

QUYẾT ĐỊNH

Phê duyệt Đề án Nâng cao năng lực, trình độ đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức làm công tác cải cách hành chính ở các Sở - ngành, Ủy ban nhân dân các cấp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2022 - 2025

CHỦ TỊCH ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 19 tháng 6 năm 2015; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 22 tháng 11 năm 2019;

Căn cứ Kết luận số 73-KL/TW ngày 20 tháng 5 năm 2020 của Ban Bí thư về việc tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 39-CT/TW của Ban Bí thư khóa X về hợp tác với nước ngoài trong lĩnh vực pháp luật, cải cách hành chính, cải cách tư pháp;

Căn cứ Nghị quyết số 76/NQ-CP ngày 15 tháng 7 năm 2021 của Chính phủ ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021 - 2030;

Căn cứ Quyết định số 1191/QĐ-UBND ngày 07 tháng 4 năm 2021 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về ban hành Kế hoạch thực hiện Chương trình cải cách hành chính và giải pháp nâng cao Chỉ số cải cách hành chính trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2020 - 2025;

Theo đề nghị của Sở Nội vụ tại Tờ trình số 3462/TTr-SNV ngày 02 tháng 8 năm 2022.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt kèm theo Quyết định này Đề án nâng cao năng lực, trình độ đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức làm công tác cải cách hành chính ở các Sở - ngành, Ủy ban nhân dân các cấp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2022 - 2025.

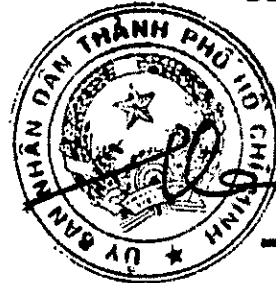
Điều 2. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký.

Điều 3. Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, Giám đốc Sở Nội vụ, Thủ trưởng các Sở, ban, ngành, Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, huyện, thành phố Thủ Đức, Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Bộ Nội vụ;
- Thường trực Thành ủy;
- Thường trực HĐND TP;
- TTUB: CT, các PCT;
- Văn phòng Thành ủy và các Ban Thành ủy;
- UBND TP;
- Cục Hải quan TP;
- Công an TP;
- Sở Ngoại vụ TP;
- Cục Thuế TP;
- Bảo hiểm xã hội TP;
- Kho Bạc Nhà nước TP;
- Ngân hàng nhà nước - CN TP.HCM;
- Học viện cán bộ TP;
- VPUB: CPVP;
- Lưu: VT, (KSTT/L). 18 .

CHỦ TỊCH



Phan Văn Mãi



ỦY BAN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

ĐỀ ÁN

**Nâng cao năng lực, trình độ đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức
làm công tác cải cách hành chính ở các Sở - ngành,**

**Ủy ban nhân dân các cấp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh
giai đoạn 2022 - 2025**

*(Ban hành kèm theo Quyết định số ~~2709~~ QĐ-UBND ngày 10 tháng 8 năm 2022
của Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh)*

Phần thứ Nhất

SỰ CẦN THIẾT VÀ CƠ SỞ PHÁP LÝ

I. SỰ CẦN THIẾT

Cùng với sự phát triển vượt bậc của khoa học, kỹ thuật, công nghệ thông tin trên thế giới nói chung và của Việt Nam nói riêng, các hoạt động về kinh tế - xã hội của Thành phố Hồ Chí Minh ngày càng phát triển và không ngừng được nâng cao. Đời sống vật chất, tinh thần của người dân Thành phố ngày càng được cải thiện, người dân tiếp cận được nhiều nguồn thông tin từ trong nước và quốc tế qua sự phát triển của khoa học kỹ thuật. Khi đời sống vật chất, tinh thần của người dân được nâng cao thì người dân có nhu cầu được phục vụ ngày càng cao, nhất là đối với quyền lợi, lợi ích hợp pháp mà họ được thụ hưởng. Trong đó, có dịch vụ công hành chính, sự phục vụ từ chính quyền các cấp. Để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của người dân, đòi hỏi các cơ quan, đơn vị không ngừng cải cách hành chính, nâng cao chất lượng phục vụ người dân và doanh nghiệp. Cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan, đơn vị nhà nước trên địa bàn Thành phố không ngừng nâng cao trình độ lý luận chính trị, trình độ chuyên môn và kỹ năng thực hiện nhiệm vụ, biết lắng nghe và phản hồi tích cực đối với người dân và doanh nghiệp.

