

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA
HỒ CHÍ MINH

HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN

PHẠM THÀNH NHÂN

QUẢN LÝ CÔNG CHỨC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC
ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH Ở ĐÔNG NAM BỘ HIỆN NAY

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ
XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC

HÀ NỘI - 2025

Công trình được hoàn thành tại: Học viện Báo chí và Tuyên truyền

Người hướng dẫn chính: **TS. Nguyễn Thọ Ánh**

Người hướng dẫn phụ: **TS. Đỗ Minh Tuấn**

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Phản biện 3:

Luận án được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận án tiến sĩ, Học viện Báo chí và
Tuyên truyền

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong quá trình xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, đội ngũ công chức giữ vai trò then chốt trong tổ chức thực thi quyền lực nhà nước, bảo đảm hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính và góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội (KT - XH). Họ là những người trực tiếp tham mưu và tổ chức thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội. Đồng thời, đội ngũ này đóng vai trò là cầu nối giữa chính quyền cấp tỉnh với cấp Trung ương và cấp xã, bảo đảm sự thông suốt trong quản lý điều hành, góp phần nâng cao hiệu quả quản trị địa phương.

Đông Nam Bộ (ĐNB) là vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, nơi hội tụ nhiều điều kiện thuận lợi để phát triển công nghiệp, dịch vụ và đô thị hóa nhanh. Đây là khu vực có tốc độ tăng trưởng kinh tế cao, quy mô dân cư lớn, hoạt động KT - XH phong phú và nhiều yếu tố phức tạp về an ninh, trật tự. Trong những năm gần đây, để đáp ứng yêu cầu đổi mới mô hình quản trị địa phương theo hướng tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả, Đảng và Nhà nước đã chủ trương nghiên cứu, triển khai việc sắp xếp, sáp nhập các đơn vị hành chính cấp tỉnh trên phạm vi cả nước, trong đó, ĐNB được xác định là một trong những khu vực trọng điểm. Việc sáp nhập tỉnh không chỉ là thay đổi về địa giới hành chính mà kéo theo hàng loạt yêu cầu mới về tổ chức bộ máy, điều chỉnh chức năng nhiệm vụ, tinh giản biên chế, phân bổ lại nguồn nhân lực và tổ chức lại các cơ quan chuyên môn (CQCM) thuộc ủy ban nhân dân (UBND) tỉnh theo hướng hiệu quả, đồng bộ và phù hợp với quy mô mới. Thực tế thời gian qua cho thấy, quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB đã đạt được nhiều kết quả tích cực như: hệ thống văn bản pháp luật được ban hành đồng bộ; việc quy hoạch, tuyển dụng, đào tạo công chức ngày càng bài bản; công tác đánh giá, khen thưởng, kỷ luật được thực hiện nghiêm túc; chế độ chính sách từng bước được hoàn thiện..., góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức.

Tuy nhiên, bên cạnh đó, vẫn còn những hạn chế như việc xác định vị trí việc làm chưa sát thực tiễn; đánh giá công chức còn hình thức; đào tạo thiếu gắn với nhu cầu thực tế; chế độ đãi ngộ chưa đủ sức thu hút nhân tài; ứng dụng công nghệ trong quản lý còn chậm, chưa đồng bộ, gây cản trở trong quản lý hồ sơ và theo dõi quá trình công tác... Nguyên nhân của những hạn chế trên xuất phát từ cả yếu tố khách quan và chủ quan, trong đó nổi bật là sự chưa quan tâm đúng mức của một bộ phận lãnh đạo, quản lý; hệ thống thể chế đôi lúc còn chồng chéo, thiếu đồng bộ; năng lực của đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức - nội vụ còn hạn chế; điều kiện ngân sách địa phương còn khó khăn trong đầu tư cho cải cách tổ chức bộ máy và chính sách nhân sự. Trước yêu cầu cải cách bộ máy hành chính hiện nay, việc đổi mới phương pháp quản lý công chức là hết sức cần thiết, trong đó cần vận dụng linh hoạt các phương pháp giáo dục, hành chính, kinh tế và tổ chức; hoàn thiện thể chế; đẩy mạnh ứng dụng công nghệ; đồng thời có cơ chế chính sách phù hợp để xây dựng đội ngũ công chức chuyên nghiệp, đáp ứng yêu cầu phát triển của vùng ĐNB.

Trước thực trạng trên, việc nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn, đánh giá đúng thực trạng và tìm ra những giải pháp tăng cường quản lý công chức CQCM

thuộc UBND tỉnh ở ĐNB là đòi hỏi cấp thiết hiện nay. Với những lý do trên, tác giả quyết định lựa chọn đề tài *Quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc uỷ ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ hiện nay* làm luận án tiến sĩ ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước.

2. Mục đích, nhiệm vụ của luận án

2.1. Mục đích của luận án

Trên cơ sở làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB hiện nay, luận án đề xuất phương hướng và những giải pháp tăng cường quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB trong những năm tới.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu của luận án

- Tổng quan các công trình khoa học tiêu biểu liên quan trực tiếp đến đề tài luận án, chỉ ra những nội dung đạt được luận án cần kế thừa để thực hiện mục đích, nhiệm vụ của luận án; xác định những nội dung luận án cần tiếp tục nghiên cứu làm sáng tỏ.

- Luận giải, làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB.

- Khảo sát, đánh giá thực trạng quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB từ năm 2019 đến nay; chỉ ra ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân và những kinh nghiệm.

- Đề xuất phương hướng và những giải pháp quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB trong những năm tới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận án

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc Uỷ ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ hiện nay

3.2. Phạm vi nghiên cứu của luận án

- Về không gian: Luận án khảo sát, nghiên cứu thực trạng quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB bao gồm các tỉnh: Bình Dương, Bình Phước, Long An, Đồng Nai, Bà Rịa – Vũng Tàu, Tây Ninh từ năm 2019 đến tháng 6/2025. Giải pháp áp dụng cho các tỉnh sau khi sáp nhập từ 1/7/2025 theo Nghị quyết số 202/2025/QH15 ngày 12/6/2025 về sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh.

- Về thời gian: Luận án khảo sát quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB từ năm 2019 đến nay và định hướng đến năm 2035.

4. Cơ sở lý luận, thực tiễn và phương pháp nghiên cứu của luận án

4.1. Cơ sở lý luận

Cơ sở lý luận của luận án là chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về cán bộ, công chức, xây dựng nhà nước và chính quyền cấp tỉnh.

4.2. Cơ sở thực tiễn

Cơ sở thực tiễn của luận án là thực trạng quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB từ năm 2020 đến nay.

4.3. Phương pháp nghiên cứu

Luận án được nghiên cứu trên cơ sở chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử và sử dụng tổng hợp các phương pháp nghiên cứu của khoa học chính trị và khoa học liên ngành như: Phương pháp hệ thống hóa; phương pháp hệ thống hóa;

phương pháp phân tích kết hợp tổng hợp; phương pháp quy nạp và diễn dịch; phương pháp thống kê, so sánh; phương pháp điều tra xã hội học; phương pháp tổng kết thực tiễn.

5. Đóng góp mới về mặt khoa học của luận án

Một là, luận án xây dựng được khái niệm: Quản lý công chức CQCM UBND tỉnh ở ĐNB là hoạt động của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền dựa trên quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ công chức làm việc trong các CQCM thuộc UBND tỉnh đáp ứng yêu cầu thực thi công vụ phù hợp với ngạch, bậc, vị trí việc làm và chức trách, nhiệm vụ được phân công.

Hai là, luận án xây dựng được khung lý thuyết của đề tài, xác định rõ 12 nội dung quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB và 04 phương pháp quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB

Ba là, luận án rút ra được kinh nghiệm quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB: coi trọng việc hoàn thiện nội dung quản lý công chức theo hướng gắn chặt với đặc điểm vị trí việc làm và kết quả thực thi nhiệm vụ.

Bốn là, luận án phân tích, luận giải 02 giải pháp mới mang tính đột phá nhằm tăng cường quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB trong những năm tới: 1) Đổi mới cơ chế quản lý công chức; tiếp tục hoàn thiện các quy định quản lý công chức thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ. 2) Hoàn thiện tổ chức bộ máy các cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ; thực hiện nghiêm kỷ luật, kỷ cương hành chính; đổi mới quản lý hồ sơ công chức; nâng cao chất lượng cán bộ, công chức sở nội vụ ở Đông Nam Bộ

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án

6.1. Ý nghĩa lý luận

Luận án góp phần tổng kết thực tiễn, bổ sung, phát triển lý luận về quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB hiện nay.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

- Kết quả nghiên cứu của luận án có thể được dùng làm tài liệu tham khảo cho các UBND tỉnh ở ĐNB tham khảo để đề ra những chủ trương, biện pháp lãnh đạo, chỉ đạo hoạt động quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh.

