam cũng ban hành nhiều văn bản chính sách, pháp luật cụ thể nhằm thể chế hóa các nội dung liên quan đến công tác quản lý, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tinh gọn, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy tổ chức.

Quán triệt quan điểm, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, đánh giá cao vai trò của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, Thành ủy, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã ban hành nhiều văn bản chủ trương, chính sách, quy định liên quan đến công tác sử dụng và quản lý cán bộ, công chức, viên chức, có thể kể đến một số văn bản quan trọng trong giai đoạn từ năm 2021 đến nay, như:

- Quyết định số 41/2021/QĐ-UBND ngày 01/12/2021 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh Quy định phân cấp tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức thuộc thẩm quyền quản lý của Thành phố.

- Quyết định số 42/2021/QĐ-UBND ngày 01/12/2021 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh Quy định phân cấp tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức thuộc thẩm quyền quản lý của Thành phố.

- Kế hoạch số 124-KH/TU ngày 31 tháng 5 năm 2022 của Thành ủy về thực hiện Kết luận số 14-KL/TW ngày 22/9/2021 của Bộ Chính trị về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung.

- Quyết định số 2679/QĐ-UBND ngày 08/8/2022 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc ban hành Đề án đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức của Thành phố giai đoạn 2022 - 2027.

- Kế hoạch số 3815/KH-UBND ngày 18 tháng 10 năm 2022 của Ủy ban nhân dân Thành phố về thực hiện chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động năng động, sáng tạo vì lợi ích chung.

- Nghị quyết số 27/2022/NQ-HĐND ngày 09/12/2022 của Hội đồng nhân dân Thành phố về quy định hệ số điều chỉnh tăng thu nhập năm 2023 đến hết thời gian thực hiện thí điểm theo Nghị quyết số 54/2017/QH14 ngày 24/12/2017 của Quốc hội.

- Quy định số 1300-QĐ/TU ngày 03/4/2023 của Thành ủy về miễn nhiệm, từ chức của cán bộ; điều chuyển thay thế, bố trí công tác đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý sau khi bị kỷ luật hoặc uy tín giảm sút; năng lực hạn chế, kết quả công tác không đáp ứng yêu cầu.

- Quyết định số 20/2024/QĐ-UBND ngày 02/5/2024 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về quy định đánh giá, xếp loại chất lượng theo hiệu quả công việc đối với cán bộ,

công chức, viên chức, người lao động tại các cơ quan, đơn vị trên địa bàn.

Các văn bản này đã góp phần nâng cao chất lượng công tác quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức, qua đó xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của Thành phố đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của nền công vụ.

Theo Sở Nội vụ Thành phố Hồ Chí Minh (2023), tính đến tháng 1/2023, thành phố có tổng số 122.517 cán bộ, công chức, viên chức đang làm việc. Trong đó, có 51.176 cán bộ, công chức, viên chức làm việc tại các Sở/ban/ngành và các đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc các Sở, ban, ngành, với cơ cấu cụ thể như sau: 50 cán bộ (chiếm 0,098%), 5.053 công chức (chiếm 9,87%) và 46.073 viên chức (chiếm 90,03%). Số cán bộ, công chức, viên chức có trình độ trên đại học là 7.341 người (chiếm 14,34%), số cán bộ, công chức, viên chức có trình độ đại học là 28.915 người (chiếm 56,5%).

Số cán bộ, công chức, viên chức làm việc ở khối quận/huyện và thành phố Thủ Đức là 65.394 người, với cơ cấu cụ thể là: 365 cán bộ (chiếm 0,56%), 5.131 công chức (chiếm 7,85%), 59.898 viên chức (chiếm 91,6%). Số cán bộ, công chức, viên chức cấp huyện có trình độ trên đại học là 3.242 người (chiếm 4,96%), có trình độ đại học là 49.040 người (chiếm 75%).

Ở khối xã/phường có 5.947 cán bộ, công chức, trong đó có 2.150 cán bộ (chiếm 36,15%) và 3.797 công chức

(chiếm 63,85%). Số cán bộ, công chức cấp xã có trình độ trên đại học là 666 người (chiếm 11,2%), có trình độ đại học là 4.722 người (chiếm 79,4%).

