ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ

NGUYỄN HOÀNG VIỆT KHOA

BẢN TÓM TẮT ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP

VẬN DỤNG NGUYÊN TẮC LÝ LUẬN, THỰC TIỄN VÀO VIỆC TINH GIẢN BIÊN CHẾ ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC TỈNH QUẢNG NAM

NGÀNH: TRIẾT HỌC

CHƯƠNG TRÌNH ĐỊNH HƯỚNG: ỨNG DỤNG

Mã ngành: 8229001

Người hướng dẫn: TS. LÊ VĂN THAO

Đà Nẵng - 2025

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU 5
1. Sự cần thiết trong việc xây dựng đề án 5
2. Căn cứ chính trị pháp lý trong việc xây dựng đề án 5
3. Mục đích, nhiệm vu trong việc xây dựng đề án 7
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề án 7
5. Phương pháp nghiên cứu đề án 8
6. Ý nghĩa thực tiễn của đề án 8
7. Kết cấu của đề án 8
PHẦN NỘI DUNG 9
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA TINH GIẢN BIÊN CHẾ ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC 9
1.1. Khái niệm công chức, biên chế và tinh giản biên chế đội ngũ công chức 9
1.1.1. Công chức 9
1.1.2. Biên chế và tinh giản biên chế đội ngũ công chức 9
1.2. Quan điểm, chính sách của Đảng và Nhà nước về việc tinh giản biên chế đội ngũ công chức 10
1.2.1. Quan điểm của Đảng 10
1.2.2. Chính sách của Nhà nước 12
1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến việc tinh giản biên chế đội ngũ công chức 13
1.3.1. Yếu tố thể chế và chính sách 13
1.3.2. Yếu tố kinh tế – ngân sách 13
1.3.3. Yếu tố tổ chức bộ máy và cơ cấu nhân sự 13
1.3.4. Yếu tố con người (nhận thức và năng lực đội ngũ) 13
1.4. Nguyên tắc thống nhất giữa lý luận và thực tiễn 14
1.4.1. Cơ sở của nguyên tắc thông nhất giữa lý luận và thực tiễn 14
1.4.2. Nội dung nguyên tắc thống nhất giữa lý luận và thực tiễn 14
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG VỀ TINH GIẢN BIÊN CHẾ ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC TỈNH QUẢNG NAM 15

2.1. Khái quát về đội ngũ công chức tỉnh Quảng Nam 15
2.2. Tình hình thực hiện tinh giản biên chế đội ngũ công chức tỉnh Quảng Nam giai đoạn 2020 - 2024 16
2.2.1. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện tinh giản biên chế đội ngũ công chức tỉnh Quảng Nam 16
2.2.2. Rà soát, đánh giá lại đội ngũ công chức 17
2.2.3. Xây dựng và triển khai kế hoạch tinh giản biên chế 18
2.2.4. Chính sách hỗ trợ đối với người thuộc diện tinh giản 18
2.2.5. Kiểm tra, giám sát việc tinh giản biên chế đội ngũ công chức 18
2.3. Kết quả đạt được trong quá trình tinh giản biên chế đội ngũ công chức tỉnh Quảng Nam giai đoạn 2020-2024 19
2.4. Hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế trong tinh giản biên chế đội ngũ công chức tỉnh Quảng Nam 19
2.4.1. Hạn chế 19
2.4.2. Nguyên nhân của những hạn chế 20
CHƯƠNG 3. QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ TINH GIẢN BIÊN CHẾ ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC TỈNH QUẢNG NAM 22
3.1. Quan điểm về việc tinh giản biên chế đội ngũ công chức tỉnh Quảng Nam 22
3.2. Giải pháp nâng cao hiệu quả tinh giản biên chế đội ngũ công chức tỉnh Quảng Nam 23
3.2.1. Hoàn thiện thể chế, chính sách pháp luật 23
3.2.2. Kiện toàn tổ chức bộ máy theo hướng tinh gọn, hiệu quả 23
3.2.3. Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức 23
3.2.4. Ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số 23
3.2.5. Tăng cường vai trò của người đứng đầu và cơ chế giám sát 23
3.2.6. Bảo đảm quyền lợi và hỗ trợ tái hòa nhập cho người thuộc diện tinh giản 23
CHƯƠNG 4. TỔ CHỨC THỰC HIỆN ĐỀ ÁN 24
4.1. Phân công trách nhiệm thực hiện 24
4.1.1. Ban Thường vụ Tỉnh ủy, UBND tỉnh Quảng Nam 24

4.1.2. Sở Nội vụ 24
4.1.3. Sở Tài chính 24
4.1.4. Các sở, ban, ngành, UBND các huyện, thị xã, thành phố: 24
4.2. Kinh phí thực hiện. 25
4.3. Lộ trình thực hiện 25
4.4. Công tác tuyên truyền, vận động 25
4.5. Cơ chế kiểm tra, giám sát và báo cáo 25
KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ 27
TÀI LIỆU THAM KHẢO 28

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

Chữ viết tắt	Tiếng việt
HĐND	Hội đồng nhân dân
UBND	Uỷ ban nhân dân

MỞ ĐẦU

1. Sự cần thiết trong việc xây dựng đề án

Trong tiến trình đổi mới toàn diện nền hành chính nhà nước, một trong những nhiệm vụ quan trọng được Đảng và Nhà nước đặc biệt quan tâm là xây dựng bộ máy hành chính tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, phù hợp với yêu cầu phát triển của đất nước trong giai đoạn mới. Tinh giản biên chế, nhất là đối với đội ngũ công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước, không chỉ là giải pháp nhằm giảm gánh nặng ngân sách, mà còn là bước đi tất yếu để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực công vụ, góp phần thực hiện thắng lợi các mục tiêu cải cách hành chính, chuyển đổi số, xây dựng nền hành chính phục vụ nhân dân.

Tại tỉnh Quảng Nam, công tác tinh giản biên chế đã và đang được triển khai theo đúng định hướng chỉ đạo của Trung ương và Chính phủ, thể hiện qua việc thực hiện các Nghị định số 108/2014/NĐ-CP, 113/2018/NĐ-CP và 143/2020/NĐ-CP. Trong giai đoạn 2020–2024, tỉnh đã đạt được những kết quả nhất định trong việc tinh giản đội ngũ công chức, từng bước sắp xếp tổ chức bộ máy hành chính theo hướng tinh gọn, giảm đầu mối trung gian, nâng cao hiệu quả hoạt động. Tuy nhiên, quá trình thực hiện cũng bộc lộ nhiều tồn tại như: chưa có sự kết nối chặt chẽ giữa lý luận và thực tiễn; còn thiếu các tiêu chí cụ thể để đánh giá, lựa chọn đối tượng tinh giản một cách khách quan, khoa học; công tác giám sát, đánh giá sau tinh giản chưa đồng bộ; việc vận dụng các nguyên lý quản trị công hiện đại vào quá trình tinh giản còn hạn chế.

Trên cơ sở nhận thức rõ vai trò của lý luận trong việc định hướng chính sách, cũng như tầm quan trọng của việc vận dụng thực tiễn để đảm bảo hiệu quả triển khai, tác giả quyết định lựa chọn đề tài **"Vận dụng nguyên tắc lý luận, thực tiễn vào việc tinh giản biên chế đội ngũ công chức tỉnh Quảng Nam"** để làm đề án tốt nghiệp thạc sĩ ngành Triết học.