- Kết quả nghiên cứu của luận án còn có thể được dùng làm tài liệu tham khảo phục vụ việc giảng dạy, học tập, nghiên cứu môn Xây dựng Đảng ở các trường đại học, trường chính trị, hệ thống các trường thuộc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục các công trình khoa học đã công bố của tác giả có liên quan đến luận án, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án gồm 4 chương, 9 tiết.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU Ở NGOÀI NƯỚC

1.1.1. Các công trình nghiên cứu liên quan đến ủy ban nhân dân tỉnh, cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh

Dương Trung (2013), *Local Government and Politics in China (Chính quyền địa phương và chính trị ở Trung Quốc)*, Routledge

Chu Phi Châu, Minh Chí Tân (2017), *Relationship between the Central Government and Local Governments of Contemporary China (Mối quan hệ giữa chính quyền trung ương và chính quyền địa phương ở Trung Quốc đương đại)*, Springer Singapore

Carl W. Stenberg, Carl W. Stenberg III, Kimberly L. Nelson (2017), *Managing Local Government: An Essential Guide for Municipal and County Managers (Quản lý chính quyền địa phương: Hướng dẫn thiết yếu cho các nhà quản lý thành phố và quận)*, CQ Press

Christopher A. Simon, Brent S. Steel, Nicholas P. Lovrich (2018), *State and Local Government and Politics: Prospects for Sustainability (Chính quyền tiểu bang và địa phương và chính trị: Triển vọng phát triển bền vững)*, Nxb. Đại học bang Oregon

Parmatma Saran (2021), *The Provincial Government of the Mughals 1526-1658, (Chính quyền cấp tỉnh của người Mughal 1526-1658)*, Nxb. LG Publishers Distributors

Ceren Ergenc, David SG Goodman (2023), *Guide to Local Governance in China: Structure, Variants, and Innovations (Cẩm nang về quản trị địa phương ở Trung Quốc: Cấu trúc, biến thể và đổi mới)*

Kevin B. Smith, Alan H. Greenblatt (2023), *Governing States and Localities (Quản lý các bang và địa phương)*, CQ Press

Teodoro J. Benavides (2023), *Local Government Management (Quản lý chính quyền địa phương)*, Routledge

1.1.2. Các công trình nghiên cứu liên quan đến công chức, quản lý công chức, quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh

Peter Boxall, John Purcell, Patrick Wright (2008), *The Oxford Handbook of Human Resource Management (Sổ tay Oxford về quản lý nhân sự)*, OUP Oxford

Trịnh Cường (2014), *The civil servant management system in China and the role of provincial governments. (Hệ thống quản lý công chức ở Trung Quốc và vai trò của chính quyền cấp tỉnh)*, Chinese Public Administration.

Trương Quốc Tường (2015), *Reforming the civil service system in China – From theory to practice (Cải cách chế độ công vụ của Trung quốc – Từ lý thuyết đến thực tiễn)*, Public Administration Journal

Vương Lỗi (2016), *The rotation system of officials in China - Experiences from coastal provinces (Chế độ luân chuyển cán bộ ở Trung Quốc-Kinh nghiệm từ các tỉnh ven biển)*, Journal of Chinese Governance

Lý Minh (2017), *Reform and innovation of the civil servant evaluation system in local governments in China (Cải cách và đổi mới chế độ đánh giá công chức ở chính quyền địa phương Trung Quốc)*, Public Administration Journal

Jared J.Llorens (2017), *Public Personnel Management (7th Edition) (Quản lý Nhân sự Công (Tập 7))*, Routledge

Hồ Hiếu Minh, (2018) *Public administrative reform in China - The decentralized model and management of local civil servants (Cải cách hành chính công ở Trung Quốc- Mô hình phân cấp và quản lý đội ngũ công chức địa phương)*, Chinese Public Administration

Norma M.Riccucci, Katherine C.Naff, Madinah F.Hamidullah (2019), *Personnel Management in Government: Politics and Process (Public Administration and Public Policy)(Quản lý nhân sự trong Chính phủ: Chính trị và quy trình (Quản trị công và chính sách công))*, Routledge

Divisay Sidthisay (2024), *Đào tạo, bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh tại các tỉnh miền Nam nước CHDCND Lào, Tạp chí Quản lý nhà nước điện tử (Training and fostering civil servants of specialized agencies at the provincial level in the southern provinces of the Lao People's Democratic Republic)*, ngày 06/11/2024

Divisay Sidthisay (2024), *Những yêu cầu và tiêu chí đánh giá chất lượng công chức các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh, nước Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào (Requirements and criteria for evaluating the quality of civil servants in specialized agencies at the provincial level, the Lao People's Democratic Republic.)*, Tạp chí Quản lý nhà nước điện tử, ngày 09/12/2024

Phokham Sanahong (2024), *Các tiêu chí đánh giá công chức cấp tỉnh theo kết quả thực thi công vụ của nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào (Criteria for evaluating provincial civil servants based on the performance of public duties in the Lao People's Democratic Republic)*, Tạp chí Quản lý nhà nước điện tử, ngày 13/12/2024

1.2. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU Ở TRONG NƯỚC

1.2.1. Các công trình nghiên cứu liên quan đến ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân cấp tỉnh

Tạ Quang Ngọc (2015), *Đổi mới tổ chức và hoạt động của cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân ở Việt Nam hiện nay*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội

Bùi Văn Minh (2020), *Chất lượng công chức trong cơ quan hành chính nhà nước các tỉnh miền núi phía Bắc Việt Nam (Nghiên cứu ở tỉnh Điện Biên)*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Quản lý kinh tế, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội [

Nguyễn Văn Thành, Đặng Thành Lê (2022), *Nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng*, Tạp chí Khoa học chính trị, 8, tr.73-79

Trịnh Thị Xuyến, Nguyễn Quang Chương (2022), *Thực hiện dân chủ trong hoạt động tại các cơ quan hành chính ở Việt Nam hiện nay - Vấn đề và giải pháp*, Tạp chí Chủ nghĩa xã hội - Lý luận và thực tiễn, 5(21), tr.20-25

Phạm Ngọc Đại (2024), *Đắc Lắc tăng cường thực hiện chính sách thi đua, khen thưởng trong các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh*, Tạp chí Quản lý nhà nước điện tử, ngày 27/02/2024

Lê Thị Thảo Linh (2024), *Đổi mới phương thức tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp phòng trong cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân cấp tỉnh*, Tạp chí Quản lý nhà nước điện tử, ngày 09/5/2024

Lương Tuấn Phương (2024), *Quản lý nhà nước của chính quyền cấp tỉnh về ứng dụng công nghệ thông tin trong các cơ quan hành chính nhà nước*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Khoa học quản lý, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội

Bùi Quang Công (2024), *Nghiên cứu kiện toàn tổ chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện gắn với đẩy mạnh phân cấp, phân quyền*, Tạp chí Quản lý nhà nước điện tử, ngày 19/11/2024

Bùi Ngọc Mai (2025), *Trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan hành chính nhà nước*, Luận án tiến sĩ Quản lý hành chính công, Học viện Hành chính quốc gia, Hà Nội.

Trần Văn Duy (2025), *Hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm người đứng đầu cơ quan hành chính nhà nước*, Tạp chí Lý luận chính trị điện tử, ngày 22/6/2025

Phạm Nguyễn Phương Quỳnh (2025), *Chuyển đổi số trong công tác văn phòng của các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh trong bối cảnh sáp nhập địa giới hành chính*, Tạp chí Quản lý nhà nước điện tử, ngày 11/6/2025

1.2.2. Các công trình nghiên cứu liên quan đến công chức, quản lý công chức, quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân cấp tỉnh

Thang Văn Phúc, Nguyễn Minh Phương (Đồng chủ biên) (2005), *Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội

Trần Anh Tuấn (2007), *Hoàn thiện thể chế quản lý công chức ở Việt Nam trong điều kiện phát triển và hội nhập quốc tế*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội

Nguyễn Minh Đoan (2014), *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về trách nhiệm pháp lý của Nhà nước, cán bộ, công chức, viên chức, cơ quan nhà nước ở Việt Nam*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội

Học viện Hành chính quốc gia (2017), *Quản lý công chức theo vị trí việc làm - Thách thức và giải pháp*, Nxb. Bách khoa Hà Nội, Hà Nội

Trần Nghị (2017), *Trách nhiệm của công chức trong thực thi công vụ đáp ứng yêu cầu cải cách nền hành chính nhà nước*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội

Hoàng Duyên (2018), *Nâng cao chất lượng cán bộ, công chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh Lào Cai*, Tạp chí Thông tin khoa học lý luận chính trị, 5(42), tr.98-100

Vũ Thúy Hiền (2018), *Pháp luật về phân cấp quản lý công chức trong hệ thống cơ quan hành chính nhà nước Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Luật học, Học viện Khoa học xã hội, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội

Lê Thị Trâm Oanh (2018), *Tuyển dụng công chức theo vị trí việc làm cho cơ quan hành chính nhà nước ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Quản lý hành chính công, Học viện Hành chính quốc gia, Hà Nội

Bùi Thị Ngọc Mai (2018), *Quản lý công chức theo vị trí việc làm - Thách thức và định hướng*, Tạp chí Quản lý nhà nước, 4(267), tr.39-43

Nguyễn Như Mai (2018), *Giải pháp nâng cao chất lượng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh Cao Bằng*, Tạp chí Thông tin khoa học lý luận chính trị, 12(49), tr.94-97

Trần Đình Thắng (2018), *Quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh*, Tạp chí Tổ chức nhà nước điện tử, ngày 14/11/2018