Do ảnh hưởng của đại dịch COVID-19, từ năm 2020 đến 2023, Thành phố Hồ Chí Minh chỉ tổ chức hai kỳ thi tuyển công chức, trong đó kỳ thi năm 2022 có 1.004 chỉ tiêu biên chế, kết quả tuyển dụng được 887 chỉ tiêu; kỳ thi năm 2023 có 382 chỉ tiêu và tuyển dụng được 361 chỉ tiêu. Việc tuyển dụng viên chức được phân cấp cho các cơ quan, đơn vị theo Quyết định số 42/2021/QĐ-UBND ngày 01/12/2021 của Ủy ban nhân dân Thành phố. Các kỳ thi tuyển công chức, viên chức của Thành phố được thực hiện theo quy định của pháp luật. Bên cạnh đó, Thành phố Hồ Chí Minh cũng chú trọng thực hiện chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ theo Nghị định 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ. Năm 2023, thành phố tuyển dụng được ba viên chức đầu tiên theo chính sách trên.

Hoạt động đánh giá cán bộ, công chức, viên chức tại các sở, ban, ngành được tiến hành đúng và đầy đủ theo các tiêu chí, quy định của Đảng, chính quyền; quy trình thực hiện bảo đảm công khai, dân chủ, khách quan. Tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ trung

bình hàng quý đạt 64,39%; hoàn thành tốt nhiệm vụ trung bình đạt 33,43%; hoàn thành nhiệm vụ/hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực trung bình hàng quý chỉ chiếm 1,84%; số lượng không hoàn thành nhiệm vụ không vượt quá 0,34% (theo Nguyễn Thị Thu Hòa và cộng sự, 2022).

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức là một trong những nội dung được quan tâm trong công tác quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức của thành phố. Hàng năm, thành phố đều giao cho Sở Nội vụ chủ trì phối hợp với các cơ sở đào tạo tổ chức các khóa đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, bồi dưỡng lý luận chính trị, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức/hạng viên chức; bồi dưỡng theo yêu cầu vị trí, việc làm. Để đáp ứng yêu cầu phát triển của Thành phố trong bối cảnh hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp 4.0, Thành phố còn tổ chức nhiều khóa bồi dưỡng, học tập kinh nghiệm ở nước ngoài về các lĩnh vực quan trọng như cải cách hành chính, chuyển đổi số, đường sắt đô thị, bình đẳng giới, đầu tư công, nông thôn mới thông minh... cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Ngoài ra, dựa trên chức năng, nhiệm vụ của đơn vị, các sở, ban, ngành cũng chủ động thực hiện các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, đáp ứng yêu cầu công việc của đơn vị.

3. THỰC TRẠNG NGHỈ VIỆC VÀ GIẢM HIỆU QUẢ CÔNG TÁC TRONG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH HIỆN NAY

Công tác quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh trong thời gian qua được Thành ủy, Ủy ban nhân dân Thành phố quan tâm sát sao và đạt được những kết quả đáng kể trên tất cả các phương diện: từ quan điểm lãnh đạo của Đảng tới việc hoàn thiện hệ thống thể chế cho phù hợp với đặc thù Thành phố; các hoạt động tuyển dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức được thực hiện có hiệu quả, đáp ứng nhu cầu thực tiễn; việc thực hiện chế độ, chính sách, chăm lo đời sống cán bộ, công chức, viên chức được quan tâm. Tuy nhiên, trên thực tiễn cho thấy công tác quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức vẫn đang đứng trước nhiều thách thức.

Theo thống kê trong công văn số 2824/UBND-VX ngày 12/8/2022 gửi Bộ Nội vụ báo cáo về tình hình cán bộ, công chức, viên chức thôi việc, số cán bộ, công chức nghỉ việc theo nguyện vọng từ ngày 1/1/2020 đến ngày 30/6/2022 là 676 người, trong đó đối với cấp sở/ban/ngành là 167 người. Đơn vị có nhiều cán bộ, công chức nghỉ việc nhất là Sở Xây dựng với 23 người, tiếp đến là Sở Kế hoạch và Đầu tư là 22 người, Sở Du lịch 21 người. Với nhóm đối tượng viên chức,

lĩnh vực giáo dục có số lượng người nghỉ việc cao nhất 2.436 người, tiếp theo là lĩnh vực y tế 2.145 người, còn lại là các lĩnh vực sự nghiệp khác (báo cáo không có số liệu phân tách về số lượng viên chức thuộc các đơn vị sự nghiệp công lập cấp tỉnh và các đơn vị sự nghiệp công lập cấp huyện). Đối với cấp quận/huyện và thành phố Thủ Đức, thành phố Thủ Đức có số lượng cán bộ, công chức nghỉ việc nhiều nhất với 40 người, tiếp đến là quận 6 với 35 người, quận Tân Phú với 33 người, quận 11 có 31 người và quận 12 có 30 người.