2. Căn cứ chính trị pháp lý trong việc xây dựng đề án

Việc xây dựng và thực hiện đề án tinh giản biên chế đội ngũ công chức tỉnh Quảng Nam được dựa trên một hệ thống căn cứ pháp lý chặt chẽ, bao gồm các văn bản của Đảng, Nhà nước, và các quy định cụ thể của địa phương. Những căn

cứ này đảm bảo tính hợp pháp, minh bạch và thống nhất trong quá trình triển khai tinh giản biên chế, đồng thời cung cấp khung pháp lý để định hướng lộ trình, tiêu chí, và chính sách hỗ trợ. Dưới đây là các căn cứ pháp lý chính:

2.1. Văn kiện của Đảng

Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng 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".

Kết luận số 40-KL/TW ngày 18/7/2022 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Nghị quyết 18-NQ/TW, yêu cầu giảm ít nhất 5% biên chế công chức và 10% biên chế viên chức giai đoạn 2021-2026 so với năm 2021.

Quyết định số 72-QĐ/TW ngày 18/7/2022 của Bộ Chính trị về giao biên chế công chức và số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập giai đoạn 2022-2026.

2.2. Văn bản của Chính phủ và Bộ Nội vụ

Nghị định số 29/2023/NĐ-CP ngày 03/6/2023 của Chính phủ về tinh giản biên chế và tổ chức lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Công văn số 2992/BNV-TCBC ngày 15/6/2023 của Bộ Nội vụ về hướng dẫn thực hiện chính sách tinh giản biên chế.

Công văn số 5670/BNV-TCBC ngày 06/9/2022 của Bộ Nội vụ về việc kiểm tra, rà soát thực hiện tinh giản biên chế, nhấn mạnh việc giám sát chặt chẽ để tránh sai phạm, như bố trí công chức chưa đạt chuẩn hoặc nâng lương sai quy định.

2.3. Văn bản của địa phương (tỉnh Quảng Nam)

Kế hoạch số 218-KH/TU ngày 18/11/2022 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Quảng Nam về tiếp tục thực hiện Nghị quyết 18-NQ/TW giai đoạn 2022-2026.

Kế hoạch số 9919/KH-UBND ngày 20/12/2024 của UBND tỉnh Quảng Nam về sắp xếp tổ chức bộ máy và tinh giản biên chế giai đoạn 2025-2026.

Quyết định số 8348/KH-UBND ngày 01/12/2023 của UBND tỉnh về giao biên chế công chức và số lượng người làm việc năm 2024.

Quyết định số 2864/QĐ-UBND ngày 28/12/2023 của UBND tỉnh về phê duyệt danh sách tinh giản biên chế đợt I năm 2024 (68 trường hợp).

2.4. Các văn bản pháp luật liên quan khác

Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi năm 2019) quy định về quản lý, đánh giá, và kỷ luật công chức.

Nghị định số 33/2023/NĐ-CP ngày 10/6/2023 của Chính phủ quy định về chuẩn trình độ đào tạo đối với công chức cấp xã, làm căn cứ để Quảng Nam tinh giản hoặc hỗ trợ đào tạo công chức chưa đạt chuẩn, với thời hạn đáp ứng đến ngày 01/8/2028.

Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015 (sửa đổi năm 2019) quy định về tổ chức và hoạt động của UBND tỉnh.

3. Mục đích, nhiệm vu trong việc xây dựng đề án

3.1. Mục đích của việc thực hiện đề án

Nghiên cứu cơ sở lý luận và đánh giá thực tiễn về việc tinh giản biên chế đội ngũ công chức, tỉnh Quảng Nam, trên cơ sở đó đề xuất quan điểm, giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện tinh giản biên chế đội ngũ công chức tỉnh Quảng Nam hiện nay.

3.2. Nhiệm vụ

Thứ nhất, làm rõ cơ sở lý luận chung về việc tinh giản biên chế đội ngũ công chức và nguyên tắc vận dụng lý luận – thực tiễn trong hoạt động hành chính công

Thứ hai, đánh giá thực trạng tinh giản biên chế đội ngũ công chức tỉnh Quảng Nam.

Thứ ba, đề xuất quan điểm và giải pháp nâng cao hiệu quả tinh giản biên chế đội ngũ công chức tỉnh Quảng Nam hiện nay.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề án

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Việc tinh giản đội ngũ công chức của tỉnh Quảng Nam.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi nội dung: Đề án nghiên cứu về việc tinh giản biên chế đội ngũ công chức trên địa bàn tỉnh Quảng Nam giai đoạn 2020 – 2024.
- Phạm vi không gian: Các cơ quan hành chính Nhà nước trên địa bàn tỉnh Quảng Nam.

- Phạm vi thời gian: Giai đoạn 2020 - 2024.

5. Phương pháp nghiên cứu đề án

5.1. Phương pháp luận nghiên cứu

Đề án nghiên cứu dựa trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mac – Lenin, tư tưởng Hồ Chí Minh, Những quan điểm và chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, Nghị quyết của Chính Phủ, Kết luận của Bộ Chính trị, các văn kiện của Tỉnh ủy, UBND tỉnh Quảng Nam.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp nghiên cứu lý thuyết. Đề án sử dụng phương pháp của chuyên ngành triết học như: Phân tích, tổng hợp, thống kê, so sánh, logic, lịch sử, nghiên cứu các công trình, tính tất yếu khách quan và các đề tài có liên quan

- Phương pháp nghiên cứu thực tiễn. Đề án sử dụng phương pháp nghiên cứu thông qua việc quan sát, xem xét tiến trình thông qua các kế hoạch, giải pháp cho việc tinh giản biên chế đội ngũ công chức đã được thực hiện trước đó

- Phương pháp chuyên gia: Tác giả đã xin ý kiến của thầy TS. Lê Văn Thao giảng viên tại trường đại học Kinh tế - đại học Đà Nẵng thông qua việc trao đổi, thảo luận. Bên cạnh đó, tác giả cũng xin ý kiến của cán bộ hướng dẫn Nguyễn Đức Anh là Phó Trưởng phòng Phòng GD$ĐT huyện Quế Sơn trong quá trình thực tập để hoàn thành để án.

6. Ý nghĩa thực tiễn của đề án

Kết quả nghiên cứu của đề án sẽ góp phần luận giải, phân tích và làm rõ mối quan hệ giữa lý luận và thực tiễn trong việc thực hiện tinh giảm biên chế đội ngũ công chức tỉnh Quảng Nam

Ngoài ra, các kết quả nghiên cứu của đề án cũng sẽ là một tài liệu có giá trị tham khảo giúp cho cơ quan, các tổ chức thực hiện kế hoạch tinh giảm biên chế trong cơ quan nhà nước và cơ cấu lại nhân sự cho các doanh nghiệp tư nhân.

7. Kết cấu của đề án

Ngoài phần mở đầu, kết luận và kiến nghị, danh mục tài liệu tham khảo và các phụ lục thì đề án bao gồm 4 chương.