Cụ thể hóa Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08 tháng 11 năm 2011 của Chính phủ về Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2020, Thành ủy, Ủy ban nhân dân Thành phố đã ban hành Chương trình, Kế hoạch triển khai thực hiện theo từng giai đoạn 05 năm, hàng năm. Công tác cải cách hành chính trên địa bàn Thành phố được đánh giá có nhiều chuyển biến đáng ghi nhận và đã đạt được một số kết quả rất quan trọng: công tác chỉ đạo,

triển khai, quán triệt được tổ chức kịp thời, đồng bộ từ Thành phố đến cơ sở; các ngành, các cấp đã chủ động thực hiện cải cách hành chính, cải cách chế độ công vụ, công chức; tổ chức bộ máy có nhiều tiến bộ; công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức đảm bảo đúng quy định, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ngày được nâng cao; việc thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông đáp ứng nhu cầu giải quyết công việc của tổ chức, cá nhân đã tạo điều kiện thuận lợi cho cá nhân, tổ chức khi tham gia giao dịch tại các cơ quan hành chính nhà nước. Từ đó, mối quan hệ giữa các cơ quan hành chính nhà nước với người dân, doanh nghiệp được cải thiện, từng bước nâng cao chất lượng phục vụ, củng cố niềm tin và sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp đối với sự phục vụ của các cơ quan nhà nước trên địa bàn Thành phố. Tuy vậy, qua nhận định đánh giá, công tác cải cách hành chính của Thành phố vẫn còn nhiều tồn tại và chưa đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới bởi nhiều nguyên nhân khác nhau, bao gồm cả nguyên nhân khách quan và nguyên nhân chủ quan. Trong đó, có một phần nguyên nhân chủ quan là yếu tố con người trong thực hiện chỉ đạo, điều hành và tham mưu, tổng hợp công tác cải cách hành của một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức tại các sở, ban, ngành, Ủy ban nhân dân các cấp được giao nhiệm vụ tham mưu, thực hiện công tác cải cách hành chính.

Trong giai đoạn 2021 - 2025, tầm nhìn năm 2030, công tác cải cách hành chính nhà nước của Thành phố phải đáp ứng rất nhiều yêu cầu đặt ra, đó là các chỉ đạo của Đảng, Nhà nước và Chính phủ về phát triển kinh tế xã hội thời kỳ công nghiệp 4.0; hội nhập quốc tế sâu, rộng; phục hồi nền kinh tế do những thiệt hại mà đại dịch COVID-19 đã và đang gây ra; thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững; nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia...Đồng thời, công tác cải cách hành chính nhà nước giai đoạn tới cũng đứng trước nhiều thách thức lớn, đó là đảm bảo bắt kịp với xu thế cải cách, phát triển và các định mức tiêu chuẩn của nền hành chính trên thế giới và phải đáp ứng được nhu cầu, mong đợi ngày càng cao của người dân, mang lại sự hài lòng và tin tưởng cho người dân. Do vậy, công tác cải cách hành chính cũng cần phải cải cách và đổi mới, đặc biệt là đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trực tiếp thực hiện công tác cải cách hành chính phải được nâng cao cả về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, ngoại ngữ, khả năng tư duy và nhận thức nhanh nhạy, phương pháp nghiên cứu, học tập cho phù hợp với yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới.

Trước sự yêu cầu được phục vụ ngày càng cao của người dân, doanh nghiệp và sự phát triển kinh tế - xã hội, hội nhập quốc tế của Thành phố Hồ Chí Minh thì việc xây dựng, triển khai, thực hiện Đề án nâng cao năng lực, trình độ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức làm công tác cải cách hành chính ở các Sở - ban, ngành (sau đây gọi tắt là Sở - ngành), Ủy ban nhân dân các cấp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2022 - 2025 là cấp thiết, phù hợp với thực tế và chủ trương của Chính phủ, Bộ Nội vụ và lãnh đạo Thành phố Hồ Chí Minh.

II. CƠ SỞ PHÁP LÝ

- Chỉ thị số 26/CT-TTg ngày 05 tháng 9 năm 2016 của Thủ tướng Chính phủ về tăng cường kỷ luật kỷ cương trong các cơ quan hành chính nhà nước các cấp;

- Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19 tháng 5 năm 2018 của Hội nghị lần thứ 7, Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đầy đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ;

- Kết luận số 73-KL/TW ngày 20 tháng 5 năm 2020 của Ban Bí thư về việc tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 39-CT/TW của Ban Bí thư khóa X về hợp tác với nước ngoài trong lĩnh vực pháp luật, cải cách hành chính, cải cách tư pháp;