Theo số liệu báo cáo của Sở Nội vụ, tính từ ngày 1/7/2022 đến 30/4/2023, xu hướng nghỉ việc của cán bộ, công chức, viên chức vẫn tiếp tục diễn ra nhanh với tổng cán bộ, công chức, viên chức nghỉ việc là 2.276 người. Trong đó, khối quận/huyện có 1.118 người nghỉ việc, khối sở, ban ngành là 1.158 người. Ở khối quận/huyện, Ủy ban nhân dân thành phố Thủ Đức có số lượng người nghỉ việc nhiều nhất với 131 người, tiếp đến là Ủy ban nhân dân huyện Bình Chánh với 86 người và Ủy ban nhân dân quận Bình Thạnh với 82 người. Ở khối sở/ban/ngành, Sở Xây dựng vẫn tiếp tục là đơn vị có nhiều công chức xin nghỉ việc nhất với 17 người, Sở Y tế tiếp tục là đơn vị có nhiều viên chức nghỉ việc nhất với 944 người.

Trước thực tiễn trên, Ủy ban nhân dân thành phố đã đánh giá, phân tích và chỉ ra ba nguyên nhân chính dẫn đến tình trạng cán bộ, công chức, viên

chức xin nghỉ việc, bao gồm: chế độ tiền lương và chính sách đãi ngộ; cơ hội thăng tiến; áp lực công việc. Mặc dù cán bộ, công chức, viên chức ngoài việc được nhận lương theo quy định chung của Nhà nước còn được hưởng thu nhập tăng thêm dựa trên kết quả đánh giá hàng quý theo Nghị quyết số 08/2023/NQ-HĐND ngày 19/9/2023 của Hội đồng nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (Nghị quyết quy định chi thu nhập tăng thêm theo Nghị quyết số 98/2023/QH15 ngày 24 tháng 6 năm 2023 của Quốc hội về thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển Thành phố Hồ Chí Minh). Tuy nhiên, mức thu nhập này vẫn chưa đáp ứng được đời sống của cán bộ, công chức, viên chức trong bối cảnh Thành phố Hồ Chí Minh là Thành phố phát triển bậc nhất cả nước, tập trung nhiều tổ chức, doanh nghiệp ngoài khu vực công và các tổ chức, doanh nghiệp này đều đưa ra mức thu nhập, các chính sách đãi ngộ rất hấp dẫn. Điều này dẫn đến tình trạng dịch chuyển lao động chất lượng cao từ khu vực công sang các khu vực khác. Các quy định về quy trình bổ nhiệm và điều kiện bổ nhiệm hiện nay đòi hỏi cán bộ, công chức, viên chức phải có thời gian cống hiến và có những đóng góp cụ thể mới có cơ hội để xem xét bổ nhiệm cũng làm hạn chế cơ hội để các nhân tố trẻ phát huy hết tiềm năng của mình. Với mục tiêu phục hồi nền kinh tế sau đại dịch COVID-19 và do yêu cầu của tổ chức, công dân đối với chất lượng hoạt

động của khu vực công ngày càng cao đã đặt đội ngũ cán bộ, công chức trước những áp lực công việc rất lớn cả về khối lượng và chất lượng các nhiệm vụ cần thực hiện.