Nguyễn Thị Vân Hương (2019), *Các nhân tố tác động đến việc xác định độ tuổi trong các nội dung quản lý nhà nước về cán bộ, công chức, viên chức*, Tạp chí Thông tin khoa học lý luận chính trị, 6(55), tr.28-32

Hoàng Ngọc Hải, Nguyễn Thị Hạnh Lân (2019), *Công tác đánh giá công chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân quận Hà Đông, Hà Nội*, Tạp chí Thông tin khoa học lý luận chính trị, 9(58), tr.88-97

Đào Thị Thanh Thủy (2019), *Đánh giá công chức theo kết quả thực thi công vụ*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội

Huỳnh Văn Thới (2020), *Văn hóa pháp lý của công chức cơ quan hành chính nhà nước trong Nhà nước kiến tạo phát triển*, Tạp chí Khoa học chính trị, 7, tr.28-33

Nguyễn Thị Hồng Hải (2020), *Tuyển dụng công chức dựa trên năng lực: Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội

Phạm Đức Toàn (2020), *Quản lý công chức theo năng lực trong cơ quan hành chính nhà nước nhằm đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Quản lý công, Học viện Hành chính quốc gia, Hà Nội

Nguyễn Đình Hoa (2020), *Bồi dưỡng công chức các cơ quan hành chính thành phố Hà Nội*, Tạp chí Lý luận chính trị, 10, tr.57-63

Nguyễn Văn Kiều, Nguyễn Đăng Hải (2020), *Hoàn thiện quy định về đánh giá công chức lãnh đạo, quản lý trong cơ quan hành chính nhà nước*, Tạp chí Khoa học chính trị, 7, tr.46-51

Trần Tiến Hải (2020), *Công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Bình - Thực trạng và giải pháp*, NXB Lao động xã hội, Hà Nội

Đàm Bích Hiền (2020), *Ứng dụng mô hình quản lý công mới trong việc phân cấp tuyển dụng công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước ở Việt Nam hiện nay*, Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội

Đào Mạnh Hoàn (2020), *Hoàn thiện pháp luật về tuyển dụng công chức ở Việt Nam*, Nxb. Lao động, Hà Nội

Đặng Xuân Hoan (2020), *Mô hình kiểm định chất lượng đầu vào công chức của một số quốc gia trên thế giới và khuyến nghị đối với Việt Nam*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội

Phạm Đức Toàn (2021), *Quản lý công chức theo năng lực nhằm đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính ở Việt Nam*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, 4, tr.17-21

Võ Thị Ánh Xuân (2021), *Đổi mới quản lý nhà nước về bồi dưỡng công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh An Giang*, Tạp chí Quản lý nhà nước điện tử, ngày 14/01/2021

Phạm Đức Toàn, Đào Thị Thanh Thủy (2021), *Khung năng lực và quản lý công chức theo năng lực đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội

Trần Thanh Nga (2022), *Triển khai mô hình đánh giá công chức theo bộ tiêu chí KPI đối với công chức tại các cơ quan quản lý nhà nước về kinh tế của thành phố Hà Nội*, Tạp chí Công thương, số (2022), tr.271-275

Đào Thị Thanh Thủy (2022), *Lý thuyết đánh giá công chức theo kết quả thực thi công vụ*, Tạp chí Lý luận chính trị, 8, tr.130-135

Bùi Thị Thanh Thúy, Nguyễn Đặng Phương Truyền (2023), *Tiếp tục đổi mới công tác tuyển dụng, sử dụng công chức ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay*, Tạp chí Tổ chức nhà nước điện tử, ngày 09/4/2023

Trần Thị Hải Yến, Đàm Bích Hiền, Ngô Văn Vũ (Đồng chủ biên) (2023), *Quản lý công chức theo mô hình công vụ việc làm ở Việt Nam trong quá trình hội nhập quốc tế*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội

Nguyễn Xuân Tiến (2023), *Năng lực công chức lãnh đạo, quản lý cấp phòng thuộc cơ quan chuyên môn của ủy ban nhân dân thành phố trực thuộc trung ương trong bối cảnh cải cách hành chính nhà nước ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Quản lý công, Học viện Hành chính quốc gia, Hà Nội

Thái Thị Phương Lan (2024), *Trách nhiệm công vụ của công chức theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn các tỉnh Nam Trung Bộ*, Luận án tiến sĩ Luật học, Học viện Khoa học xã hội, Hà Nội

Nguyễn Thị Kim Huế (2025), *Quản lý công chức dựa trên năng lực - thực trạng và giải pháp*, Tạp chí Lý luận chính trị điện tử, ngày 07/02/2025

1.3. KHÁI QUÁT KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU CỦA CÁC CÔNG TRÌNH CÓ LIÊN QUAN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ LUẬN ÁN TẬP TRUNG GIẢI QUYẾT

1.3.1. Khái quát kết quả nghiên cứu của các công trình có liên quan

Các công trình nghiên cứu liên quan đến cơ quan quản lý hành chính nhà nước cấp tỉnh, UBND cấp tỉnh, CQCM thuộc UBND cấp tỉnh; công chức, quản lý công chức, quản lý công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh với nhiều góc độ và cách tiếp cận khác nhau, đạt được nhiều kết quả lý luận và thực tiễn quan trọng, trong đó có thể kể đến:

Một là, các công trình nghiên cứu đã đề cập khá toàn diện, cơ bản đến chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức, vai trò của cơ quan quản lý hành chính nhà nước cấp tỉnh, UBND cấp tỉnh, CQCM thuộc UBND cấp tỉnh. Các công trình cũng đã nghiên cứu, làm rõ về đặc điểm, vai trò của công chức, nguyên tắc quản lý công chức. Trong đó, có nhiều công trình phân tích khá cụ thể về quản lý công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, sự cần thiết phải quản lý công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh. Đây là nền tảng lý luận quan trọng để khẳng định tầm quan trọng của quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh nói chung và quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ nói riêng, đặc biệt là trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, chuyển đổi số như hiện nay.

Hai là, nhiều công trình nghiên cứu đã tổng kết, phân tích, đánh giá thực trạng, chỉ ra những ưu điểm, những hạn chế, yếu kém trong quản lý công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh từ thực tiễn ở các địa phương. Đặc biệt, một số công trình nghiên cứu nghiên cứu ở nước ngoài đã chỉ rõ những kinh nghiệm trong quản lý công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh. Đây là những kinh nghiệm quý để ủy ban nhân dân tỉnh nói chung và ở Đông Nam Bộ nói riêng nghiên cứu, vận dụng trong quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh.

Ba là, một số công trình đã đưa ra các giải pháp, đề xuất, kiến nghị nhằm tăng cường quản lý công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, trong đó đáng chú ý là các

giải pháp về nhận thức, về vai trò, trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền trong quản lý công chức; đổi mới công tác tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đánh giá công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh... Một số công trình đề cập đến giải pháp để khắc phục những hạn chế, yếu kém trong quản lý công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh; đồng thời đưa ra những kiến nghị ở một số khía cạnh, một số nội dung nhằm tăng cường quản lý công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh.

Kết quả nghiên cứu của những công trình trên có giá trị tham khảo để nghiên cứu sinh thực hiện nhiệm vụ của luận án; cung cấp cơ sở lý luận để xây dựng khung lý thuyết của luận án; gợi mở những ý tưởng xây dựng giải pháp tăng cường quản lý công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh.

Bên cạnh những giá trị đã đạt được về mặt khoa học mà các công trình nghiên cứu đã công bố nêu trên, vẫn còn khoảng trống về mặt lý luận mà các công trình nghiên cứu chưa đề cập, như: chưa làm sáng tỏ khái niệm, chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ công chức CQCM thuộc UBND tỉnh; chưa đề cập đến khái niệm quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh, chưa làm rõ nội dung, phương pháp, nguyên tắc quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh.

Từ kết quả tổng quan các công trình khoa học đã công bố có liên quan đến đề tài luận án, cho thấy hiện nay chưa có công trình khoa học nào nghiên cứu một cách toàn diện, có tính hệ thống về quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB. Do đó, đề tài luận án là hướng nghiên cứu mới, không trùng lặp với những công trình nghiên cứu đã được công bố, nghiên cứu sinh đi vào lựa chọn tiếp cận hướng nghiên cứu này.

1.3.2. Những vấn đề luận án tập trung giải quyết

Mặc dù, đã có một số công trình đề cập đến quản lý công chức CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, tuy nhiên chưa có công trình nào nghiên cứu một cách có hệ thống, chuyên sâu, toàn diện cả về lý luận và thực tiễn về quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB hiện nay. Do đó, nghiên cứu sinh chọn vấn đề này làm đề tài nghiên cứu luận án tiến sĩ, đáp ứng được yêu cầu về lý luận và thực tiễn, gắn liền với chức trách, nhiệm vụ được giao.

Luận án sẽ tập trung giải quyết những vấn đề sau:

Một là, làm rõ cơ sở lý luận, thực tiễn về quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB: Nghiên cứu làm rõ hơn khái niệm, chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của UBND tỉnh, CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB; khái niệm đội ngũ công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB, từ đó làm rõ chức trách, nhiệm vụ, đặc điểm, vai trò của đội ngũ công chức này. Đặc biệt, luận án tập trung xây dựng cơ sở lý luận về quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB; chỉ ra chủ thể, đối tượng quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB; nghiên cứu và đề cập một cách cơ bản, có hệ thống nội dung, phương pháp, nguyên tắc quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB.