- Quyết định số 84/QĐ-TTg ngày 22 tháng 9 năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Kế hoạch thực hiện Kết luận số 73-KL/TW ngày 20 tháng 5 năm 2020 của Ban Bí thư về việc tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 39-CT/TW của Ban Bí thư khóa X về hợp tác với nước ngoài trong lĩnh vực pháp luật, cải cách hành chính, cải cách tư pháp;

- Kế hoạch của Ban Thường vụ Thành ủy về việc thực hiện Kết luận số 73-KL/TW ngày 20 tháng 5 năm 2020 của Ban Bí thư về việc tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 39-CT/TW của Ban Bí thư khóa X về hợp tác với nước ngoài trong lĩnh vực pháp luật, cải cách hành chính, cải cách tư pháp;

- Kết luận số 14-KL/TW ngày 22 tháng 9 năm 2021 của Bộ Chính trị về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung;

- Quyết định số 1191/QĐ-UBND ngày 07 tháng 4 năm 2021 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về ban hành Kế hoạch thực hiện Chương trình cải cách hành chính và giải pháp nâng cao Chỉ số cải cách hành chính trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2020 - 2025: *“Nâng cao năng lực, trình độ đội ngũ cán bộ, công chức làm công tác cải cách hành chính*

ở các Sở - ngành, Ủy ban nhân dân các cấp. Đồng thời, có chế độ, chính sách hợp lý đối với đội ngũ cán bộ, công chức chuyên trách làm công tác cải cách hành chính các cấp”.

- Nghị quyết số 76/NQ-CP ngày 15 tháng 7 năm 2021 của Chính phủ ban hành chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021 - 2030: “Cải cách hành chính phải gắn với nâng cao nhận thức, đổi mới tư duy và hành động sáng tạo; đổi mới lề lối làm việc, phương thức quản trị hiện đại, trên cơ sở đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số, thực hiện chuyển đổi số trong hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước; tận dụng có hiệu quả thành tựu, tiến bộ khoa học và công nghệ, nhất là những thành tựu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ Tư, với lộ trình, bước đi phù hợp, tránh mọi biểu hiện bàng quan, thiếu tự tin, thụ động, nhưng không nóng vội, chủ quan, duy ý chí.”

“Huy động và bố trí đủ cán bộ, công chức, viên chức có năng lực xây dựng, tổ chức triển khai thực hiện các nhiệm vụ cải cách hành chính. Nâng cao năng lực nghiên cứu và chỉ đạo của các cơ quan có trách nhiệm giúp Chính phủ và Ủy ban nhân dân các cấp tổ chức thực hiện nhiệm vụ cải cách hành chính. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng cho đội ngũ công chức trực tiếp tham mưu nhiệm vụ cải cách hành chính của các bộ, ngành, địa phương. Ưu tiên bố trí nguồn lực tài chính để triển khai thực hiện các nhiệm vụ cải cách hành chính”.

Phần thứ Hai

THỰC TRẠNG, THÁCH THỨC VÀ XU HƯỚNG PHÁT TRIỂN

I. THỰC TRẠNG

1. Đánh giá chung về chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

- Theo kết quả thống kê, rà soát đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của Thành phố¹: Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức từng bước được cải thiện, nâng cao, đáp ứng cơ bản yêu cầu về trình độ và năng lực thi hành công vụ, phục vụ Nhân dân². Ý thức phục vụ, tôn trọng người dân, tổ chức,

¹ Báo cáo số 446-BC/BCSD ngày 23 tháng 9 năm 2020 tổng kết Chương trình hành động số 18-CTrHĐ/TU ngày 31 tháng 10 năm 2016 của Thành ủy về Chương trình cải cách hành chính giai đoạn 2016 - 2020.

² (1) Đội ngũ lãnh đạo, quản lý đương nhiệm và quy hoạch các cấp: có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên đạt 82,86%; trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với vị trí việc làm đạt 93,15%; khoảng 90% đạt tiêu chuẩn quy định về ngoại ngữ và tin học theo ngạch/chức danh nghề nghiệp, 69% đạt chuẩn kiến thức quản lý nhà nước/kiến thức chuyên ngành. (2) Đối với công chức không giữ chức vụ: có trình độ lý luận chính trị từ trung