Chương 1. Cơ sở lý luận của tinh giản biên chế đội ngũ công chức

Chương 2. Thực trạng tinh giản biên chế đội ngũ công chức tỉnh Quảng Nam hiện nay

Chương 3. Quan điểm và giải pháp nâng cao hiệu quả tinh giản biên chế đội ngũ công chức tỉnh Quảng Nam.

Chương 4. Tổ chức thực hiện đề án

PHẦN NỘI DUNG

CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA TINH GIẢN BIÊN CHẾ ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC

1.1. Khái niệm công chức, biên chế và tinh giản biên chế đội ngũ công chức

1.1.1. Công chức

Công chức là cá nhân được tuyển dụng, bổ nhiệm vào một vị trí trong cơ quan nhà nước, làm việc trong biên chế, hưởng lương từ ngân sách nhà nước và thực hiện các nhiệm vụ quản lý hành chính, phục vụ lợi ích công. Ở Việt Nam, công chức thường làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước, tổ chức chính trị, xã hội theo quy định của Luật Cán bộ, công chức 2008 (sửa đổi 2019). Họ phải đáp ứng các tiêu chuẩn về trình độ, đạo đức, và chịu sự quản lý, đánh giá theo quy định pháp luật.

1.1.2. Biên chế và tinh giản biên chế đội ngũ công chức

- *Biên chế* là một khái niệm trong quản lý nhân sự, đặc biệt trong khu vực công. Nó dùng để chỉ một vị trí làm việc chính thức và lâu dài trong một tổ chức, cơ quan nhà nước hoặc các đơn vị sự nghiệp công lập.

Đặc điểm chính của biên chế

Được phê duyệt bởi cơ quan có thẩm quyền: Biên chế do Chính phủ, Bộ Nội vụ, hoặc UBND các cấp phân bổ dựa trên chức năng, nhiệm vụ và nhu cầu thực tế của từng cơ quan, đơn vị.

Gắn với ngân sách nhà nước: Những người trong biên chế được hưởng lương, phụ cấp và các chế độ bảo hiểm, nghỉ hưu từ nguồn ngân sách nhà nước

Tính ổn định: Công chức, viên chức trong biên chế thường có vị trí việc làm ổn định, không dễ dàng bị cắt giảm trừ khi có lý do cụ (như tinh giản biên chế, không hoàn thành nhiệm vụ).

Phân loại: Biên chế bao gồm công chức (làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước), viên chức (làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập như trường học, bệnh viện), và một số đối tượng khác như cán bộ, người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã.

- Tinh giản biên chế đội ngũ công chức

Tinh giản biên chế là quá trình giảm số lượng công chức trong bộ máy hành chính nhà nước thông qua các biện pháp như sắp xếp lại tổ chức, đánh giá năng lực, khuyến khích nghỉ việc tự nguyện, hoặc loại bỏ những người không đáp ứng yêu cầu công việc, nhằm xây dựng một bộ máy tinh gọn, hiệu quả.

+ Mục tiêu của việc tinh giản biên chế

- Tinh gọn bộ máy
- Giảm chi ngân sách
- Nâng cao chất lượng đội ngũ
- Tăng hiệu quả quản lý nhà nước
- Chuẩn bị cho sáp nhập hành chính

+ Các hình thức tinh giản biên chế đối với công chức

- Tinh giản tự nguyện:
- Tái cơ cấu tổ chức bằng cách sáp nhập, giải thể các đơn vị hành chính cấp tỉnh, huyện, xã
- Không tuyển dụng thay thế

1.2. Quan điểm, chính sách của Đảng và Nhà nước về việc tinh giản biên chế đội ngũ công chức

1.2.1. Quan điểm của Đảng

Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về việc tinh giản biên chế đội ngũ công chức được thể hiện rõ qua các nghị quyết, văn bản chỉ đạo, và định hướng chiến lược nhằm xây dựng một bộ máy hành chính nhà nước tinh gọn, hiệu lực,

hiệu quả, đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân và phát triển đất nước. Quan điểm này được xây dựng dựa trên tư tưởng Hồ Chí Minh, nguyên tắc lý luận của chủ nghĩa Marx-Lenin, và thực tiễn cải cách hành chính tại Việt Nam, với trọng tâm là nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, tối ưu hóa nguồn lực, và thích ứng với bối cảnh hiện đại hóa, chuyển đổi số.

Đảng xác định tinh giản biên chế là một nhiệm vụ trọng tâm trong cải cách hành chính, được nhấn mạnh trong các văn bản quan trọng như Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, và Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị Trung ương 6 khóa XII về sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị. Tinh giản biên chế không chỉ tập trung vào việc giảm số lượng công chức mà còn hướng đến nâng cao chất lượng, đảm bảo bộ máy hoạt động hiệu quả, phục vụ nhân dân, trung thành với Đảng, và phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

Tinh giản biên chế phải được thực hiện trên cơ sở khoa học, minh bạch, và công bằng, dựa trên việc xác định rõ vị trí việc làm và đánh giá năng lực công chức. Nghị quyết 39-NQ/TW đặt mục tiêu đến năm 2021 giảm tối thiểu 10% biên chế so với năm 2015, và Nghị quyết 18-NQ/TW tiếp tục yêu cầu giảm ít nhất 5% biên chế công chức và 10% biên chế viên chức giai đoạn 2021-2026. Quan điểm này nhấn mạnh rằng tinh giản không chỉ là cắt giảm số lượng mà còn phải cơ cấu lại đội ngũ, loại bỏ những công chức không đáp ứng yêu cầu, đồng thời thu hút nhân tài và nâng cao năng lực chuyên môn.

Tóm lại, quan điểm của Đảng về tinh giản biên chế đội ngũ công chức là một định hướng chiến lược, mang tính khoa học, nhân văn, và phù hợp với xu thế phát triển. Quan điểm này không chỉ nhấn mạnh việc giảm số lượng, nâng cao chất lượng, mà còn yêu cầu thực hiện minh bạch, đồng bộ, và thích ứng với yêu cầu hiện đại hóa, từ đó đảm bảo bộ máy hành chính tinh gọn, hiệu quả, đáp ứng tốt nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế.

1.2.2. Chính sách của Nhà nước

Nhà nước Việt Nam đã ban hành nhiều chính sách cụ thể, nổi bật là Nghị định số 29/2023/NĐ-CP ngày 3/6/2023 của Chính phủ, quy định về tinh giản biên chế trong giai đoạn 2023–2030.

Nghị định 29/2023/NĐ-CP là sự kế thừa và phát triển các quy định trước đây như Nghị định 108/2014/NĐ-CP và các văn bản hướng dẫn có liên quan. Tuy nhiên, điểm đặc biệt của Nghị định này là nó đặt tinh giản biên chế trong một bối cảnh mới: gắn liền với chuyển đổi số, cơ cấu lại đội ngũ theo vị trí việc làm, và nâng cao hiệu lực quản trị của hệ thống hành chính nhà nước. Nghị định quy định rõ tinh giản biên chế là quá trình cắt giảm số người làm việc không đáp ứng yêu cầu về năng lực, phẩm chất, không phù hợp với cơ cấu tổ chức mới hoặc không cần thiết trong điều kiện đổi mới tổ chức và công nghệ.