Hai là, phân tích đánh giá một cách khách quan thực trạng quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB. Đặc biệt, đề tài tập trung khảo sát, phân tích những ưu điểm, hạn chế trong quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB; phân tích nguyên nhân, rút ra một số kinh nghiệm trong quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB.

Ba là, dự báo những yếu tố thuận lợi, khó khăn tác động đến quản lý công chức chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB; đề xuất phương hướng và các giải pháp đồng bộ, khả thi, trong đó có những giải pháp mới mang tính đột phá nhằm tăng cường quản lý công chức chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB thời gian tới.

Chương 2

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ QUẢN LÝ CÔNG CHỨC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH Ở ĐÔNG NAM BỘ

2.1. KHÁI QUÁT VỀ CÁC TỈNH Ở ĐÔNG NAM BỘ, ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH, CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH VÀ CÔNG CHỨC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH Ở ĐÔNG NAM BỘ

2.1.1. Khái quát về các tỉnh ở Đông Nam Bộ

2.1.1.1. Về vị trí địa lý và điều kiện tự nhiên của các tỉnh ở Đông Nam Bộ

** Vị trí địa lý*

Vùng ĐNB có diện tích 23.551 km², chiếm 7,1% diện tích cả nước. Nghị quyết số 202/2025/QH15 ngày 12/6/2025 về việc sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh đã được Quốc hội thông qua ngày 12/6/2025. Theo đó, vùng ĐNB sẽ có 03 tỉnh thành mới, giảm đi 03 tỉnh, thành so với trước đây, đó là: Thành phố Hồ Chí Minh, Tỉnh Đồng Nai, Tỉnh Tây Ninh

** Địa hình đất đai*

Vùng ĐNB có địa hình bán bình nguyên với đặc điểm chủ yếu là đồi núi thấp dưới 1000m, bề mặt thoải, rộng, tương đối bằng phẳng. Đất đai của vùng khá phong phú với 3 nhóm đất rất quan trọng là đất nâu đỏ trên nền bazan, đất nâu vàng trên nền bazan, đất xám trên nền phù sa cổ.

** Khí hậu*

Vùng ĐNB có khí hậu nhiệt đới gió mùa cận xích đạo với đặc trưng chung là nóng ẩm, mưa nhiều với lượng mưa khá lớn

** Thủy văn*

Vùng ĐNB có mạng lưới sông ngòi khá phát triển, bao gồm các sông lớn như sông Đồng Nai, sông Sài Gòn, sông Thị Vải, sông Bé, trong đó sông Đồng Nai là một trong ba sông lớn nhất của cả nước.

2.1.1.2. Về tình hình kinh tế - xã hội của các tỉnh ở Đông Nam Bộ

** Dân số và lao động*

Vùng ĐNB dù chỉ chiếm 7% diện tích tự nhiên nhưng lại chiếm gần 20% dân số cả nước. Đây là vùng có tốc độ tăng dân số cao do thu hút nhiều dân nhập cư từ các vùng khác đến sinh sống và làm việc.

** Cơ cấu kinh tế*

Đông Nam Bộ là vùng có kinh tế phát triển mạnh, luôn được xem là đầu tàu kinh tế của cả nước. Tốc độ tăng trưởng kinh tế của ĐNB cao hơn nhiều so với các vùng khác.

** Văn hoá - xã hội*

Đông Nam Bộ có nhiều dân tộc sinh sống, gồm: Kinh, Hoa, Khmer, Stieeng, Chơ Ro, Châu Ro,... Mỗi dân tộc có ngôn ngữ, văn hóa và phong tục tập quán riêng

tạo nên sự đa dạng, phong phú về văn hóa của vùng nhưng vẫn đoàn kết, thống nhất trong một phong văn hóa Việt Nam.

** Quốc phòng, an ninh*

ĐNB có lực lượng vũ trang mạnh mẽ, bao gồm quân đội, công an thực hiện nhiệm vụ bảo vệ chủ quyền lãnh thổ và đảm bảo an ninh quốc gia.

** Về hệ thống chính trị*

Hệ thống chính trị của các tỉnh ĐNB được tổ chức theo mô hình HTCT của quốc gia.

2.1.2. Ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ - khái niệm, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức

2.1.2.1. Khái niệm

Ủy ban nhân dân tỉnh ở ĐNB là cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh, chịu trách nhiệm tổ chức và điều hành việc thực hiện chính sách, pháp luật của Nhà nước tại địa phương và các Nghị quyết của HĐND cùng cấp.

2.1.2.2. Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn

Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của UBND tỉnh được quy định tại Điều 16 Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2025

2.1.2.3. Cơ cấu tổ chức

Cơ cấu tổ chức của UBND tỉnh được quy định tại Điều 39 Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2025

2.1.3. Cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh - khái niệm, chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức và vai trò

2.1.3.1. Khái niệm

Cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh là cơ quan tham mưu, giúp UBND tỉnh thực hiện quản lý nhà nước về ngành, lĩnh vực ở địa phương và thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn theo phân cấp, ủy quyền của UBND, Chủ tịch UBND tỉnh và cơ quan nhà nước cấp trên bảo đảm đạt hiệu lực, hiệu quả.

2.1.3.2. Nhiệm vụ, quyền hạn

Nhiệm vụ, quyền hạn của UBND được quy định tại Điều 4 Nghị định số 45/2025/NĐ-CP

2.1.3.3. Cơ cấu tổ chức

Cơ cấu tổ chức của UBND được quy định tại Điều 8 Nghị định số 45/2025/NĐ-CP

2.1.3.4. Vai trò của cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh

Một là, CQCM thuộc UBND cấp tỉnh là bộ phận tham mưu, giúp UBND cấp tỉnh thực hiện chức năng quản lý nhà nước về ngành, lĩnh vực trong phạm vi tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Hai là, CQCM thuộc UBND cấp tỉnh thực hiện, cung ứng dịch vụ công, giải quyết các thủ tục hành chính cho người dân, doanh nghiệp trong các lĩnh vực tại địa phương theo phân cấp, phân quyền. Ba là, CQCM thuộc UBND cấp tỉnh là cơ quan giúp UBND cấp tỉnh quản lý chuyên môn, nghiệp vụ đối với từng ngành, lĩnh vực cụ thể. Bốn là, các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh là đầu mối phối hợp giữa tỉnh, thành phố và Trung ương trong công tác quản lý nhà nước đối với từng ngành, lĩnh vực. Năm là, các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh có vai

trò quản lý, phát triển chuyên môn đội ngũ công chức, viên chức, nhân lực trong từng ngành, lĩnh vực cụ thể

2.1.4. Đội ngũ công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ - khái niệm, chức trách, nhiệm vụ, đặc điểm và vai trò

2.1.4.1. Khái niệm

Công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh tương ứng với vị trí việc làm trong cơ quan chuyên môn của UBND các tỉnh ở ĐNB, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

2.1.4.2. Chức trách, nhiệm vụ

Chức trách của công chức làm việc trong CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB thực hiện theo quy định của các văn bản quy phạm pháp luật như Luật Cán bộ, công chức 2008 (sửa đổi, bổ sung 2019) và Nghị định số 107/2020/NĐ-CP

2.1.4.3. Vai trò của công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ

Một là, công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB là một bộ phận của đội ngũ công chức hành chính nhà nước, là lực lượng nòng cốt trong bộ máy hành chính Nhà nước cấp tỉnh ở ĐNB. Hai là, công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB là nguồn nhân lực có vai trò quan trọng góp phần quyết định đến việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước của UBND tỉnh ở ĐNB nói riêng, của bộ máy hành chính nhà nước nói chung. Ba là, công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB là đội ngũ chủ yếu, trực tiếp tham gia xây dựng và tổ chức thực hiện các chiến lược, quy hoạch, chương trình, dự án, kế hoạch phát triển KT - XH của địa phương gắn với chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị. Bốn là, công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB là lực lượng quan trọng trong việc tham gia xây dựng chính quyền cấp tỉnh, đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực và lãng phí trong bộ máy hành chính nhà nước ở các tỉnh ĐNB. Năm là, công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB là chủ thể trực tiếp thực hiện cải cách hành chính nhà nước trong từng vị trí việc làm và trong CQCM

2.1.4.4. Đặc điểm công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ

Một là, công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB có cơ cấu tương đối hợp lý nhưng vẫn còn một số bất cập. Hai là, công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ khá cao. Ba là, công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB có khả năng tiếp cận và xử lý công việc linh hoạt, đa dạng trong môi trường công vụ đòi hỏi chuyên môn cao từ quá trình đô thị hóa, công nghiệp hóa và hội nhập, mở cửa ở các tỉnh ĐNB. Bốn là, công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB thực thi công vụ trong vùng KT - XH năng động, có tốc độ tăng trưởng kinh tế và đô thị hàng đầu cả nước nên luôn đứng trước áp lực từ yêu cầu về năng lực, trình độ, kỹ năng công vụ để đáp ứng với việc xử lý khối công việc lớn, đa dạng và phức tạp ở nhiều lĩnh vực.