doanh nghiệp khi đến liên hệ, giải quyết hồ sơ, thủ tục hành chính cơ bản được thực hiện nghiêm túc. Đặc biệt, việc chấp hành thời gian, giờ giấc làm việc và thái độ, tác phong chuẩn mực khi ứng xử với Nhân dân có chuyển biến rõ nét. Tuy nhiên, vẫn còn tình trạng cán bộ, công chức, viên chức (nhất là cán bộ, công chức, viên chức trực tiếp tiếp xúc với cá nhân, tổ chức) bị đánh giá là hạn chế về kỹ năng hành chính, kỹ năng xử lý công việc và kỹ năng giao tiếp, thiếu kinh nghiệm về thực hiện công tác dân vận chính quyền. Việc vận dụng, áp dụng quy định pháp luật, kiến thức về nghiệp vụ vào công việc chuyên môn chưa tốt, còn cứng nhắc về nguyên tắc, sợ trách nhiệm; tinh thần, thái độ phục vụ người dân, doanh nghiệp chưa thân thiện, nhiệt tình. Trong xử lý, giải quyết và trả kết quả thủ tục hành chính thì vẫn còn tình trạng hồ sơ bị trễ hạn; việc yêu cầu bổ sung hồ sơ từ hai lần trở lên còn phổ biến. Điều này được thể hiện qua số liệu khảo sát đo lường sự hài lòng của người dân đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính năm 2020 do Bộ Nội vụ công bố như sau: (1) Có 9,17% người dân mong đợi cần cải thiện thái độ giao tiếp của công chức, tăng gần 01% so với năm 2019; 7,52% người dân mong đợi cần cải thiện tinh thần phục vụ của công chức; 9,26% người dân mong muốn nâng cao năng lực của công chức, đây cũng là điều các cơ quan hành chính nhà nước trên địa bàn Thành phố cần quan tâm hoàn thiện; (2) Chỉ 45% ý kiến nhận định của người dân, tổ chức, doanh nghiệp việc cơ quan giải quyết thủ tục hành chính thông báo và có thực hiện thư xin lỗi đối với các thủ tục hành chính trễ hạn; (3) Có 67,52% ý kiến cho rằng phải bổ sung hồ sơ nhiều lần (từ hai lần trở lên) mới được tiếp nhận, trong đó có nhiều nguyên nhân như do bản thân cá nhân, tổ chức chưa chuẩn bị hồ sơ đầy đủ; do công chức giải thích, hướng dẫn không đầy đủ. Tuy nhiên, tỷ lệ cơ quan giải quyết thủ tục hành chính thực hiện xin lỗi cá nhân tổ chức khi để xảy ra tình trạng yêu cầu bổ sung hồ sơ thì rất thấp, ít gửi văn bản, gọi điện thoại để xin lỗi khi để xảy ra tình trạng sai sót.

- Kết quả đo lường sự hài lòng của người dân đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính năm 2020 trên địa bàn Thành phố đạt 83,74%, đạt chỉ tiêu đã đề ra theo kế hoạch giai đoạn 2016 - 2020, tuy nhiên vẫn còn khoảng cách khá xa so với mục tiêu Nghị quyết Đại hội đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh nhiệm kỳ 2020 - 2025 đã đề ra “*tỷ lệ người dân hài lòng với sự phục vụ của các cơ quan hành chính nhà nước ở từng lĩnh vực đạt 95% trở lên*”.

cấp trở lên đạt 87,47%; trình độ chuyên môn, nghiệp vụ theo yêu cầu đạt 94,96% và 85,08% đã được bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước; trên 90% đạt yêu cầu về trình độ ngoại ngữ, tin học. Đối với viên chức: có 81,35% đạt chuẩn yêu cầu về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; trên 70% có trình độ ngoại ngữ và tin học theo quy định; 40,71% được bồi dưỡng kiến thức chuyên ngành. (3) Đối với cán bộ chủ chốt cơ sở phường - xã - thị trấn: đạt trình độ đại học trở lên về chuyên môn là 91,57%, trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên đạt 90,43%. Công chức chuyên môn cấp xã có 95,42% đạt chuẩn về chuyên môn và trên 80% đạt chuẩn về kiến thức quản lý nhà nước và trung cấp chính trị trên 80%.

2. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của Thành phố³

- Trong báo cáo công tác cải cách hành chính của Thành phố giai đoạn 2011 - 2020⁴: Thành phố đã tập trung chỉ đạo các cơ quan, đơn vị tổ chức đào tạo đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp giảng dạy. Trong đó, chú trọng cập nhật nội dung, kiến thức mới về chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, lấy người học làm trung tâm, tăng thời lượng thực hành, thảo luận các chủ đề sát với thực tiễn công tác chuyên môn và các vấn đề kinh tế - xã hội của Thành phố; tăng cường công tác phối hợp về đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài thông qua các mô hình về chương trình học bổng, tập huấn ngắn hạn, hợp tác trao đổi kinh nghiệm về quản lý nhà nước trên các lĩnh vực quản lý về kinh tế, y tế, đô thị, du lịch, pháp luật, cải cách hành chính... Tỷ lệ hoàn thành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hàng năm đạt từ 85 - 91%, tỷ lệ chưa hoàn thành chủ yếu là do khách quan⁵. Tuy nhiên, công tác triển khai và xây dựng kế hoạch đào tạo ở một số Sở - ngành, quận - huyện còn chậm, kế hoạch còn chung chung, chưa thể hiện số liệu, chỉ tiêu cụ thể; một số đơn vị chưa xây dựng kế hoạch dài hạn một cách bao quát, đầy đủ và đồng bộ và khoa học; việc chuẩn hóa, nâng cao trình độ cho đội ngũ cán bộ đương nhiệm, cán bộ, công chức trẻ trong nguồn quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý trong nhiệm kỳ tới của một số đơn vị chưa có sự đầu tư và tập trung nên hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng chưa cao; bên cạnh đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa gắn kết chặt chẽ với chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao vào làm việc trong bộ máy nhà nước của Thành phố. Một số cán bộ, công chức, viên chức chưa có ý thức tốt và tinh thần phấn đấu, chủ động trong học tập, ảnh hưởng đến hiệu quả khóa học do phải vừa học vừa giải quyết công việc.

Riêng năm 2020 và năm 2021, tình hình dịch COVID-19 tại Thành phố diễn biến rất phức tạp, Thành phố tập trung nguồn nhân lực để phòng,

³ Báo cáo số 24/BC-UBND ngày 09 tháng 02 năm 2021 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của Thành phố năm 2020 và tổng kết 05 năm thực hiện Quyết định số 163/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016 - 2025.

⁴ Báo cáo số 127/BC-UBND ngày 09 tháng 7 năm 2020 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về tổng kết Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2020, định hướng giai đoạn 2021 - 2030 trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh.

⁵ (1) Về đào tạo, bồi dưỡng trong nước: Tính đến hết 2019, Thành phố đã tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho 80.775 lượt cán bộ, công chức và 281.795 lượt viên chức. (2) Về đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài: Tính đến hết 2019, đã cử 1.549 lượt cán bộ, công chức và 2.946 lượt viên chức tham gia các khóa học do Thành phố tổ chức. Ngoài các chương trình bồi dưỡng do ngân sách Thành phố tài trợ, các cơ quan, đơn vị còn phối hợp với các cơ sở đào tạo, các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước để thông báo, cử nhân sự tham gia khóa học, chương trình học bổng của nước ngoài (Chương trình học bổng phát triển ADS của Chính phủ Úc, Chương trình học bổng ITEC của Ấn Độ; Chương trình học bổng JICA của Nhật Bản...).

chống dịch và phục hồi kinh tế - xã hội, nên các khóa đào tạo, bồi dưỡng bị tạm hoãn, điều chỉnh thời gian nhập học, khai giảng hoặc thay đổi thành các hình thức trực tuyến, điều này gây khó khăn cho công tác tổ chức và quản lý các lớp học; ảnh hưởng đến cán bộ, công chức, viên chức trong việc đảm bảo sự hài hòa giữa lịch học, công tác tại cơ quan, đơn vị và sinh hoạt của cuộc sống.

3. Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức làm công cải cách hành chính⁶

Trong những năm qua, Đảng bộ và chính quyền Thành phố đã đặc biệt quan tâm đến xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nói chung và đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thực hiện công tác cải cách hành chính (công chức thực hiện công tác cải cách hành chính) nói riêng như: thường xuyên thực hiện đào tạo, tập huấn trong nước và nước ngoài nhằm nâng cao nghiệp vụ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, ngoại ngữ, các kỹ năng hành chính, hội nhập quốc tế... cho đội ngũ cán bộ, công chức. Có 100% công chức thực hiện công tác cải cách hành chính tại các Sở - ngành, Ủy ban nhân dân cấp huyện có trình độ từ đại học trở lên, trong đó 40,43% có trình độ trên đại học. Nhiều công chức thực hiện công tác cải cách hành chính thể hiện được sự năng động, sáng tạo trong tham mưu, lãnh đạo, chỉ đạo và điều hành; thích ứng nhanh với xu thế hội nhập, có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế.