Một trong những điểm nhấn trong chính sách của Nhà nước là đảm bảo quyền lợi cho người lao động thuộc diện tinh giản. Theo quy định tại Nghị định 29/2023/NĐ-CP, người bị tinh giản nếu đủ điều kiện có thể được nghỉ hưu trước tuổi và được hưởng đầy đủ các chế độ về bảo hiểm, phụ cấp theo quy định. Đối với những trường hợp không đủ điều kiện nghỉ hưu, họ được hưởng chính sách thôi việc với khoản trợ cấp một lần dựa trên thời gian công tác và mức lương. Đồng thời, Nhà nước còn cam kết hỗ trợ đào tạo nghề, giới thiệu việc làm để người lao động có thể chuyển đổi nghề nghiệp, tái hòa nhập thị trường lao động ngoài khu vực nhà nước. Đây là một bước tiến mang tính nhân văn, bảo đảm sự ổn định an sinh xã hội trong quá trình tinh giản.

Chính sách của Nhà nước về tinh giản biên chế cũng đặt ra yêu cầu nâng cao năng lực đội ngũ còn lại sau tinh giản. Việc giảm số lượng đi đôi với nâng cao chất lượng là một nguyên tắc xuyên suốt. Theo đó, công chức, viên chức còn lại phải đáp ứng tốt hơn yêu cầu công việc, phù hợp với vị trí việc làm và thích ứng được với môi trường làm việc hiện đại, số hóa.

1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến việc tinh giản biên chế đội ngũ công chức

1.3.1. Yếu tố thể chế và chính sách

Yếu tố thể chế và chính sách đóng vai trò nền tảng, định hướng và chi phối trực tiếp quá trình tinh giản biên chế đội ngũ công chức. Hệ thống văn bản pháp luật của Nhà nước là cơ sở pháp lý quan trọng giúp đảm bảo việc tinh giản diễn ra đúng quy trình, khách quan và minh bạch.

1.3.2. Yếu tố kinh tế – ngân sách

Yếu tố kinh tế – ngân sách là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy quá trình tinh giản biên chế trong các cơ quan hành chính nhà nước. Trong bối cảnh ngân sách công còn hạn hẹp, nhu cầu quản lý chi tiêu hiệu quả, giảm gánh nặng tài chính và tái cơ cấu nguồn lực được đặt lên hàng đầu, thì tinh giản biên chế trở thành một giải pháp thiết thực và cấp bách.

1.3.3. Yếu tố tổ chức bộ máy và cơ cấu nhân sự

Tổ chức bộ máy và cơ cấu nhân sự của cơ quan, đơn vị là một trong những yếu tố có tác động mạnh mẽ đến hiệu quả và mức độ cần thiết của việc tinh giản biên chế. Việc sắp xếp, phân bổ chức năng nhiệm vụ, cũng như số lượng và chất lượng đội ngũ công chức, nếu thiếu hợp lý, sẽ dẫn đến tình trạng thừa nhân lực ở bộ phận này nhưng lại thiếu ở bộ phận khác, làm giảm hiệu suất làm việc và gia tăng gánh nặng ngân sách.

1.3.4. Yếu tố con người (nhận thức và năng lực đội ngũ)

Yếu tố con người, đặc biệt là năng lực chuyên môn và phẩm chất đạo đức của đội ngũ công chức, là tiêu chí cốt lõi trong việc xác định đối tượng cần giữ lại hay đưa vào diện tinh giản. Trong bối cảnh cải cách nền hành chính nhà nước, yêu cầu đặt ra không chỉ là tinh gọn bộ máy mà còn phải nâng cao chất lượng đội ngũ, đảm bảo mỗi công chức đều thực sự đáp ứng được nhiệm vụ chuyên môn và phục vụ nhân dân hiệu quả.

1.4. Nguyên tắc thống nhất giữa lý luận và thực tiễn

1.4.1. Cơ sở của nguyên tắc thông nhất giữa lý luận và thực tiễn

Cơ sở của nguyên tắc này xuất phát từ mối quan hệ biện chứng giữa lý luận (nhận thức lý thuyết) và thực tiễn (hoạt động thực tế), trong đó hai yếu tố này không tách rời mà bổ trợ, thúc đẩy lẫn nhau.

Cơ sở triết học của nguyên tắc này nằm ở quan điểm duy vật biện chứng, khẳng định thế giới khách quan tồn tại độc lập với ý thức con người, và nhận thức là quá trình phản ánh hiện thực thông qua thực tiễn. Theo quan điểm này, thực tiễn là tiêu chuẩn kiểm nghiệm chân lý, bởi chỉ khi được áp dụng và chứng minh trong thực tế, một lý thuyết mới được coi là đúng đắn.

1.4.2. Nội dung nguyên tắc thống nhất giữa lý luận và thực tiễn

Nguyên tắc này nhấn mạnh mối quan hệ biện chứng, không thể tách rời giữa lý luận - hệ thống tri thức khái quát, phản ánh bản chất của sự vật, hiện tượng - và thực tiễn - toàn bộ hoạt động vật chất của con người nhằm cải tạo tự nhiên, xã hội và chính mình.

Mối quan hệ giữa lý luận và thực tiễn mang tính biện chứng, luôn vận động và phát triển. Thực tiễn không ngừng thay đổi, đặt ra yêu cầu mới cho lý luận. Ngược lại, lý luận được bổ sung, hoàn thiện sẽ mở ra những hướng đi mới cho thực tiễn. Quá trình này diễn ra liên tục, thúc đẩy sự tiến bộ của nhận thức và hành động con người. Tuy nhiên, sự thống nhất này không có nghĩa là lý luận và thực tiễn luôn đồng nhất. Đôi khi, lý luận có thể đi trước, dự đoán những xu hướng chưa xuất hiện trong thực tiễn. Ngược lại, thực tiễn có thể phát triển nhanh hơn, đòi hỏi lý luận phải nhanh chóng cập nhật. Điều quan trọng là phải đảm bảo sự cân bằng, tránh tình trạng lý luận đi quá xa thực tiễn, dẫn đến chủ nghĩa duy tâm, hoặc thực tiễn thiếu lý luận định hướng, rơi vào chủ nghĩa kinh nghiệm.

Để vận dụng nguyên tắc này hiệu quả, cần xuất phát từ thực tiễn, nghiên cứu kỹ lưỡng các điều kiện thực tế trước khi xây dựng lý luận hay đưa ra quyết định. Đồng thời, lý luận cần được cập nhật, hoàn thiện để phù hợp với thực tiễn mới, đặc biệt trong bối cảnh thế giới thay đổi nhanh chóng. Mọi lý luận, kế hoạch cần được kiểm nghiệm qua thực tiễn để đảm bảo tính đúng đắn và khả thi. Quan trọng

nhất, cần xây dựng cơ chế để lý luận và thực tiễn bổ trợ lẫn nhau, tránh tách rời hoặc coi nhẹ một trong hai yếu tố.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 1

Nguyên tắc thống nhất giữa lý luận và thực tiễn trong tinh giản biên chế đội ngũ công chức ở Việt Nam đảm bảo cải cách hành chính vừa có cơ sở khoa học, vừa khả thi và hiệu quả. Lý luận, dựa trên các nguyên tắc quản lý hành chính hiện đại và các văn bản định hướng như Nghị quyết 39-NQ/TW, cung cấp khung khoa học để xác định mục tiêu tinh giản, cơ cấu lại đội ngũ công chức theo năng lực và nhu cầu thực tế. Lý luận giúp xác định tiêu chí loại bỏ công chức không đủ trình độ, không hoàn thành nhiệm vụ, hoặc dôi dư do sắp xếp tổ chức, đảm bảo cải cách có tầm nhìn chiến lược.