2.2. QUẢN LÝ CÔNG CHỨC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH Ở ĐÔNG NAM BỘ - KHÁI NIỆM, NỘI DUNG, PHƯƠNG PHÁP, NGUYÊN TẮC VÀ VAI TRÒ

2.2.1. Khái niệm

Quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB là hoạt động của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền dựa trên quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ công chức làm việc trong các CQCM thuộc UBND tỉnh đáp ứng yêu cầu thực thi công vụ phù hợp với ngạch, bậc, vị trí việc làm và chức trách, nhiệm vụ được phân công.

2.2.2. Nội dung quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ

Một là, ban hành và tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật về công chức. Hai là, xây dựng kế hoạch, quy hoạch công chức. Ba là, xây dựng vị trí việc làm và xác định cơ cấu công chức. Bốn là, xác định số lượng và quản lý biên chế công chức. Năm là, tổ chức thực hiện việc tuyển dụng, sử dụng công chức. Sáu là, tổ chức thực hiện chế độ đào tạo, bồi dưỡng đối với công chức. Bảy là, tổ chức thực hiện chế độ tiền lương và các chế độ, chính sách đãi ngộ đối với công chức. Tám là, tổ chức thực hiện việc khen thưởng, kỷ luật đối với công chức. Chín là, thực hiện chế độ thôi việc, nghỉ hưu đối với công chức. Mười là, thực hiện chế độ báo cáo, thống kê và quản lý hồ sơ công chức. Mười một là, thanh tra, kiểm tra việc thi hành quy định của pháp luật về công chức. Mười hai là, chỉ đạo, tổ chức giải quyết khiếu nại, tố cáo đối với công chức.

2.2.3. Phương pháp quản lý nhà nước về công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ

2.2.3.1. Phương pháp giáo dục - thuyết phục

Phương pháp này có thể được thực hiện thông qua việc tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng, hội thảo, tọa đàm về các chủ đề liên quan đến công chức, quản lý công chức trong nền công vụ; từ đó giáo dục, thuyết phục đội ngũ công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB thực hiện nghiêm túc, đầy đủ các quy định trong thi hành công vụ.

2.2.3.2. Phương pháp hành chính - pháp chế

Phương pháp này được thực hiện thông qua việc thể chế hóa các quy định pháp luật thành các quy định, quy chế, nội quy, quy trình để tổ chức thực hiện trong các lĩnh vực công tác của cơ quan, đơn vị; cũng như ban hành các quyết định cá biệt, tổ chức kiểm tra, thanh tra và xử lý vi phạm.

2.2.3.3. Phương pháp kinh tế

Ủy ban nhân dân tỉnh ở ĐNB xây dựng và thực hiện chính sách tiền lương, thưởng, phụ cấp và các chế độ đãi ngộ đối với công chức các cơ quan chuyên môn trên cơ sở các quy định của pháp luật và phù hợp với nguồn kinh phí của địa phương.

2.2.3.4. Phương pháp tổ chức

Phương pháp này thể hiện ở việc UBND tỉnh ở ĐNB xác định, quyết định biên chế, vị trí việc làm, cơ cấu công chức trong từng CQCM một cách phù hợp và thực hiện tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, xếp loại, đào tạo, bồi dưỡng, thi đua, khen thưởng, quy hoạch, bổ nhiệm công chức theo đúng quy định, từ đó nâng cao chất lượng, hiệu quả quản lý công chức.

2.2.4. Nguyên tắc quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ

Thứ nhất, bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, sự quản lý của Nhà nước. Thứ hai, kết hợp giữa tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên

chế CQCM thuộc UBND tỉnh. *Thứ ba*, thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, chế độ trách nhiệm cá nhân và phân công, phân cấp rõ ràng. *Thứ tư*, việc sử dụng, đánh giá, phân loại công chức CQCM thuộc UBND tỉnh phải dựa trên phẩm chất chính trị, đạo đức và năng lực thi hành công vụ. *Thứ năm*, thực hiện bình đẳng giới.

2.2.5. Vai trò quản lý nhà nước về công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ

Một là, quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB có vai trò quan trọng trong việc hiện thực hóa chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công chức và công tác cán bộ. *Hai là*, quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB có vai trò định hướng, dẫn dắt các hoạt động khác của nền công vụ. *Ba là*, quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB có vai trò quyết định trực tiếp đến chất lượng đội ngũ công chức các CQCM đảm bảo cho CQCM hoàn thành chức năng tham mưu, giúp UBND tỉnh thực hiện quản lý nhà nước các lĩnh vực đời sống xã hội trên địa bàn tỉnh. *Bốn là*, quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB có vai trò duy trì và thúc đẩy sự phát triển của địa phương và đất nước.

Tiểu kết chương 2

Chương 2 của luận án có vai trò hết sức quan trọng: chuẩn bị cơ sở lý luận cho toàn bộ đề tài luận án. Trong đó, luận án tập trung nghiên cứu làm rõ khái niệm: công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB; nêu rõ đặc điểm, vai trò của công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB. Đồng thời, luận án tập trung nghiên cứu làm rõ khái niệm trung tâm của đề tài luận án: quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB; xác định 12 nội dung, 04 phương pháp quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB.

Chương 3

THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ KINH NGHIỆM QUẢN LÝ CÔNG CHỨC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH Ở ĐÔNG NAM BỘ HIỆN NAY

3.1. THỰC TRẠNG QUẢN LÝ CÔNG CHỨC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH Ở ĐÔNG NAM BỘ

3.1.1. Ưu điểm

3.1.1.1. Ưu điểm về nội dung quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ

Một là, việc ban hành các văn bản quy phạm pháp luật về công chức đã được thực hiện thường xuyên và có hiệu quả.

Thời gian qua, trên cơ sở các văn bản quy phạm pháp luật của Quốc hội, Chính phủ, Bộ Nội vụ về công chức, UBND tỉnh ở ĐNB đã tiến hành cụ thể hoá và xây dựng, ban hành các văn bản quy phạm pháp luật về công chức CQCM thuộc UBND tỉnh và đã mang lại nhiều kết quả tích cực.

Hai là, việc xây dựng kế hoạch, quy hoạch công chức đã được thực hiện thường xuyên và đảm bảo theo đúng quy định.

Việc xây dựng kế hoạch, quy hoạch công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB đã được triển khai thường xuyên, đảm bảo đúng quy định của pháp luật hiện hành.

Ba là, việc xây dựng vị trí việc làm và xác định cơ cấu công chức được thực hiện ngày càng đồng bộ, rõ ràng và hiệu quả

Trong nhiều năm qua, việc thực hiện quy định ngạch, chức danh, mã số công chức; vị trí việc làm và cơ cấu công chức tại các CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB đã đạt được nhiều kết quả quan trọng.

Bốn là, việc xác định số lượng và quản lý biên chế công chức được thực hiện một cách chặt chẽ, khoa học và đúng quy định của pháp luật.

Các tỉnh ĐNB đã quán triệt sâu rộng các chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước về tinh giản biên chế và sắp xếp tổ chức bộ máy, nổi bật là Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/04/2015 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 về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

Năm là, việc tuyển dụng, sử dụng công chức được tổ chức thực hiện đảm bảo đúng quy định và có chất lượng.

Trong những năm gần đây, việc tuyển dụng và sử dụng công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB đã được tổ chức thực hiện đảm bảo đúng quy định của pháp luật và ngày càng nâng cao về chất lượng.

Sáu là, việc tổ chức thực hiện chế độ đào tạo, bồi dưỡng đối với công chức đã đạt được nhiều kết quả đáng ghi nhận.

Nhìn chung, các tỉnh ở ĐNB đã thực hiện khá nghiêm túc các quy định của Luật Cán bộ, công chức và các nghị định hướng dẫn của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng công chức.

Bảy là, chế độ tiền lương và các chế độ, chính sách đãi ngộ đối với công chức được tổ chức thực hiện đồng bộ, hiệu quả

Các tỉnh ở ĐNB đã bám sát các quy định của Trung ương, đặc biệt là sau khi triển khai Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/05/2018 về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và các văn bản hướng dẫn của Chính phủ.

Tám là, việc tổ chức thực hiện khen thưởng, kỷ luật đối với công chức đạt được nhiều kết quả tích cực, góp phần nâng cao kỷ cương, đạo đức công vụ và hiệu quả hoạt động bộ máy hành chính nhà nước.

Thời gian qua, các tỉnh ở ĐNB đã chú trọng việc hoàn thiện quy trình đánh giá, phân loại công chức làm căn cứ cho việc xét khen thưởng và xử lý kỷ luật, đảm bảo nguyên tắc công khai, minh bạch, đúng người, đúng việc.

Chín là, việc thực hiện chế độ thôi việc, nghỉ hưu đối với công chức được triển khai theo đúng quy định của pháp luật và đảm bảo đầy đủ quy trình, thủ tục.

Các tỉnh đều đã nghiêm túc thực hiện theo quy định của Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi, bổ sung năm 2019), Nghị định số 46/2010/NĐ-CP và các văn bản hướng dẫn liên quan.

Mười là, việc thực hiện chế độ báo cáo, thống kê và quản lý hồ sơ công chức đã có nhiều chuyển biến tích cực, từng bước đi vào nề nếp.