Đối với công tác bồi dưỡng, tập huấn chuyên đề về công tác cải cách hành chính: Trong giai đoạn 2016 - 2020, Thành phố tổ chức được 02 lớp bồi dưỡng về cải cách hành chính ở nước ngoài vào năm 2017 với 45 công chức là lãnh đạo cấp sở, cấp phòng thuộc sở, lãnh đạo trực tiếp phụ trách công tác cải cách hành chính của Ủy ban nhân dân cấp huyện; tổ chức 10 lớp bồi dưỡng về cải cách hành chính chương trình cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã theo quyết định phê duyệt chương trình của Bộ Nội vụ cho 826 học viên. Hàng năm, Sở Nội vụ tổ chức hội nghị tập huấn đề bồi dưỡng về công tác cải cách hành chính; tổ chức đoàn học tập kinh nghiệm cho cán bộ, công chức làm công tác cải cách hành chính ở các Sở - ngành, cấp huyện.⁷ Bên cạnh đó, các chương trình bồi dưỡng khác đều có chuyên đề về công tác cải cách hành chính hoặc lồng ghép nội dung về công tác cải cách hành chính.

⁶ Số liệu thống kê từ đầu mỗi cán bộ, công chức ở các Sở - ngành, quận - huyện, thành phố Thủ Đức.

⁷ Riêng năm 2021, do tình hình dịch COVID-19 nên để đảm bảo không tập trung đông người, Ban Chỉ đạo Cải cách hành chính Thành phố tổ chức tập huấn triển khai đánh giá chỉ số cải cách hành chính của Sở - ngành, Ủy ban nhân dân thành phố Thủ Đức, quận, huyện thông qua hình thức trực tuyến cho công chức, viên chức của 55 cơ quan, đơn vị.

Mặc dù Thành phố đã đạt được nhiều mặt tích cực trong xây dựng và phát triển công chức thực hiện công tác cải cách hành chính nhưng vẫn còn một số hạn chế nhất định sau:

- Thiếu sự gắn kết trong phối hợp thực hiện công tác cải cách hành chính giữa các ngành với nhau, giữa các đơn vị trong nội bộ cơ quan. Chất lượng xây dựng chương trình, kế hoạch và đánh giá hiệu quả công tác cải cách hành chính vẫn còn một số hạn chế; chưa có đột phá trong công tác cải cách hành chính. Từ đó, hiệu quả Chỉ số cải cách hành chính của Thành phố chưa cao và thiếu sự ổn định và bền vững, Chỉ số cải cách hành chính của các Sở - ngành, các Ủy ban nhân dân quận, huyện, thành phố Thủ Đức⁸ (sau đây gọi tắt là quận, huyện) chưa có sự ổn định, vẫn còn có đơn vị xếp loại Khá.

- Trình độ chuyên môn của công chức thực hiện công tác cải cách hành chính chưa thật sự đồng đều, chưa đảm bảo về các yêu cầu về tiêu chuẩn, điều kiện theo vị trí việc làm tương ứng (có 38,3% chuyên ngành về luật; có 22,34% chuyên ngành về hành chính và có 48,94% chuyên ngành khác như: bác sĩ, kinh tế, điện tử, nguồn nhân lực, công nghệ thông tin, báo chí, sư phạm...); một số công chức còn chưa được qua đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ cải cách hành chính do công tác luân chuyển, phân công công tác (chiếm tỷ lệ 42,55%).

- Đa số công chức thực hiện công tác cải cách hành chính làm việc theo chế độ kiêm nhiệm, chưa có vị trí việc làm cụ thể tại các Sở - ngành, Ủy ban nhân dân các cấp (không tính công chức của Phòng Cải cách hành chính, Sở Nội vụ). Qua khảo sát của Viện Nghiên cứu phát triển Thành phố thì có 54,25% công chức làm công tác cải cách hành chính theo chế độ kiêm nhiệm, số lượng còn lại cũng được phân công thực hiện các nhiệm vụ khác (không phải là công chức chuyên trách làm công tác cải cách hành chính chính hoàn toàn). Có sự chênh lệch khi so sánh tỷ lệ này giữa hai khối Sở - ngành và quận, huyện. Khối Sở - ngành có tỷ lệ công chức làm công tác cải cách hành chính kiêm nhiệm cao hơn (64,52%) so với khối quận, huyện (49,21%).

- Độ tuổi trung bình của công chức làm công tác cải cách hành chính là 39,76 tuổi đối với nam, 37,76 tuổi đối với nữ. Về thời gian, thâm niên trong việc được giao nhiệm vụ tham mưu về công tác cải cách hành chính, phần lớn công chức làm công tác cải cách hành chính dưới 03 năm (gần 60%), trong đó số làm công tác cải cách hành chính dưới 01 năm khá cao: 28,72%. Tỷ lệ này

⁸ Kết quả đánh giá đối với Ủy ban nhân dân Quận 2, Quận 9, quận Thủ Đức trước khi sáp nhập.