Thực tiễn kiểm nghiệm và hoàn thiện lý luận thông qua triển khai cụ thể, từ đánh giá công chức đến thực hiện hỗ trợ nghỉ hưu sớm, thôi việc, hoặc đào tạo nghề. Thực tiễn cho thấy thách thức như tâm lý e ngại của công chức trẻ, thiếu hụt nhân lực ở vùng sâu, hay áp lực tài chính từ trợ cấp. Những vấn đề này dẫn đến điều chỉnh, như tăng đào tạo kỹ năng số hóa và hỗ trợ chuyển đổi nghề qua các quy định mới. Sự thống nhất này cân bằng mục tiêu tinh gọn với chất lượng công vụ, đảm bảo minh bạch qua giám sát, giúp nâng cao hiệu quả quản lý và phục vụ nhân dân.

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG VỀ TINH GIẢN BIÊN CHẾ ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC TỈNH QUẢNG NAM

2.1. Khái quát về đội ngũ công chức tỉnh Quảng Nam

Đội ngũ công chức tỉnh Quảng Nam đóng vai trò nòng cốt trong bộ máy hành chính nhà nước, đảm nhiệm các chức năng quản lý, tham mưu, tổ chức thực hiện chính sách, và cung cấp dịch vụ công, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo an sinh xã hội và phục vụ lợi ích của nhân dân.

Công chức tỉnh Quảng Nam là những công dân Việt Nam được tuyển dụng, bổ nhiệm vào các ngạch công chức như cán sự, chuyên viên, chuyên viên chính,

hoặc chuyên viên cao cấp, làm việc trong biên chế tại các cơ quan hành chính nhà nước, bao gồm các sở, ban, ngành cấp tỉnh, UBND các huyện, thị xã, thành phố, và các xã, phường. Họ hưởng lương từ ngân sách nhà nước hoặc quỹ lương hợp pháp, chịu sự quản lý theo Luật Cán bộ, công chức 2008 (sửa đổi 2019).

Về cơ cấu, đội ngũ công chức Quảng Nam bao gồm cả công chức hành chính và công chức chuyên môn, phân bố từ cấp tỉnh đến cấp xã. Theo các quy định hiện hành, công chức được bố trí theo vị trí việc làm, với yêu cầu ngày càng cao về trình độ và kỹ năng để đáp ứng cải cách hành chính. Trình độ học vấn của công chức Quảng Nam đã được cải thiện đáng kể trong những năm gần đây, với phần lớn công chức cấp tỉnh và huyện có trình độ đại học trở lên, đặc biệt trong các lĩnh vực như tài chính, kế hoạch, và công nghệ thông tin.

2.2. Tình hình thực hiện tinh giản biên chế đội ngũ công chức tỉnh Quảng Nam giai đoạn 2020 - 2024

2.2.1. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện tinh giản biên chế đội ngũ công chức tỉnh Quảng Nam

Ngay từ đầu giai đoạn, Tỉnh ủy, Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Nam đã xác định rõ yêu cầu tinh giản biên chế không chỉ là việc giảm số lượng người làm việc trong khu vực nhà nước, mà còn là cơ hội để cơ cấu lại đội ngũ theo hướng nâng cao chất lượng, xóa bỏ tình trạng chồng chéo chức năng, nhiệm vụ và khắc phục triệt để hiện tượng "giữ người cho đủ số".

Ban Thường vụ Tỉnh ủy Quảng Nam đã ban hành các kế hoạch chuyên đề, trong đó xác định rõ các nguyên tắc, nội dung và lộ trình thực hiện tinh giản biên chế giai đoạn 2020–2024. Cùng với đó, UBND tỉnh đã chỉ đạo Sở Nội vụ phối hợp với các cơ quan, đơn vị tham mưu xây dựng và triển khai kế hoạch tinh giản biên chế hằng năm, bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ từ cấp tỉnh đến cấp huyện và cơ sở. Trong quá trình triển khai, các cấp ủy Đảng thường xuyên bám sát, kiểm tra, đôn đốc tiến độ thực hiện; đồng thời kịp thời tháo gỡ khó khăn, vướng mắc phát sinh nhằm bảo đảm đúng quy trình, đúng đối tượng, đúng chính sách.

Điểm nổi bật trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo của tỉnh Quảng Nam là việc thực hiện tinh giản biên chế luôn gắn liền với việc đổi mới phương thức hoạt động của bộ máy hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập.

Trong quá trình chỉ đạo, Quảng Nam luôn coi trọng vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu. Các đơn vị phải chịu trách nhiệm trực tiếp về chất lượng thực hiện tinh giản biên chế trong phạm vi quản lý. Đây là yếu tố then chốt giúp chuyển đổi nhận thức từ tư duy "giữ người, giữ biên chế" sang tư duy "tinh giản để nâng cao chất lượng phục vụ".

Kết quả đạt được trong giai đoạn 2020–2024 là minh chứng rõ ràng cho hiệu quả của công tác lãnh đạo, chỉ đạo trong lĩnh vực này. Theo thống kê, toàn tỉnh đã giảm được hàng trăm biên chế công chức, viên chức thông qua cả hình thức nghỉ hưu đúng tuổi, tinh giản theo nguyện vọng và buộc tinh giản do không đáp ứng yêu cầu công việc.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả tích cực, quá trình thực hiện vẫn còn tồn tại không ít khó khăn. Một số đơn vị vẫn còn biểu hiện e dè, nể nang trong việc đánh giá cán bộ, dẫn đến tinh giản chưa thực sự hiệu quả.

Trước tình hình đó, công tác chỉ đạo trong thời gian tới cần tiếp tục đẩy mạnh, đi vào chiều sâu, nhất là trong việc cụ thể hóa các tiêu chí đánh giá cán bộ, đổi mới cách thức kiểm tra, giám sát và tăng cường phân cấp trách nhiệm cho các đơn vị trực tiếp quản lý.

Có thể khẳng định, công tác lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện tinh giản biên chế tại tỉnh Quảng Nam giai đoạn 2020–2024 đã đạt được những kết quả bước đầu quan trọng, góp phần tạo nền tảng cho việc đổi mới toàn diện hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước ở địa phương.

2.2.2. Rà soát, đánh giá lại đội ngũ công chức

Kết quả rà soát giai đoạn 2020–2022 cho thấy, có khoảng 85% công chức được đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên, trong đó có gần 25% được xếp loại hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ. Tuy nhiên, vẫn còn khoảng 10–12% công chức xếp loại hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực, cần tiếp tục bồi dưỡng, điều chỉnh vị trí công tác phù hợp. Đặc biệt, trung bình mỗi năm có từ 2–

3% công chức bị đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ, tập trung chủ yếu ở cấp xã và một số cơ quan chuyên môn cấp huyện.