Việc thực hiện chế độ báo cáo, thống kê và quản lý hồ sơ công chức tại các CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB đã đạt được những kết quả đáng ghi nhận, thể hiện sự chuyển biến mạnh mẽ theo hướng chuyên nghiệp và hiện đại

Mười một là, công tác thanh tra, kiểm tra việc thi hành quy định của pháp luật về công chức được thực hiện thường xuyên, nghiêm túc.

Công tác thanh tra, kiểm tra việc thi hành các quy định của pháp luật về công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB được tổ chức thực hiện thường xuyên, nghiêm túc và ngày càng đi vào nền nếp.

Mười hai là, việc chỉ đạo, tổ chức giải quyết khiếu nại, tố cáo đối với công chức về cơ bản được thực hiện nghiêm túc, đúng quy trình, quy định.

Việc chỉ đạo, tổ chức giải quyết khiếu nại, tố cáo đối với công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB trong thời gian qua được triển khai nghiêm túc, đúng quy định của pháp luật, đảm bảo đúng người, đúng việc, đúng thẩm quyền và đúng trình tự thủ tục.

3.1.1.2. Ưu điểm về phương pháp quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ

Một là, việc quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB bằng phương pháp giáo dục - thuyết phục đã đạt được nhiều kết quả tích cực.

Thay vì chỉ áp dụng các biện pháp hành chính, kỷ luật đơn thuần, nhiều tỉnh đã chú trọng hơn đến việc nâng cao nhận thức, đạo đức công vụ và tinh thần trách nhiệm của công chức thông qua hoạt động tuyên truyền, bồi dưỡng chính trị, tập huấn nghiệp vụ gắn với giáo dục tư tưởng.

Hai là, việc quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB bằng phương pháp hành chính - pháp chế được thực hiện đảm bảo đúng quy định

Các tỉnh ở ĐNB đã cơ bản thực hiện nghiêm túc các quy định của pháp luật về tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, xử lý vi phạm và thực hiện chế độ, chính sách đối với công chức theo quy định của Luật Cán bộ, công chức và các văn bản hướng dẫn.

Ba là, việc quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB bằng phương pháp kinh tế được thực hiện thường xuyên và đạt hiệu quả cao

Việc quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB bằng phương pháp kinh tế, tức thông qua cơ chế tài chính, tiền lương, phụ cấp, khen thưởng đã được triển khai thường xuyên và mang lại hiệu quả rõ nét trong nhiều năm gần đây, góp phần tạo động lực cho đội ngũ công chức nâng cao năng suất, kỷ luật và tinh thần trách nhiệm.

Bốn là, việc quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB bằng phương pháp tổ chức được thực hiện đảm bảo đúng quy định.

Việc quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB bằng phương pháp tổ chức đã được triển khai theo đúng quy định của pháp luật, góp phần từng bước nâng cao hiệu quả hoạt động bộ máy hành chính nhà nước.

3.1.2. Hạn chế

3.1.2.1. Hạn chế về nội dung quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ

Một là, việc ban hành các văn bản quy phạm pháp luật về công chức đôi khi còn thiếu đồng bộ và chưa sát với thực tiễn địa phương.

Việc ban hành các văn bản quy phạm pháp luật về công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB thời gian qua còn tồn tại một số hạn chế cơ bản, ảnh hưởng đến hiệu lực, hiệu quả trong quản lý đội ngũ công chức.

Hai là, việc xây dựng kế hoạch, quy hoạch công chức đôi khi còn mang tính hình thức.

Nhiều tỉnh vẫn xây dựng kế hoạch dựa trên mô hình phân bổ biên chế cũ, dẫn đến tình trạng thừa, thiếu cục bộ về nhân lực chuyên môn. Bên cạnh đó, chất lượng quy hoạch công chức lãnh đạo, quản lý chưa bảo đảm tính kế thừa, phát triển;...

Ba là, việc xây dựng vị trí việc làm và xác định cơ cấu công chức vẫn còn thiếu sự thống nhất và chưa sát với thực tiễn.

Nhiều sở, ngành chuyên môn vẫn sử dụng cơ cấu chức danh cũ, hoặc xếp công chức không đúng ngạch theo vị trí việc làm thực tế, dẫn đến lãng phí nguồn lực và khó đánh giá hiệu quả công tác. Bên cạnh đó, việc xác định vị trí việc làm tại các CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB cũng chưa đồng bộ.

Bốn là, việc xác định số lượng và quản lý biên chế công chức đôi lúc vẫn còn hình thức, chưa sát thực tiễn.

Ở một số tỉnh khi xác định số lượng và quản lý biên chế công chức còn chưa thực sự dựa trên thực tiễn công việc, yêu cầu vị trí việc làm và năng lực công chức

Năm là, việc tổ chức thực hiện tuyển dụng, sử dụng công chức vẫn còn mang tính hình thức và thiếu linh hoạt.

Một số tỉnh còn nặng về chỉ tiêu biên chế, ít chú trọng đến năng lực thực tế và sự phù hợp của người trúng tuyển với vị trí việc làm. Việc sử dụng công chức sau tuyển dụng còn thiếu linh hoạt và chưa theo sát yêu cầu thực tiễn công tác chuyên môn, dẫn đến lãng phí nguồn nhân lực hoặc bố trí sai người, sai việc.

Sáu là, việc tổ chức thực hiện chế độ đào tạo, bồi dưỡng đối với công chức vẫn còn một số hạn chế.

Việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chưa thực sự sát với nhu cầu thực tiễn công tác chuyên môn và yêu cầu phát triển của từng địa phương. Một số tỉnh còn lúng túng trong xác định đối tượng, nội dung và hình thức đào tạo phù hợp theo vị trí việc làm.

Bảy là, việc tổ chức thực hiện chế độ tiền lương và các chế độ, chính sách đãi ngộ đối với công chức có lúc vẫn còn chậm và còn tồn tại nhiều bất cập.

Dù đã triển khai thực hiện theo các văn bản hướng dẫn của Trung ương như Nghị định số 204/2004/NĐ-CP và các nghị định sửa đổi, bổ sung sau đó, nhưng việc cải cách tiền lương thực chất vẫn còn chậm, chưa đáp ứng yêu cầu thu hút, giữ chân và phát huy năng lực của đội ngũ công chức.

Tám là, việc khen thưởng, kỷ luật đối với công chức còn dàn trải và mang tính hình thức.

Việc tổ chức thực hiện khen thưởng, kỷ luật đối với công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB vẫn còn mang tính hình thức và chưa gắn với hiệu quả công việc.

Chín là, việc thực hiện chế độ thôi việc, nghỉ hưu đối với công chức còn chưa thực sự chủ động và thiếu tính đồng bộ.

Việc thực hiện chế độ thôi việc, nghỉ hưu đối với công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB trong thời gian qua vẫn còn có những tồn tại, hạn chế, ảnh hưởng đến chất lượng và tính kế thừa trong đội ngũ cán bộ, công chức.

Mười là, việc thực hiện chế độ báo cáo, thống kê và quản lý hồ sơ công chức còn mang tính hình thức và thiếu đồng bộ.

Nhiều tỉnh vẫn chưa xây dựng được cơ sở dữ liệu công chức tập trung, dẫn đến tình trạng số liệu báo cáo không thống nhất giữa các cấp, thiếu cập nhật hoặc chậm trễ trong việc phản ánh thực trạng đội ngũ công chức.

Mười một là, thanh tra, kiểm tra việc thi hành quy định của pháp luật về công chức vẫn còn mang tính hình thức, hiệu quả chưa cao.

Việc thanh tra, kiểm tra thi hành các quy định pháp luật về công chức trong các CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB vẫn còn mang tính hình thức và chưa đồng bộ giữa các địa phương.

Mười hai là, việc chỉ đạo, tổ chức giải quyết khiếu nại, tố cáo đối với công chức đôi lúc còn thiếu tính chủ động, hiệu quả chưa cao.

Việc chỉ đạo, tổ chức giải quyết khiếu nại, tố cáo đối với công chức tại các CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB thời gian qua vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế, ảnh hưởng đến tính minh bạch và hiệu lực quản lý nhà nước.

3.1.2.2. Hạn chế về phương pháp quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ

Một là, việc quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB bằng phương pháp giáo dục - thuyết phục đôi khi còn hình thức

Trên thực tế, một số tỉnh ở ĐNB vẫn xem nhẹ vai trò của phương pháp này trong quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh, dẫn đến việc tổ chức học tập chính trị, đạo đức công vụ, văn hóa công sở cho công chức chưa thường xuyên, hoặc triển khai mang tính hình thức.

Hai là, việc quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB bằng phương pháp hành chính - pháp chế đôi khi còn thiếu linh hoạt

Trong những năm qua, việc quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB bằng phương pháp hành chính - pháp chế, đôi khi còn cứng nhắc, thiếu linh hoạt và mang tính hình thức trong khâu tổ chức thực hiện.

Ba là, việc quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB bằng phương pháp kinh tế chưa được triển khai đồng bộ, thực chất và hiệu quả

Trên thực tế, phương pháp kinh tế còn chưa được triển khai đồng bộ, thực chất và hiệu quả, ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước.