khác biệt ở 02 khối Sở - ngành và quận, huyện, thành phố Thủ Đức. Ở quận, huyện, thành phố Thủ Đức số làm công tác cải cách hành chính dưới 01 năm chiếm tỷ lệ cao nhất (34,92%) trong khi ở các Sở - ngành, tỷ lệ làm trên 05 năm rất cao (38.71%). Điều này cho thấy sự biến động nhân sự được giao tham mưu về cải cách hành chính thường xuyên, dẫn đến chất lượng tham mưu công tác cải cách hành chính tại các cơ quan, đơn vị chưa đồng đều, ảnh hưởng không nhỏ đến công tác chỉ đạo, điều hành của Thủ trưởng các Sở - ngành, Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, huyện, thành phố Thủ Đức trong triển khai, đánh giá và chỉ đạo kịp thời về cải cách hành chính tại cơ quan, đơn vị. Việc biến động này cũng xảy ra đối với lãnh đạo chủ chốt và lãnh đạo cấp phòng của các cơ quan, đơn vị được phân công phụ trách lãnh đạo, chỉ đạo công tác cải cách hành chính tại các Sở - ngành và Ủy ban nhân dân quận, huyện, đặc biệt là lãnh đạo các Sở, ngành là thành viên Ban Chỉ đạo Cải cách hành chính Thành phố và lãnh đạo cấp phòng là thành viên Tổ Công tác Ban Chỉ đạo Cải cách hành chính Thành phố. Bên cạnh đó, do đặc thù công việc nên cần các công chức này phải tiếp cận nhanh với trình độ công nghệ của thế giới, có sự nhạy bén, sáng tạo trong tham mưu và triển khai thực hiện nhưng theo thống kê thì độ tuổi công chức làm công tác này cũng cũng nằm trong nhóm trung bình cao (bình quân là 39,76 tuổi đối với nam, 37,76 tuổi đối với nữ), điều này ảnh hưởng không ít đối với chất lượng và tiến độ của công tác.

- Chất lượng, hiệu quả tham mưu, thực hiện công việc của một số công chức thực hiện công tác cải cách hành chính chưa cao, tiến độ giải quyết công việc đôi khi còn chậm so với yêu cầu đề ra như: chất lượng tham mưu xây dựng kế hoạch và triển khai kế hoạch chưa cao; chậm cập nhật kết quả và chậm nộp báo cáo kết quả công tác theo định kỳ; chưa đảm bảo tiến độ về góp ý các chương trình, kế hoạch; chậm triển khai, thực hiện theo kế hoạch chung của Thành phố, chất lượng tham mưu các cuộc họp Ban Chỉ đạo Cải cách hành chính của cơ quan, đơn vị còn chưa hiệu quả.

- Chưa có chế độ riêng về phụ cấp về lương, khen thưởng, ưu tiên đào tạo, luân chuyển, điều động, bổ nhiệm. Chưa có cơ chế, chính sách riêng về thu hút được trí thức trẻ và người có trình độ cao, các chuyên gia tham gia làm công tác cải cách hành chính. Việc xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, hiện đại còn chậm; công tác ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong cải cách hành chính chưa rõ nét.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức thực hiện công tác cải cách hành chính chậm đổi mới⁹; công chức tham gia bồi dưỡng chưa xuất phát từ nhu cầu nâng cao năng lực, yêu cầu làm việc. Công tác phối hợp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đôi khi còn thiếu chặt chẽ, công tác rà soát nhu cầu và xây dựng kế hoạch chưa sát thực tế dẫn đến số lượng tham gia đào tạo, bồi dưỡng chưa đạt chỉ tiêu đề ra, chưa sát với yêu cầu công việc của công chức; vẫn còn tình trạng cử công chức tham gia lớp tập huấn chưa đúng đối tượng; một số cán bộ, công chức lãnh đạo chưa thật sự gương mẫu trong quá trình tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng công tác cải cách hành chính. Các lớp đào tạo, bồi dưỡng công chức làm công tác cải cách hành chính ở nước ngoài chưa được chú trọng và thực hiện thường xuyên.

- Đánh giá của các công chức, viên chức được giao tham mưu trực tiếp công tác cải cách hành chính khi được khảo sát về nhận định cho rằng công tác cải cách hành chính có hay không mang tính hình thức thì có 34,04% đồng ý, tỷ lệ này cao hơn ở khối Sở - ngành (tỷ lệ 42%), điều này phần nào phản ánh công tác cải cách hành chính chưa được đánh giá và nhận thức đúng mức, ít nhiều còn mang tính hình thức. Nhận định về công tác cải cách hành chính chưa phát huy được vai trò của ứng dụng công nghệ có tỷ lệ đồng ý khá cao ở khối quận, huyện (23,81%). Đối với khối Sở - ngành, vấn đề phát huy trách nhiệm người đứng đầu trong chỉ đạo, điều hành công tác cải cách hành chính là mối quan tâm hàng đầu.