Từ những kết quả này, tỉnh Quảng Nam đã thực hiện nhiều điều chỉnh quan trọng trong cơ cấu tổ chức và sử dụng nhân sự. Những công chức không đáp ứng yêu cầu công việc được bố trí lại phù hợp hơn hoặc đưa vào diện tinh giản theo quy định. Ngược lại, những người có năng lực, phẩm chất tốt được quy hoạch, bổ nhiệm vào các vị trí chủ chốt nhằm tạo động lực phấn đấu và phát triển nghề nghiệp.

2.2.3. Xây dựng và triển khai kế hoạch tinh giản biên chế

Ngay từ đầu giai đoạn 2020–2024, tỉnh Quảng Nam đã ban hành nhiều văn bản chỉ đạo thực hiện tinh giản biên chế theo tinh thần Nghị quyết số 39-NQ/TW của Bộ Chính trị, Kế hoạch số 2053/KH-UBND ngày 10/4/2020 của UBND tỉnh và các văn bản hướng dẫn thi hành của Chính phủ, trong đó tập trung vào đối tượng công chức trong các cơ quan hành chính từ cấp tỉnh đến cấp huyện. Việc xây dựng kế hoạch tinh giản được thực hiện bài bản, có sự phối hợp chặt chẽ giữa Sở Nội vụ và các sở, ban, ngành, UBND cấp huyện nhằm đảm bảo tính khả thi, đồng bộ và phù hợp với thực tế từng địa phương, đơn vị.

2.2.4. Chính sách hỗ trợ đối với người thuộc diện tinh giản

Tỉnh Quảng Nam, bên cạnh việc thực hiện đầy đủ các quy định chung của Trung ương, còn chủ động cụ thể hóa và triển khai linh hoạt các chính sách hỗ trợ để quá trình tinh giản diễn ra thuận lợi, đồng thuận và bền vững. Các chính sách hỗ trợ này có thể được phân tích trên một số khía cạnh cơ bản như sau:

- Hỗ trợ tài chính đối với trường hợp nghỉ hưu trước tuổi.
- Chính sách hỗ trợ đối với công chức thôi việc ngay.
- Hỗ trợ học nghề và chuyển đổi việc làm.
- Các chính sách hỗ trợ đặc thù của địa phương.

2.2.5. Kiểm tra, giám sát việc tinh giản biên chế đội ngũ công chức

Trong quá trình thực hiện chủ trương tinh giản biên chế đội ngũ công chức theo tinh thần Nghị quyết số 39-NQ/TW của Bộ Chính trị và các nghị định của Chính phủ, công tác kiểm tra, giám sát được xem là một khâu then chốt, đảm bảo

tính nghiêm túc, minh bạch, đồng thời phòng ngừa các sai phạm có thể phát sinh. Tại tỉnh Quảng Nam, hoạt động kiểm tra, giám sát việc tinh giản biên chế được triển khai với sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan có thẩm quyền như Sở Nội vụ, Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Ủy ban Kiểm tra các cấp và các cơ quan thanh tra chuyên ngành.

2.3. Kết quả đạt được trong quá trình tinh giản biên chế đội ngũ công chức tỉnh Quảng Nam giai đoạn 2020-2024

Trong giai đoạn 2020 - 2024, tỉnh Quảng Nam đã đạt được nhiều kết quả quan trọng trong việc tinh giản biên chế đội ngũ công chức, góp phần xây dựng bộ máy hành chính tinh gọn, hiệu lực và hiệu quả theo Nghị quyết 18-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII.

Dưới đây là bảng tổng hợp kết quả trong việc tinh giản biên chế giai đoạn 2020-2024

Chỉ tiêu	Kết quả đạt được
Tổng số biên chế tinh giản	6.393
Tỉ lệ tinh giản công chức	15%
Tỉ lệ tinh giản viên chức	20%
Số đầu mối tinh giảm (Tỉnh ủy tham mưu)	6
Số đầu mối giảm (MTTQ và tổ chức chính trị -xã hội)	14
Số đầu mối giảm (cấp tỉnh, huyện)	81
Hoàn thành chấm dứt hợp đồng ngắn hạn	Cơ bản hoàn thành

2.4. Hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế trong tinh giản biên chế đội ngũ công chức tỉnh Quảng Nam

2.4.1. Hạn chế

Trong quá trình thực hiện tinh giản biên chế đội ngũ công chức tại tỉnh Quảng Nam giai đoạn 2020-2024, mặc dù đã đạt được nhiều kết quả đáng ghi nhận, tỉnh vẫn đối mặt với nhiều khó khăn và thách thức, ảnh hưởng đến hiệu quả và tiến độ triển khai.

- Một trong những khó khăn lớn nhất là tình trạng bộ máy hành chính vẫn còn cồng kềnh và chưa thực sự tinh gọn.

- Chất lượng đội ngũ công chức chưa đồng đều

- Tâm lý và quyền lợi cá nhân của công chức cũng là một rào cản đáng kể.

- Cơ chế kiểm soát quyền lực và đánh giá công chức chưa thực sự hiệu quả.

- Áp lực ngân sách là một thách thức không nhỏ

- Bối cảnh cải cách hành chính và chuyển đổi số chưa đồng bộ cũng tạo ra khó khăn.

- Cuối cùng, chủ trương sáp nhập Quảng Nam với TP. Đà Nẵng thành một đơn vị hành chính mới (dự kiến mang tên TP. Đà Nẵng) đặt ra thách thức lớn trong việc tái cơ cấu bộ máy và đội ngũ công chức.

2.4.2. Nguyên nhân của những hạn chế

Nguyên nhân từ hệ thống chính sách và quy định pháp luật: Hệ thống chính sách về tinh giản biên chế, tuy đã được ban hành tương đối đầy đủ, song vẫn còn một số điểm chưa thống nhất hoặc chưa phù hợp với thực tiễn địa phương

Hạn chế từ năng lực quản lý và điều hành ở cấp cơ sở: Ở một số địa phương, năng lực tham mưu của bộ phận tổ chức – cán bộ còn hạn chế, chưa chủ động tham mưu sắp xếp tổ chức bộ máy và đề xuất cơ cấu lại đội ngũ công chức theo hướng hiệu quả.

Văn hóa công vụ và tâm lý ngại thay đổi: Văn hóa công vụ ở một số nơi vẫn nặng tính ổn định, an toàn, ít có động lực đổi mới. Tâm lý "ngại va chạm" khiến việc đánh giá cán bộ còn nương nhẹ, thiếu khách quan

Hạn chế trong đầu tư cho đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực: Sau quá trình tinh giản, công tác bồi dưỡng, nâng cao năng lực cho đội ngũ còn lại chưa được quan tâm đúng mức. Việc đào tạo công chức còn mang tính đại trà, chưa gắn với yêu cầu vị trí việc làm cụ thể.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 2

Đội ngũ công chức tỉnh Quảng Nam hiện nay đã đạt được một số thành tựu đáng ghi nhận, như giảm đáng kể biên chế (6.393 trong giai đoạn 2020-2024), cải thiện cơ cấu tổ chức, và nâng cao năng lực ở một số lĩnh vực trọng điểm. Tuy

nhiên, vẫn tồn tại các hạn chế về chất lượng đội ngũ (thiếu đồng đều, kỹ năng hạn chế), đạo đức công vụ (biểu hiện quan liêu), và tiến độ chuyển đổi số (chưa đồng bộ). Những hạn chế này đòi hỏi tỉnh phải tiếp tục hoàn thiện cơ chế đánh giá, tăng cường đào tạo, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ, và chuẩn bị kỹ lưỡng cho sáp nhập hành chính với TP. Đà Nẵng.