Bốn là, việc quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB bằng phương pháp tổ chức vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế, hiệu quả chưa đồng đều.

Trên thực tế, quá trình triển khai phương pháp này tại các tỉnh ở ĐNB vẫn còn nhiều bất cập, làm giảm hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính.

3.2. NGUYÊN NHÂN VÀ KINH NGHIỆM

3.2.1. Nguyên nhân

3.2.1.1. Nguyên nhân của ưu điểm

Một là, sự lãnh đạo, chỉ đạo sâu sát, nhất quán của Đảng và Tỉnh ủy, chính quyền địa phương trong việc ban hành, cụ thể hóa và tổ chức thực hiện các chủ trương, nghị quyết, quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ, công chức. *Hai là, thành tựu của công cuộc đổi mới và sự phát triển ổn định và tương đối đồng đều về KT - XH ở các tỉnh ĐNB, tạo điều kiện thuận lợi về nguồn lực và môi trường cho việc đổi mới nội dung và phương pháp quản lý công chức.* *Ba là, chất lượng đội ngũ công chức ngày càng được nâng cao cả về trình độ chuyên môn và*

năng lực thực thi công vụ. *Bốn là*, việc chủ động tiếp cận và vận dụng hiệu quả các phương pháp quản lý hiện đại trong hoạt động hành chính nhà nước đã góp phần nâng cao chất lượng quản lý công chức. *Năm là*, công cuộc cải cách hành chính và quá trình chuyển đổi số đã tạo điều kiện thuận lợi cho việc chuẩn hóa quy trình và tăng cường tính công khai, minh bạch trong quản lý công chức

3.2.1.2. Nguyên nhân của hạn chế

Một là, sự lãnh đạo, chỉ đạo của một số Tỉnh uỷ, Ban Thường vụ Tỉnh uỷ ở ĐNB đối với hoạt động quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh chưa thật sự quyết liệt, thường xuyên và hiệu quả. *Hai là*, tác động tiêu cực từ mặt trái của cơ chế thị trường và tình trạng suy thoái của một bộ phận cán bộ, đảng viên đã tác động đến hoạt động quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB. *Ba là*, việc quản lý công chức ở một số tỉnh ở ĐNB còn chậm đổi mới, vẫn chịu ảnh hưởng của mô hình hành chính - mệnh lệnh truyền thống, chưa chuyển mạnh sang tư duy quản trị công hiện đại. *Bốn là*, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ còn thiếu chặt chẽ, hiệu lực thực thi chưa cao, ảnh hưởng đến tính minh bạch và chất lượng quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB. *Năm là*, việc ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong quản lý công chức ở một số tỉnh còn chậm, thiếu đồng bộ và chưa phát huy hiệu quả

3.2.2. Những kinh nghiệm

Một là, coi trọng việc hoàn thiện nội dung quản lý công chức theo hướng gắn chặt với đặc điểm vị trí việc làm và kết quả thực thi nhiệm vụ. *Hai là*, phải đổi mới và phối hợp linh hoạt giữa các phương pháp quản lý công chức, kết hợp giữa phương pháp hành chính - pháp chế với phương pháp kinh tế, phương pháp tổ chức để phù hợp với yêu cầu quản trị công hiện đại. *Ba là*, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong toàn bộ quy trình quản lý công chức. *Bốn là*, chú trọng nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng quản trị nhân lực và tư duy đổi mới cho đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức, cán bộ.

Tiểu kết chương 3

Trên cơ sở khung lý thuyết đã xây dựng ở chương 2, luận án bám sát 12 nội dung và 04 phương pháp, đánh giá cả ưu điểm, hạn chế của 12 nội dung và 04 phương pháp quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB. Sử dụng nhận định, số liệu trong các văn bản của UBND, các CQCM thuộc UBND tỉnh, đồng thời sử dụng kết quả phân tích điều tra xã hội học của đề tài luận án làm luận cứ, luận chứng minh chứng cho các nhận định của người nghiên cứu luận án. Luận án đã phân tích nguyên nhân của ưu điểm, nguyên nhân của hạn chế và rút ra được 04 kinh nghiệm quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB hiện nay.

Chương 4

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG QUẢN LÝ CÔNG CHỨC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH Ở ĐÔNG NAM BỘ THỜI GIAN TỚI

4.1. DỰ BÁO NHỮNG YẾU TỐ TÁC ĐỘNG VÀ PHƯƠNG HƯỚNG TĂNG CƯỜNG QUẢN LÝ CÔNG CHỨC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH Ở ĐÔNG NAM BỘ THỜI GIAN TỚI

4.1.1. Dự báo những yếu tố tác động

4.1.1.1. Những yếu tố thuận lợi

Một là, Đảng, Nhà nước sẽ tiếp tục quan tâm, ban hành nhiều chủ trương, chính sách về cán bộ, công chức để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu kỷ nguyên phát triển mới của đất nước. *Hai là*, ĐNB với vị thế là đầu tàu kinh tế và khu vực năng động, đang đứng trước nhiều yếu tố thuận lợi trong nước để nâng tầm hoạt động quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh. *Ba là*, ĐNB tiếp tục sẽ là khu vực phát triển năng động, có đóng góp lớn vào GDP cả nước, do đó cũng tạo ra nhiều điều kiện thuận lợi cho quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB. *Bốn là*, xu hướng hội nhập quốc tế sâu rộng và các Hiệp định Thương mại tự do (FTA) sẽ thúc đẩy tăng cường hợp tác quốc tế về quản trị công.

4.1.1.2. Những yếu tố khó khăn

Một là, khó khăn từ việc thực hiện các chủ trương, chính sách mới trong nước. *Hai là*, khó khăn từ bối cảnh KT - XH ở khu vực ĐNB. *Ba là*, một số yếu tố quốc tế có thể gây khó khăn cho quản lý công chức tại CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB trong thời gian tới. *Bốn là*, năng lực, chất lượng đội ngũ công chức chưa đồng đều

4.1.2. Phương hướng tăng cường quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ thời gian tới

Một là, quán triệt sâu sắc đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về quản lý công chức. *Hai là*, triển khai thực hiện tốt các nội dung quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB. *Ba là*, chú trọng đổi mới, nâng cao hiệu quả phương pháp quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB. *Bốn là*, chú trọng phát triển năng lực và tạo động lực cống hiến. Coi trọng việc đào tạo, bồi dưỡng là một phần không thể thiếu của công tác quản lý.

4.2. NHỮNG GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG QUẢN LÝ CÔNG CHỨC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH Ở ĐÔNG NAM BỘ THỜI GIAN TỚI

4.2.1. Nâng cao nhận thức và trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức, các nhân có thẩm quyền trong quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ

Việc nâng cao nhận thức về tăng cường quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB cho các cơ quan, tổ chức, các nhân có thẩm quyền cần hướng vào các nội dung chính sau:

Một là, nhận thức sâu sắc vai trò của tăng cường quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB. Đây là một bộ phận của công tác cán bộ, có ý nghĩa then chốt để xây dựng nền hành chính hiện đại, chuyên nghiệp, liêm chính, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của khu vực, đồng thời nâng cao chất lượng phục

vụ nhân dân. *Hai là*, nắm vững nội dung quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB. *Ba là*, nắm vững phương thức quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB. *Bốn là*, hiểu rõ trách nhiệm quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB của các chủ thể quản lý.

4.2.2. Đổi mới cơ chế quản lý công chức; tiếp tục hoàn thiện các quy định quản lý công chức thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ

Để xây dựng cơ chế quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB theo vị trí việc làm một cách hiệu quả, cần làm tốt các việc sau:

Một là, nâng cao nhận thức và quyết tâm chính trị xây dựng cơ chế quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB theo vị trí việc làm. *Hai là*, xây dựng và hoàn thiện khung pháp lý, hướng dẫn chuyển sang cơ chế quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB theo vị trí việc làm. *Ba là*, triển khai xây dựng Đề án vị trí việc làm tại các cơ quan, đơn vị. *Bốn là*, đổi mới các khâu quản lý công chức.

4.2.3. Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ công tác tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ

4.2.3.1. Tiếp tục đổi mới công tác tuyển dụng công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ

Một là, xây dựng và hoàn thiện danh mục vị trí việc làm. *Hai là*, thiết kế nội dung thi tuyển, xét tuyển sát với vị trí việc làm. *Ba là*, đánh giá ứng viên một cách toàn diện. *Bốn là*, đăng tải đầy đủ, công khai, minh bạch các thông tin về vị trí việc làm, tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình tuyển dụng. *Năm là*, triển khai thi tuyển, xét tuyển trên máy tính. *Sáu là*, đổi mới phương thức tuyển dụng. *Bảy là*, nâng cao năng lực của Hội đồng tuyển dụng. *Tám là*, có chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài. *Chín là*, đảm bảo tính công khai, minh bạch và phòng chống tiêu cực

4.2.3.2. Đổi mới công tác bố trí, sử dụng công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ

Một là, xây dựng và hoàn thiện vị trí việc làm và khung năng lực. *Hai là*, bố trí, sử dụng công chức phù hợp năng lực và vị trí. *Ba là*, đẩy mạnh luân chuyển, điều động, biệt phái công chức.