Để đáp ứng nhu cầu phát triển và ngăn chặn tình trạng rời bỏ nhiệm sở của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đòi hỏi công tác quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức phải có sự đổi mới một cách căn bản và toàn diện ở tất cả các khâu, từ tuyển dụng, sử dụng, quy hoạch, bố trí và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

Một vấn đề khác cũng khiến các nhà quản lý quan tâm là tình trạng cán bộ, công chức, viên chức né tránh, thiếu trách nhiệm, không thực hiện đúng chức trách, nhiệm vụ được giao. Theo báo cáo của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về kết quả thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động công vụ, từ năm 2021 đến tháng 6/2023, cơ quan thanh tra, kiểm tra đã kiến nghị xử lý hành chính với 688 cá nhân né tránh, thiếu trách nhiệm, không thực hiện đúng chức trách, nhiệm vụ được giao (theo Văn Minh, 2023). Điều này làm cho nhiều nhu cầu thiết thực của người dân, tổ chức, doanh nghiệp không được giải quyết kịp thời, cản trở sự phát triển chung của Thành phố. Có nhiều nguyên nhân cả chủ quan và khách quan dẫn đến tình trạng trên: (i) tình trạng chùng chèo trong hệ thống thể chế làm cho cán bộ, công chức, viên chức lúng túng trong xử lý công việc; (ii) việc phân cấp, phân quyền

chưa thật sự rõ ràng dẫn đến tình trạng chùng lãn chức năng, nhiệm vụ giữa các cấp, các ngành và trở thành lý do để cán bộ, công chức, viên chức đùn đẩy công việc, trách nhiệm; (iii) cán bộ, công chức, viên chức làm việc cầm chừng vì sợ “làm nhiều sai nhiều”; (iv) công tác thanh tra, kiểm toán được đẩy mạnh và diễn ra thường xuyên làm xuất hiện tâm lý ngại giải trình của cán bộ, công chức, viên chức; (v) trình độ, năng lực của cán bộ, công chức, viên chức chưa đáp ứng yêu cầu công việc; (vi) chưa có chế tài đủ mạnh để xử lý tình trạng trên...

4. ĐỔI MỚI CÔNG TÁC QUẢN LÝ, SỬ DỤNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Ngày 24/6/2023, Quốc hội khóa 15 ban hành Nghị quyết số 98/2023/QH15 về thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển Thành phố Hồ Chí Minh, có thể nói đây là cơ chế đột phá, là động lực tạo điều kiện để Thành phố Hồ Chí Minh phát triển, tiếp tục giữ vai trò là đầu tàu kinh tế của cả nước trong thời gian tới. Để Nghị quyết 98/2023/QH15 đi vào cuộc sống, Thành ủy, Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân Thành phố đặc biệt quan tâm, đánh giá cao vai trò của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, coi đó như là yếu tố có ý nghĩa quyết định đến sự thành công khi thực hiện các cơ chế, chính sách đặc thù.

Điều này đòi hỏi công tác quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức

trên địa bàn thành phố cần tiếp tục được đổi mới để có thể nâng cao chất lượng, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu phát triển, tận dụng các cơ hội được mở ra từ cơ chế đặc thù mà Nghị quyết 98 mang đến cho Thành phố.

Trong thời gian tới thành phố cần tiến hành đổi mới từng khâu trong công tác quản lý, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức:

(1) Đổi mới công tác tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức: công tác tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức cần tiếp tục được nghiên cứu đổi mới nhằm thu hút được người có thực tài vào làm việc trong các cơ quan, đơn vị trên địa bàn Thành phố. Chỉ tiêu tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức cần được xác định trên cơ sở danh mục vị trí việc làm cụ thể của từng cơ quan, đơn vị. Hình thức, nội dung thi tuyển cũng cần phù hợp với từng vị trí việc làm, hướng tới đánh giá một cách tổng thể năng lực chuyên môn, khả năng tư duy và kỹ năng xử lý tình huống công vụ của các thí sinh. Tiếp tục đẩy mạnh việc thực hiện Nghị định 140/2017/NĐ-CP trên địa bàn Thành phố nhằm thu hút được người có tài năng vào làm việc và cống hiến cho sự phát triển chung của Thành phố.