Trong giai đoạn 2025-2026, với mục tiêu giảm tiếp 5% biên chế công chức (xuống 2.998), Quảng Nam cần tập trung vào các giải pháp như sắp xếp lại bộ máy, nâng cao chất lượng đội ngũ, và đẩy mạnh chuyển đổi số, đồng thời đảm bảo tính nhân văn và minh bạch trong tinh giản biên chế. Việc xây dựng một đề án tinh giản biên chế chi tiết sẽ là công cụ quan trọng để tỉnh đạt được mục tiêu, đồng thời xây dựng đội ngũ công chức tinh gọn, chuyên nghiệp, đáp ứng tốt hơn nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội và phục vụ người dân.

CHƯƠNG 3. QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ TINH GIẢN BIÊN CHẾ ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC TỈNH QUẢNG NAM

3.1. Quan điểm về việc tinh giản biên chế đội ngũ công chức tỉnh Quảng Nam

Từ góc độ cá nhân, tôi cho rằng việc tinh giản biên chế đội ngũ công chức tại tỉnh Quảng Nam là một yêu cầu khách quan, phù hợp với xu thế đổi mới quản lý nhà nước và đặc biệt cần được thực hiện một cách nhất quán trên cơ sở nguyên tắc thống nhất giữa lý luận và thực tiễn. Đây không chỉ là vấn đề tổ chức bộ máy, mà còn là minh chứng rõ ràng cho việc vận dụng lý luận vào thực tiễn và kiểm nghiệm lý luận qua thực tiễn.

- Tinh giản biên chế không phải chỉ là việc giảm số lượng công chức, mà là một quá trình thay đổi cơ cấu bộ máy hành chính sao cho phù hợp với yêu cầu công việc..

- Chính sách tinh giản biên chế không thể tách rời khỏi yếu tố nhân văn, tức là phải đảm bảo quyền lợi cho những người bị ảnh hưởng trong quá trình tinh giản.

- Tinh giản biên chế cần gắn liền với cải cách hành chính để không chỉ giảm bớt số lượng nhân viên mà còn cải thiện chất lượng và hiệu quả công việc.

- Tinh giản biên chế không thể tách rời với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Với tôi, chính sách tinh giản biên chế đội ngũ công chức ở tỉnh Quảng Nam là cần thiết, nhưng chỉ thực sự hiệu quả khi được thực hiện trên nền tảng thống nhất giữa lý luận và thực tiễn. Việc vận dụng đúng đắn nguyên tắc này không chỉ giúp bộ máy hành chính địa phương trở nên tinh gọn, hiệu quả, mà còn góp phần làm sâu sắc hơn nền tảng lý luận cho công cuộc cải cách hành chính ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

3.2. Giải pháp nâng cao hiệu quả tinh giản biên chế đội ngũ công chức tỉnh Quảng Nam

Tinh giản biên chế là một nội dung trọng tâm trong cải cách hành chính, nhằm xây dựng bộ máy nhà nước tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Để thực hiện thành công, cần triển khai đồng bộ nhiều nhóm giải pháp sau:

3.2.1. Hoàn thiện thể chế, chính sách pháp luật

3.2.2. Kiện toàn tổ chức bộ máy theo hướng tinh gọn, hiệu quả

3.2.3. Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức

3.2.4. Ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số

3.2.5. Tăng cường vai trò của người đứng đầu và cơ chế giám sát

3.2.6. Bảo đảm quyền lợi và hỗ trợ tái hòa nhập cho người thuộc diện tinh giản

TIỂU KẾT CHƯƠNG 3

Để nâng cao hiệu quả công tác tinh giản biên chế, cần quán triệt quan điểm thực hiện tinh giản biên chế phải gắn liền với nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, phù hợp với yêu cầu cải cách hành chính, cơ cấu tổ chức bộ máy, định hướng phát triển kinh tế - xã hội và chiến lược phát triển nhân lực của tỉnh Quảng Nam. Việc tinh giản phải đảm bảo tính nhân văn, minh bạch, công bằng, tránh hình thức, cảm tính. Để hiện thực hóa các quan điểm trên, tỉnh cần tập trung thực hiện các giải pháp: tiếp tục sắp xếp, tổ chức lại các cơ quan có chức năng chồng chéo; xây dựng vị trí việc làm và khung năng lực làm cơ sở bố trí, tuyển dụng công chức phù hợp; đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, điều hành; tăng cường công tác đánh giá hiệu quả công việc thông qua kết quả thực hiện nhiệm vụ; đồng thời có chính sách hỗ trợ hợp lý, truyền thông hiệu quả để tạo sự đồng thuận trong đội ngũ và xã hội.

CHƯƠNG 4. TỔ CHỨC THỰC HIỆN ĐỀ ÁN

4.1. Phân công trách nhiệm thực hiện

4.1.1. Ban Thường vụ Tỉnh ủy, UBND tỉnh Quảng Nam

- Lãnh đạo, chỉ đạo toàn diện việc triển khai Đề án.
- Phê duyệt kế hoạch tinh giản biên chế hằng năm của các cơ quan, đơn vị.
- Kiểm tra, giám sát và xử lý kịp thời những đơn vị thực hiện chưa nghiêm túc hoặc có biểu hiện tiêu cực.

4.1.2. Sở Nội vụ

- Là cơ quan thường trực, chịu trách nhiệm tham mưu tổ chức thực hiện Đề án trên toàn tỉnh.
- Rà soát, tổng hợp, xây dựng kế hoạch tinh giản hằng năm theo từng đơn vị.
- Hướng dẫn quy trình, hồ sơ, thủ tục thực hiện tinh giản; thẩm định và trình UBND tỉnh phê duyệt.
- Theo dõi, đánh giá kết quả thực hiện và đề xuất các giải pháp điều chỉnh kịp thời.

4.1.3. Sở Tài chính

- Bố trí kinh phí kịp thời và đầy đủ để thực hiện chế độ, chính sách đối với người thuộc diện tinh giản.
- Hướng dẫn các đơn vị sử dụng kinh phí đúng quy định, thực hiện quyết toán theo đúng định mức.

4.1.4. Các sở, ban, ngành, UBND các huyện, thị xã, thành phố:

- Tổ chức tuyên truyền, quán triệt đầy đủ nội dung Đề án đến toàn thể cán bộ, công chức, viên chức.
- Chủ động rà soát vị trí việc làm, cơ cấu tổ chức, đánh giá đội ngũ để đề xuất phương án tinh giản sát thực tế.
- Bảo đảm công khai, minh bạch, khách quan trong xác định đối tượng tinh giản; không để xảy ra khiếu kiện, tiêu cực.
- Chịu trách nhiệm trực tiếp trước UBND tỉnh về kết quả thực hiện tại cơ quan, địa phương mình.