4.2.3.3. Đổi mới mạnh mẽ công tác đánh giá công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ theo hướng đánh giá định lượng, dựa trên kết quả đầu ra cụ thể gắn với các chỉ số đo lường hiệu suất (KPIs)

Một là, xây dựng bộ tiêu chí KPI theo vị trí việc làm. *Hai là*, thiết lập quy trình đánh giá minh bạch. *Ba là*, thực hiện đánh giá và phản hồi. *Bốn là*, gắn kết quả đánh giá với chính sách đãi ngộ và phát triển.

4.2.4. Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ

Một là, hoàn thiện thể chế, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng. *Hai là*, gắn kết đào tạo, bồi dưỡng với quy hoạch, sử dụng và đánh giá công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB. *Ba là*, đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB. *Bốn là*, tăng cường đầu tư và nâng cao chất lượng cơ sở đào tạo, bồi dưỡng. *Năm là*, nâng cao hiệu quả công tác quản lý và phối hợp trong đào tạo, bồi dưỡng công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở

ĐNB. *Sáu là*, đảm bảo nguồn lực tài chính cho đào tạo, bồi dưỡng công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB.

4.2.5. Hoàn thiện tổ chức bộ máy các cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ; thực hiện nghiêm kỷ luật, kỷ cương hành chính; đổi mới quản lý hồ sơ công chức; nâng cao chất lượng cán bộ, công chức sở nội vụ ở Đông Nam Bộ

4.2.5.1. Hoàn thiện tổ chức bộ máy các cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ

Việc hoàn thiện tổ chức bộ máy các CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB có vai trò rất quan trọng trong việc tăng cường quản lý công chức các cơ quan này. Một bộ máy được tổ chức khoa học sẽ giúp xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của từng CQCM và từng vị trí công chức; điều này làm cơ sở để phân công, phân cấp công việc một cách hợp lý, tránh chồng chéo, bỏ sót nhiệm vụ, từ đó nâng cao hiệu quả quản lý công chức.

4.2.5.2. Thực hiện nghiêm kỷ luật, kỷ cương hành chính và phát huy tinh thần trách nhiệm công chức trong hoạt động công vụ

Một là, hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật và quy chế nội bộ. *Hai là*, tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục, nâng cao nhận thức. *Ba là*, nêu cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu. *Bốn là*, phát huy vai trò của tổ chức đảng, đoàn thể. *Năm là*, đổi mới công tác đánh giá, xếp loại công chức gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ với chấp hành kỷ luật, kỷ cương. *Sáu là*, phát huy tinh thần trách nhiệm công chức trong hoạt động công vụ.

4.2.5.3. Đổi mới quản lý hồ sơ công chức, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý hồ sơ công chức thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ

Quản lý hồ sơ công chức là một khâu quan trọng trong quá trình quản lý công chức, làm tốt khâu này sẽ bảo đảm thực hiện tốt chức năng quản lý nhân sự khác. Vì vậy, các cơ quan quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB cần chú trọng điều này. Việc quản lý hồ sơ công chức công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB cũng cần phải ứng dụng công nghệ thông tin.

4.2.5.4. Nâng cao chất lượng tổ chức bộ máy, cán bộ, công chức sở nội vụ ở Đông Nam Bộ

Một là, rà soát, kiện toàn tổ chức bộ máy. *Hai là*, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức chuyên trách thực hiện nhiệm vụ quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB. *Ba là*, đổi mới phương pháp làm việc và ứng dụng công nghệ thông tin. *Bốn là*, tăng cường kiểm tra, giám sát và kiểm soát quyền lực

4.2.6. Tăng cường sự lãnh đạo của các tỉnh ủy, sự phối hợp của Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội và sự giám sát của nhân dân trong quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ

4.2.6.1. Tăng cường sự lãnh đạo của các tỉnh ủy đối với quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ

Một là, hoàn thiện và thực hiện nghiêm các quy định của Đảng về công tác cán bộ. *Hai là*, nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, đánh giá và sử dụng công chức CQCM thuộc UBND tỉnh. *Ba là*, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng.

4.2.6.2. Tăng cường sự phối hợp của Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội và sự giám sát của nhân dân trong quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ

Một là, hoàn thiện cơ chế, chính sách và quy định pháp luật về quyền giám sát của Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể và nhân dân đối với công chức. *Hai là*, nâng cao nhận thức và trách nhiệm. *Ba là*, đa dạng hóa hình thức và phương pháp giám sát. *Bốn là*, nâng cao năng lực và trách nhiệm cho chủ thể giám sát.

4.2.7. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý nghiêm minh sai phạm và giải quyết đơn thư khiếu nại trong hoạt động quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh ở Đông Nam Bộ

Một là, hoàn thiện thể chế và cơ chế thanh tra, kiểm tra, xử lý sai phạm và giải quyết đơn thư khiếu nại. *Hai là*, nâng cao năng lực và trách nhiệm của cơ quan, cán bộ thực hiện công tác thanh tra, kiểm tra. *Ba là*, đẩy mạnh hoạt động thanh tra, kiểm tra và xử lý sai phạm. *Bốn là*, nâng cao hiệu quả giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo liên quan đến quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB. *Năm là*, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong thanh tra, kiểm tra và giải quyết khiếu nại.

Tiểu kết chương 4

Chương 4 của luận án đã tập trung luận giải những vấn đề sau: *Một là*, luận án đã trình bày làm rõ 04 yếu tố thuận lợi và 04 yếu tố khó khăn ảnh hưởng đến quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB thời gian tới. *Hai là*, luận án phân tích, luận giải 04 phương hướng tăng cường quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB thời gian tới. *Ba là*, để tăng cường quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB thời gian tới, luận án xác định 07 giải pháp.

KẾT LUẬN

Công chức trong các CQCM thuộc UBND tỉnh giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong việc tham mưu, tổ chức thực hiện các chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước trên mọi lĩnh vực đời sống KT - XH tại địa phương. Ở vùng ĐNB - khu vực phát triển năng động, giữ vị trí chiến lược về kinh tế, chính trị, quốc phòng và hội nhập quốc tế, yêu cầu đặt ra đối với công tác quản lý công chức càng trở nên cấp thiết, đòi hỏi sự đổi mới mạnh mẽ về tư duy, phương thức và công cụ quản lý.

Trong thời gian qua, quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB đã có nhiều chuyển biến tích cực. Việc tuyển dụng công chức ngày càng minh bạch, cạnh tranh hơn; cơ chế đánh giá, phân loại công chức được cải thiện; công tác đào tạo, bồi dưỡng từng bước được quan tâm; một số địa phương bước đầu áp dụng chuyển đổi số và quản lý công vụ dựa trên công nghệ thông tin. Những kết quả này đã góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước, từng bước đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính và phát triển bền vững trong vùng. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đạt được, vẫn còn không ít hạn chế, bất cập. Một số địa phương còn thiếu chiến lược dài hạn về phát triển đội ngũ công chức; công tác đánh giá, sử dụng, bố trí công chức chưa thực sự gắn với kết quả công việc và năng lực thực tiễn; tình trạng chùng chéo chức năng giữa các phòng ban chuyên môn vẫn tồn tại; việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý công chức chưa đồng đều; nguồn nhân lực chất lượng cao còn thiếu, đặc biệt trong các lĩnh vực chuyên môn sâu. Các yếu tố như áp lực đô thị hóa, tốc độ phát triển kinh tế nhanh và yêu cầu hội nhập quốc tế cũng tạo ra những thách thức lớn cho công tác quản lý công chức trong vùng.

Trước yêu cầu mới, để nâng cao chất lượng và hiệu quả quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB, cần triển khai đồng bộ các giải pháp đã nêu trong luận án. Thời gian tới, với quyết tâm chính trị cao của các cấp chính quyền, sự đổi mới trong nhận thức và hành động, cùng với tiềm năng phát triển mạnh mẽ của vùng ĐNB, quản lý công chức CQCM thuộc UBND tỉnh ở ĐNB tỉnh chắc chắn sẽ có bước phát triển đột phá, góp phần quan trọng vào xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại và phục vụ nhân dân một cách hiệu quả hơn trong giai đoạn mới.

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ
CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN**

1. Phạm Thành Nhân (2025), *Nâng cao hiệu quả quản lý công chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Phước*, Tạp chí Tổ chức Nhà nước số 02/2025.
2. Phạm Thành Nhân (2025), *Tăng cường quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu*, Tạp chí Tổ chức nhà nước và Lao động, Kỳ 1, tháng 5/2025.
3. Phạm Thành Nhân (2025), *Tăng cường quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh (Qua thực tiễn tỉnh Đồng Nai)*, Tạp chí Lý luận chính trị điện tử, số đăng ngày 25/6/2025
<https://lyluanchinhtri.vn/tang-cuong-quan-ly-cong-chuc-co-quan-chuyen-mon-thuoc-uy-ban-nhan-dan-tinh-qua-thuc-tien-tinh-dong-nai-6963.html>
4. Phạm Thành Nhân (2025), *Tăng cường quản lý công chức cơ quan chuyên môn thuộc uỷ ban nhân dân tỉnh Bình Dương hiện nay*, Tạp chí Giáo dục lý luận, số 389/2025