(2) Đổi mới công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức. Đánh giá là một khâu quan trọng trong công tác quản lý và sử dụng cán bộ, công chức viên chức. Công tác đánh giá được thực hiện công tâm, khách quan và

gắn với các khâu khác trong quản lý, sử dụng (như quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng) sẽ có vai trò quan trọng trong việc tạo động lực làm việc cho cán bộ, công chức, viên chức. Cần tăng cường bổ sung các kênh khác nhau để đảm bảo tính khách quan trong đánh giá cán bộ, công chức, viên chức, như: ý kiến phản hồi thông tin của người dân, doanh nghiệp; ứng dụng công nghệ thông tin trong đánh giá cán bộ, công chức, viên chức... Trên cơ sở Quyết định số 20/2024/QĐ-UBND ngày 02/5/2024 của Ủy ban nhân dân thành phố nên khuyến khích các sở, ban, ngành xây dựng quy chế riêng về công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức dựa trên đặc thù công việc của đơn vị. Việc đánh giá cán bộ, công chức, viên chức cũng cần hướng đến thực chất hơn, tránh tình trạng hình thức, nể nang, cào bằng. Nên xây dựng cơ chế kiểm tra, giám sát trong công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức.

(3) Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức. Trong những năm qua công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của thành phố luôn được quan tâm và thực hiện tương đối có hiệu quả, tuy nhiên cần tiếp tục nghiên cứu, xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, đa dạng hóa các nội dung, hình thức, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cho phù hợp với đặc thù của từng cơ quan, địa phương. Nên khuyến khích mô hình “cá nhân hóa” công tác đào tạo, bồi dưỡng, trao

quyền chủ động lựa chọn nội dung, hình thức, thời gian, địa điểm đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức, viên chức nhằm giảm gánh nặng về nguồn lực dành cho đào tạo, bồi dưỡng của Thành phố. Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng các kiến thức, kỹ năng nhằm giúp cán bộ, công chức, viên chức thích ứng được với các biến đổi của xã hội, đáp ứng yêu cầu phát triển của Thành phố.

(4) Đổi mới công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ, công chức, viên chức. Hạn chế trong cơ hội thăng tiến được xác định là một trong ba nguyên nhân chính dẫn đến tình trạng cán bộ, công chức, viên chức nghỉ việc trên địa bàn Thành phố. Vì vậy, việc đổi mới công tác quy hoạch, bổ nhiệm là một trong những nội dung cần được quan tâm đúng mức nhằm đảm bảo các cơ hội thăng tiến một cách bình đẳng cho tất cả cán bộ, công chức, viên chức. Để công tác quy hoạch, bổ nhiệm đạt kết quả cao cần lưu ý một số nguyên tắc: (i) được thực hiện theo đúng quan điểm, định hướng, lãnh đạo của Đảng; (ii) được thực hiện công khai, minh bạch; (iii) gắn với công tác tạo nguồn cán bộ; (iv) gắn với công tác đào tạo, bồi dưỡng; (v) tăng cường thực hiện công tác bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý thông qua thi tuyển.

Ngoài ra, Thành phố cần tiếp tục thực hiện tốt các quan điểm, chủ trương của Thành ủy, các chính sách, quy

định của Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân Thành phố về công tác quản lý, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Đồng thời, Thành phố cũng cần tiếp tục quyết tâm triển khai có hiệu quả việc phân cấp, phân quyền, ủy quyền; sắp xếp, tinh gọn bộ máy - mạnh dạn đưa ra khỏi bộ máy những cán bộ, công chức, viên chức hạn chế về năng lực, thiếu trách nhiệm, thường xuyên né tránh, đùn đẩy trách nhiệm; tiếp tục nghiên cứu đề xuất cơ chế đảm bảo thu nhập cho cán bộ, công chức, viên chức theo hướng công bằng với các phương án trả thu nhập tăng thêm theo hiệu quả công việc.

Và cuối cùng, Thành phố cần tiếp tục nghiên cứu giải pháp để khắc phục các điểm nghẽn trong công tác quản lý, sử dụng cán bộ, công chức. Có thể thấy, hai điểm nghẽn lớn nhất đang tồn tại hiện nay đó là: tình trạng cán bộ, công chức, viên chức sợ trách nhiệm trong quá trình thực thi công vụ, thực hiện nhiệm vụ và tình trạng cán bộ, công chức, viên chức xin nghỉ việc. Để giải quyết hai điểm nghẽn này, bên cạnh việc thực hiện tốt công tác bảo vệ cán bộ năng động, dám nghĩ, dám làm, chăm lo tăng thu nhập cho cán bộ, công chức, viên chức..., Thành phố cần đi sâu phân tích tìm ra các nguyên nhân cốt lõi để có các giải pháp mang tính đồng bộ và hiệu quả. □

