

**Về thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy hành chính nhà nước và xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức gắn với cải cách hành chính và thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng giai đoạn 2025 - 2030**

*\* Sở Nội vụ*

Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành trung ương khóa XII về “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” đề ra 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 và chất lượng hoạt động của Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội; phát huy quyền làm chủ của nhân dân. Tinh giản biên chế gắn với cơ cấu lại, nâng cao chất lượng, sử dụng hiệu quả đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; giảm chi thường xuyên và góp phần cải cách chính sách tiền lương”*.

Triển khai thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW, Tỉnh ủy, UBND các tỉnh Lâm Đồng, Bình Thuận, Đắk Nông (cũ) đã ban hành nhiều kế hoạch, văn bản chỉ đạo thực hiện các nhiệm vụ tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị trên địa bàn tỉnh. Thực hiện chủ trương của các cấp có thẩm quyền về việc sắp xếp đơn vị hành chính, tổ chức chính quyền địa phương hai cấp; kể từ ngày 01/7/2025, tỉnh Lâm Đồng được thành lập trên cơ sở sáp nhập 03 tỉnh: Lâm Đồng, Bình Thuận, Đắk Nông, đánh dấu một kỷ nguyên mới đầy kỳ vọng và thách thức. Cùng với đó, việc vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp đòi hỏi một sự thay đổi toàn diện, không chỉ ở quy mô tổ chức mà còn ở chính năng lực và hiệu quả của bộ máy hành chính nhà nước.

Sau sáp nhập và đi vào hoạt động, tỉnh Lâm Đồng có 14 cơ quan chuyên môn cấp tỉnh và Ban Quản lý các Khu công nghiệp tỉnh, giảm 04 cơ quan so với trước sáp nhập (*tỷ lệ giảm 22,2%*); tổng số phòng chuyên môn cấp sở là 102 phòng, giảm 227 phòng (*giảm 69% so với trước sáp nhập*); có 1.654 đơn vị sự nghiệp, giảm 149 đơn vị (*giảm 8,2% so với trước sáp nhập*); có 124 xã, phường, đặc khu, giảm 205 đơn vị cấp xã (*giảm 37,69% so với trước sáp nhập*). Số biên chế công chức và số lượng người làm việc hưởng lương từ ngân sách nhà nước năm 2025 trong cơ quan, tổ chức, đơn vị được UBND tỉnh giao là 9.976 biên chế công chức (*cấp tỉnh 3.743, cấp xã 6.233*) và 59.347 số lượng người làm việc (*không bao gồm các đơn vị sự nghiệp công lập tự đảm bảo chi thường xuyên, đơn vị sự nghiệp công lập tự đảm bảo chi thường xuyên và chi đầu tư*). Tuy nhiên thực tế hiện nay, số lượng công chức, viên chức có mặt còn thiếu hụt so với số lượng biên chế, số lượng người làm việc được giao, cụ thể: số lượng công chức có mặt là 8.552 (*cấp tỉnh 2.856, cấp xã 5.696*); số lượng viên chức có mặt là 69.413 (*bao gồm cả các đơn vị sự nghiệp công lập tự đảm bảo chi thường xuyên; đơn vị sự nghiệp công lập tự đảm bảo chi thường xuyên và chi đầu tư*).