4.2. Kinh phí thực hiện.

- Ngân sách tỉnh Quảng Nam: chiếm 60% tổng kinh phí, tập trung cho các khoản chi trả chế độ và đào tạo.
- Ngân sách Trung ương: Hỗ trợ khoảng 30%, ưu tiên cho chuyển đổi nghề và chính sách an sinh
- Nguồn xã hội hóa: Khoảng 10%, huy động từ doanh nghiệp, tổ chức, quỹ hỗ trợ nghề nghiệp.
- Cơ chế huy động: UBND tỉnh ban hành kế hoạch kêu gọi xã hội hóa, phối hợp với Sở Tài chính xây dựng phương án sử dụng minh bạch, hiệu quả.

→ Tổng kinh phí dự kiến toàn chương trình (2025-2030): 225 tỷ đồng

4.3. Lộ trình thực hiện

- Giai đoạn 1 (2025–2026): Rà soát toàn bộ tổ chức bộ máy, biên chế hiện có; xây dựng kế hoạch tinh giản chi tiết gắn với kiện toàn tổ chức, vị trí việc làm.
- Giai đoạn 2 (2027–2030): Triển khai đồng bộ các giải pháp tinh giản; tổ chức kiểm tra, đánh giá kết quả định kỳ.
- Giai đoạn tổng kết: Đánh giá kết quả thực hiện toàn diện, tổng hợp các mô hình hay, cách làm hiệu quả để nhân rộng và duy trì bền vững.

4.4. Công tác tuyên truyền, vận động

- Phối hợp với các cơ quan báo chí, truyền thông của tỉnh (Báo Quảng Nam, Đài PTTH tỉnh…) để tuyên truyền chủ trương, chính sách tinh giản.
- Tổ chức đối thoại, tiếp xúc, giải thích chính sách để tạo sự đồng thuận và giảm tâm lý lo ngại trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.
- Ghi nhận, biểu dương các tập thể, cá nhân có sáng kiến, cách làm hiệu quả trong thực hiện tinh giản biên chế.

4.5. Cơ chế kiểm tra, giám sát và báo cáo

- UBND tỉnh giao Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp với Thanh tra tỉnh và các cơ quan liên quan tổ chức kiểm tra định kỳ, đột xuất việc thực hiện Đề án.
- Kịp thời phát hiện, chấn chỉnh các vi phạm, xử lý nghiêm các hành vi trục lợi chính sách tinh giản.

- Các đơn vị có trách nhiệm báo cáo tiến độ, kết quả triển khai hằng quý, 6 tháng, hằng năm về Sở Nội vụ để tổng hợp, báo cáo UBND tỉnh và Trung ương theo quy định.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Việc vận dụng nguyên tắc lý luận và thực tiễn trong tinh giản biên chế đội ngũ công chức tỉnh Quảng Nam thể hiện một cách tiếp cận toàn diện, kết hợp chặt chẽ giữa định hướng chính sách từ trung ương và các giải pháp linh hoạt, phù hợp với đặc thù địa phương, nhằm xây dựng một bộ máy hành chính tinh gọn, hiệu lực và hiệu quả.

Về mặt lý luận, Quảng Nam đã bám sát các chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước, đặc biệt là tinh thần cải cách hành chính được nêu trong Nghị quyết 18-NQ/TW, nhấn mạnh việc sắp xếp tổ chức bộ máy theo hướng giảm đầu mối, nâng cao hiệu quả hoạt động và tối ưu hóa nguồn nhân lực. Các văn bản pháp luật liên quan, chẳng hạn như các nghị định về tinh giản biên chế, được sử dụng làm nền tảng để đảm bảo quá trình thực hiện tuân thủ quy định, đồng thời bảo vệ quyền lợi của cán bộ, công chức bị ảnh hưởng.

Trên phương diện thực tiễn, Quảng Nam đã thể hiện sự sáng tạo và linh hoạt khi áp dụng các chủ trương vào điều kiện cụ thể của địa phương. Một trong những điểm nổi bật là việc tỉnh không chỉ tập trung vào việc cắt giảm số lượng nhân sự mà còn chú trọng đến việc tái cơ cấu tổ chức bộ máy, đảm bảo mỗi vị trí việc làm đều phù hợp với yêu cầu thực tế. Các đơn vị hành chính được sắp xếp lại, bao gồm việc sáp nhập các huyện có quy mô nhỏ, nhằm giảm thiểu sự chồng chéo về chức năng và nhiệm vụ, đồng thời tối ưu hóa nguồn lực quản lý.

Nhìn chung, sự vận dụng nguyên tắc lý luận và thực tiễn trong tinh giản biên chế tại Quảng Nam đã mang lại những kết quả tích cực, thể hiện qua việc đạt và vượt các mục tiêu cải cách hành chính, đồng thời đặt nền móng cho một bộ máy hành chính hiện đại, hiệu quả. Quá trình này không chỉ là việc thực hiện các chỉ tiêu cụ thể mà còn là minh chứng cho khả năng kết hợp hài hòa giữa định hướng chiến lược và giải pháp thực tế, góp phần đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong giai đoạn mới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Chính trị. (2015). *Chỉ thị số 10-CT/TW về cải cách hành chính và giảm bớt biên chế công chức*.
2. Bộ Chính trị. (2015). *Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức*.
3. Bộ Chính trị. (2016). *Chỉ thị số 29-CT/TW về tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính và tinh giản biên chế*.
4. Bộ Chính trị. (2017). *Nghị quyết số 08-NQ/TW về nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức*.
5. Bộ Chính trị. (2018). *Nghị quyết số 14-NQ/TW về cải cách tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị*.
6. Bộ Chính trị. (2018). *Nghị quyết số 32-NQ/TW về giải pháp cải cách hành chính và tinh giản biên chế*.
7. Bộ Chính trị. (2019). *Nghị quyết số 26-NQ/TW về đổi mới và nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước*.
8. Bộ Chính trị. (2020). *Nghị quyết số 39-NQ/TW về hoàn thiện tổ chức bộ máy hành chính, giảm biên chế*.
9. Bộ Chính trị. (2022). *Nghị quyết số 40-NQ/TW về cải cách công chức và viên chức trong các cơ quan nhà nước*.
10. Bộ Nội vụ. (2019). *Thông tư số 12/2019/TT-BNV hướng dẫn thực hiện các chính sách về tinh giản biên chế trong hệ thống công chức*.
11. Bộ Nội vụ. (2020). *Quyết định số 01/QĐ-BNV về tinh giản biên chế và sắp xếp lại đội ngũ cán bộ công chức, viên chức*.
12. Bộ Nội vụ. (2020). *Thông báo số 55/TB-BNV về kết quả kiểm tra thực hiện tinh giản biên chế trong các cơ quan hành chính nhà nước*.
13. Bộ Nội vụ. (2021). *Báo cáo kết quả thực hiện chính sách tinh giản biên chế từ năm 2015 đến 2021*.
14. Bộ Nội vụ. (2021). *Thông tư số 20/2021/TT-BNV hướng dẫn việc thực hiện các chính sách tinh giản biên chế trong cơ quan hành chính nhà nước*.