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN

1. Cổng Thông tin điện tử Sở Nội vụ TPHCM. <https://sonoivu.hochiminhcity.gov.vn/cong-chuc-vien-chuc>, truy cập ngày 27/8/2024.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam. 2021. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII - Tập II*. Hà Nội: Nxb. Chính trị Quốc gia Sự thật.
3. Hội đồng nhân dân TPHCM. 2022. *Nghị quyết số 27/2022/NQ-HĐND* ngày 9/12/2022 Về quy định hệ số điều chỉnh tăng thu nhập năm 2023 đến hết thời gian thực hiện thí điểm theo Nghị quyết số 54/2017/QH14.
4. Nguyễn Thị Thu Hòa và cộng sự. 2022. “Kết quả đánh giá cán bộ, công chức, viên chức theo Nghị quyết số 03/2018 của Hội đồng nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh”. <https://tcnn.vn/news/detail/55221/Ket-qua-danh-gia-can-bo-cong-chuc-vien-chuc-theo-Nghi-quyet-so-CC%81-032018-cua-Hoi-dong-nhan-dan-Thanh-pho-Ho-Chi-Minh.html>, truy cập ngày 27/8/2024.
5. Quốc hội. 2023. *Nghị quyết số 98/2023/QH15* ngày 24/6/2023 Về thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển Thành phố Hồ Chí Minh. Hà Nội.
6. Sở Nội vụ Thành phố Hồ Chí Minh. 2023. *Báo cáo nhanh Cán bộ, công chức viên chức và hợp đồng 68 các cấp đang công tác, nghỉ hưu, thôi việc thống kê theo trình độ chuyên môn đến tháng 01/2023*.
7. Thành ủy TPHCM. 2022. *Kế hoạch số 124-KH/TU* ngày 31/5/2022 Về thực hiện Kết luận số 14-KL/TW.
8. Thành ủy TPHCM. 2023. *Quy định số 1300-QĐ/TU* ngày 03/4/2023 Về miễn nhiệm, từ chức của cán bộ; điều chuyển thay thế, bố trí công tác đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý sau khi bị kỷ luật hoặc uy tín giảm sút; năng lực hạn chế, kết quả công tác không đáp ứng yêu cầu.
9. Thủ tướng Chính phủ. 2017. *Nghị định 140/2017/NĐ-CP* ngày 5/12/2017 Về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ. Hà Nội.
10. Ủy ban nhân dân TPHCM. 2021. *Quyết định số 41/2021/QĐ-UBND* ngày 01/12/2021 Quy định phân cấp tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức thuộc thẩm quyền quản lý của Ủy ban nhân dân TPHCM.
11. Ủy ban nhân dân TPHCM. 2021. *Quyết định số 42/2021/QĐ-UBND* ngày 01/12/2021 Quy định phân cấp tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức thuộc thẩm quyền quản lý của Ủy ban nhân dân TPHCM.
12. Ủy ban nhân dân TPHCM. 2022. *Công văn số 2824/UBND-VX* ngày 12/8/2022 Về việc báo cáo tính hình cán bộ, công chức, viên chức thôi việc.
13. Ủy ban nhân dân TPHCM. 2022. *Kế hoạch số 3815/KH-UBND* ngày 18/10/2022 Về thực hiện chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động năng động, sáng tạo vì lợi ích chung.
14. Ủy ban nhân dân TPHCM. 2022. *Quyết định số 2679/QĐ-UBND* ngày 08/8/2022 Về việc ban hành Đề án đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức của TPHCM giai đoạn 2022 - 2027.

15. Ủy ban nhân dân TPHCM. 2024. *Quyết định số 20/2024/QĐ-UBND* ngày 02/5/2024 Về quy định đánh giá, xếp loại chất lượng theo hiệu quả công việc đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tại các cơ quan, đơn vị trên địa bàn TPHCM.

16. Vân Minh. 2023. "TPHCM: Thanh tra, giám sát hoạt động công vụ phát hiện vi phạm về kinh tế số tiền trên 97.910 tỷ đồng và 1.598,9m² đất". https://dangcongsan.org.vn/thanhuyhochiminh/lists/tinhoatdong/view_detail.aspx?itemid=5713, truy cập ngày 27/8/202.