Thực trạng trên đã đặt ra một câu hỏi cấp bách là làm thế nào để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức không chỉ đủ về số lượng mà còn mạnh về chất lượng, đủ sức gánh vác sứ mệnh mới; nhận thức được điều đó, trong năm 2025, dưới sự chỉ đạo của Tỉnh ủy, UBND tỉnh, Sở Nội vụ đã thường xuyên tổ chức rà soát số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh, nhất là đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã làm công tác chuyên đổi số, lĩnh vực khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo, lĩnh vực tài chính, xây dựng, đất đai, tài nguyên môi trường, tư pháp,... Qua đó, tham mưu các giải pháp để kịp thời hỗ trợ, từng bước nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước của chính quyền địa phương cấp xã như: (1) Đã biệt phái 260 công chức, viên chức cấp tỉnh hỗ trợ UBND các xã, phường; (2) Triển khai rà soát tổng thể đội ngũ cán bộ, công chức hiện có của cả khối Đảng, mặt trận, chính quyền tại địa phương để tiến hành phân công lại nhiệm vụ, điều động, bổ nhiệm công chức thuộc thẩm quyền, đề xuất cấp có thẩm quyền điều chuyển cán bộ, công chức giữa khối Đảng và khối chính quyền đảm bảo phù hợp với trình độ chuyên môn, kinh nghiệm công tác; (3) Tham mưu UBND tỉnh, Chủ tịch UBND tỉnh ủy quyền nhiều nội dung quản lý cán bộ, công chức, viên chức theo nguyên tắc “*địa phương quyết, địa phương làm, địa phương chịu trách nhiệm*”, rút gọn các quy trình thủ tục hành chính, tạo sự chủ động cho địa phương; đặc biệt là ủy quyền cho UBND cấp xã chủ động ký kết hợp đồng thực hiện công việc chuyên môn, nghiệp vụ hoặc hỗ trợ phục vụ mà nguồn nhân lực hiện có chưa đáp ứng được, nhằm phục vụ nội bộ cho hoạt động cơ quan, tổ chức, đơn vị do người đứng đầu cơ quan sử dụng công chức quyết định theo yêu cầu thực hiện kế hoạch công tác; (4) Triển khai việc xây dựng kế hoạch luân chuyển, điều động, biệt phái đội ngũ công chức, viên chức đang công tác tại các cơ quan, đơn vị thuộc Sở Y tế về các xã, phường, đặc khu trên địa bàn tỉnh, đảm bảo yêu cầu của Bộ Y tế; (5) Triển khai cho các sở, ban, ngành và UBND các xã, phường, đặc khu tăng cường bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ đối với cán bộ, công chức cấp xã để đáp ứng yêu cầu vận hành chính quyền địa phương hai cấp; ...

Để tiếp tục triển khai có hiệu quả việc sắp xếp tổ chức bộ máy hành chính nhà nước và xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức gắn với cải cách hành chính và thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng giai đoạn 2025 - 2030, Sở Nội vụ đề xuất một số giải pháp như sau:

*Một là, tăng cường công tác tuyên truyền và phát huy vai trò tiên phong, gương mẫu của người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương:*

Người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương phải nêu cao tinh thần trách nhiệm, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức trong sáng, năng lực nổi bật, có uy tín cao và thực sự tiên phong, gương mẫu, là hạt nhân đoàn kết. Qua đó, tạo sự lan tỏa trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tại cơ quan, tổ chức, đơn vị, góp phần nâng cao năng lực và tinh thần trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ được giao. Thường xuyên tổ chức tuyên truyền, quán triệt các mục tiêu, yêu cầu, nhiệm vụ và giải pháp đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, thực hiện cải cách hành chính phù hợp mô hình chính quyền địa phương hai cấp gắn với cơ chế kiểm tra, thanh tra chặt chẽ, quyết liệt.

*Hai là, tiếp tục rà soát sắp xếp các tổ chức bên trong và thực hiện có hiệu quả công tác phân cấp, phân quyền:*

Các cơ quan, đơn vị tiếp tục bám sát theo chức năng, nhiệm vụ được cấp có thẩm quyền giao để rà soát, sắp xếp lại các tổ chức bên trong theo hướng giảm đầu mối, giảm tối đa cấp trung gian, giảm cấp phó gắn với tinh giản biên chế, cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Rà soát, đề xuất phương án sắp xếp đơn vị sự nghiệp công lập thuộc phạm vi quản lý.

Phân cấp, ủy quyền là yêu cầu khách quan, tất yếu trong bối cảnh sắp xếp bộ máy chính quyền địa phương, tạo nền hành chính gần dân, sát dân, hiệu quả và trách nhiệm. Trên cơ sở quy định về phân cấp, phân quyền, phân định thẩm quyền từ Trung ương, các cơ quan, đơn vị theo ngành, lĩnh vực chủ động đề xuất cấp có thẩm quyền thực hiện phân cấp, phân quyền mạnh mẽ, hợp lý, gắn với quyền hạn, trách nhiệm cụ thể của từng tổ chức, cá nhân. Cần nghiên cứu, đẩy mạnh công tác phân cấp, ủy quyền một cách liên tục, triệt để cho cấp xã, trong đó việc phân cấp, ủy quyền phải phù hợp với nhiệm vụ, quyền hạn và năng lực của cấp xã, tạo điều kiện cho cấp xã chủ động giải quyết công việc, đưa ra quyết định phù hợp với đặc thù địa phương; rút ngắn quy trình, giảm giấy tờ, thời gian xử lý thủ tục hành chính, không phải qua nhiều cấp trung gian, đẩy mạnh triển khai giải quyết thủ tục hành chính phi địa giới; qua đó, giảm tải công việc cho các cấp, tăng hiệu quả quản lý nhà nước theo hướng điều hành vĩ mô, toàn diện, tổng thể.

*Ba là, hiện đại hóa nền công vụ và đổi mới công tác quản trị nhân sự:*

Đẩy mạnh chuyển đổi số trong quản lý công vụ, giúp đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức xử lý công việc nhanh chóng, chính xác, minh bạch, tạo điều kiện thuận lợi cho người dân và doanh nghiệp. Khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức đề xuất sáng kiến, giải pháp cải tiến quy trình công việc, nâng cao chất lượng dịch vụ công; xây dựng môi trường làm việc dân chủ, công khai để cán bộ, công chức, viên chức có điều kiện thể hiện năng lực, trách nhiệm và phát triển bản thân; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát thi hành công vụ, đảm bảo cán bộ, công chức, viên chức thực hiện đúng chức trách, quyền hạn, tránh tình trạng những nhiều, tiêu cực.

Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức trong sáng, năng lực nổi bật, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, dám hành động vì lợi ích chung. Cán bộ trong thời kỳ mới phải có 6 loại tư duy cốt lõi: (1) Tư duy phục vụ; (2) tư duy cải cách; (3) tư duy số; (4) tư duy pháp quyền và kỷ cương; (5) tư duy phát triển bền vững, toàn diện; (6) tư duy hội nhập và học hỏi như Phó Thủ tướng thường trực Nguyễn Hòa Bình đã phát biểu.

Xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng theo định hướng phát triển năng lực chuyên môn, nghiệp vụ gắn với chức danh công tác; ưu tiên đào tạo nguồn lực chuyển đổi số; quan tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số để đảm bảo tính kế thừa và phát triển nguồn nhân lực.

*Bốn là, thu hút và giữ chân nhân tài bằng chính sách đột phá:*

Triển khai, thực hiện hiệu quả chế độ, chính sách phát hiện, thu hút, tuyển dụng, trọng dụng người có tài năng theo Nghị định số 179/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 của Chính phủ, gồm: Cán bộ, công chức, viên chức đang công tác tại cơ quan, tổ chức, đơn vị; sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng; chuyên gia, nhà quản lý, nhà quản trị doanh nghiệp, nhà khoa học đầu ngành là người Việt Nam hoặc là người nước ngoài; đảm bảo công khai, minh bạch, khách quan, đúng đối tượng, đúng thẩm quyền; phát huy vai trò, trách nhiệm của cấp ủy, tập thể lãnh đạo, người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng cán bộ, công chức, viên chức. Việc thực hiện chính sách trọng dụng phải tương xứng với đóng góp của người có tài năng, gắn với đánh giá hằng năm thông qua sản phẩm, chất lượng công việc cụ thể.

Bên cạnh đó, thực hiện giữ chân nguồn nhân lực chất lượng, hạn chế tình trạng chảy máu chất xám và lãng phí chất xám hiện có. Cần thực hiện có hiệu quả chính sách khuyến khích, trọng dụng nhân tài, đãi ngộ hấp dẫn, tạo môi trường làm việc phù hợp để hạn chế tình trạng chảy máu chất xám hiện nay hoặc sử dụng chưa hết năng lực của cán bộ, công chức, viên chức. Chuyển dần các đơn vị sự nghiệp sang tự chủ tài chính, mà ở đó, cơ chế tiền lương như doanh nghiệp sẽ là một động lực quan trọng trong giữ chân và thu hút nguồn nhân lực.

*Năm là, xây dựng hệ sinh thái cho nhân tài thông qua hoàn thiện hạ tầng kỹ thuật công nghệ cao:*

Hoàn thiện quy hoạch, hoàn thành công tác chuẩn bị để thu hút đầu tư xây dựng các khu công nghệ cao trong lĩnh vực thế mạnh của tỉnh Lâm Đồng như nông nghiệp công nghệ cao, chế biến nông lâm thủy sản, công nghệ sinh học, công nghệ sau thu hoạch và các ngành công nghiệp phụ trợ khác, lĩnh vực du lịch, thể thao làm cơ sở để thu hút các tập đoàn doanh nghiệp lớn trong nước và nước ngoài. Thu hút, hợp tác với trường đại học, viện nghiên cứu trong và ngoài nước thực hiện đào tạo, chuyển giao công nghệ, hình thành các doanh nghiệp công nghệ cao và cũng là điều kiện tiếp cận với các nhà đầu tư lớn. Việc xây dựng được cơ sở hạ tầng kỹ thuật công nghệ cao sẽ làm tiền đề thu hút, bố trí nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại tỉnh, nhất là các chuyên gia đầu ngành.