- Để tìm hiểu sâu hơn về mong muốn của các công chức đang trực tiếp làm công tác tham mưu cải cách hành chính thì chỉ có gần 26% đánh giá ở mức muốn gắn bó lâu dài với công tác cải cách hành chính, trong khi một tỷ lệ lớn gần 65% đánh giá ở mức bình thường, theo sự phân công của lãnh đạo, tổ chức. Khi được yêu cầu đánh giá trên thang điểm 10 mức độ yêu thích, gắn bó với công tác cải cách hành chính, có đến gần 63% đối tượng khảo sát đánh giá ở mức 07 điểm trở lên, chỉ 1,06% đánh giá ở mức dưới 05 điểm. Một phần nào đó cũng cho thấy, công chức đang trực tiếp làm công tác tham mưu cải cách hành chính vẫn có sự yêu nghề, yêu công việc đang thực hiện, cần phải làm sao nâng cao niềm đam mê, gắn bó hơn với công việc để trở thành những người hoạt động chuyên nghiệp như là một chuyên gia trong tham mưu thực hiện công tác cải cách hành chính. Tuy nhiên, yêu thích, gắn bó của bản thân với công tác

⁹ Các chương trình, nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng công chức làm công tác cải cách hành chính còn chậm. Chưa ưu tiên thực hiện các chương trình đào tạo, bồi dưỡng ngắn ngày và tập trung vào các nội dung thiết thực, phù hợp với tính chất công việc của công chức, mỗi năm trung bình chỉ tổ chức được 01 lớp tập huấn, chủ yếu triển khai các vấn đề trọng tâm của năm, chưa đi sâu vào việc đào tạo, bồi dưỡng.

cải cách hành chính không đồng nghĩa với việc đánh giá cao về tính ổn định, gắn bó của công chức làm công tác cải cách hành chính, cụ thể có gần 63% đối tượng khảo sát đánh giá mức độ yêu thích, gắn bó của bản thân với công tác cải cách hành chính ở mức 07 điểm trở lên nhưng cũng gần 65% đánh giá tính ổn định, gắn bó của công chức làm công tác cải cách hành chính ở mức bình thường, theo sự phân công. Như vậy, có một số công chức dù bản thân yêu thích, gắn bó công tác cải cách hành chính nhưng không đánh giá cao về tính ổn định, gắn bó của công chức làm công tác cải cách hành chính. Thể hiện rõ hơn khi bóc tách theo điểm số về mức độ yêu thích, gắn bó với công tác cải cách hành chính. Trong số những người cho trên 07 điểm, hơn một nửa đánh giá tính ổn định, gắn bó của công chức làm công tác cải cách hành chính chỉ ở mức trung bình.

Mức độ gắn bó, yêu thích với công tác cải cách hành chính thể hiện cùng các yếu tố phụ thuộc về môi trường làm việc tại đơn vị. Nếu xét các mức điểm đánh giá mức độ yêu thích, gắn bó của đối tượng khảo sát với công tác cải cách hành chính bên cạnh các đánh giá về những yếu tố thuộc môi trường làm việc, một công chức đánh giá mức độ yêu thích, gắn bó của bản thân với công tác cải cách hành chính ở mức cao đa phần cũng sẽ có những đánh giá tốt về tính kịp thời của các chính sách khuyến khích tài năng, đãi ngộ và mức độ quan tâm, đề bạt của lãnh đạo đơn vị. Trong số những người cho mức 07 điểm trở lên, hơn 66% đánh giá tính kịp thời của chính sách đãi ngộ ở mức tương đối kịp thời trở lên, gần 73% đánh giá mức độ quan tâm, đề bạt của lãnh đạo đơn vị ở mức tương đối thường xuyên trở lên. Khi được hỏi về sự quan tâm đối với đề việc đề bạt giữ chức vụ lãnh đạo thì hơn 69% đối tượng khảo sát đánh giá mức độ quan tâm, đề bạt của lãnh đạo đơn vị ở mức tương đối thường xuyên trở lên. Tuy nhiên, có đến hơn 30% đánh giá ở mức trung bình trở xuống (thỉnh thoảng, rất ít). Tỷ lệ đánh giá ở mức cao nhất (mức thường xuyên) ở khối quận, huyện cao hơn nhiều so với khối Sở - ngành (26.98% so với 16.13%).

II. THÁCH THỨC

1. Thành phố quyết tâm tiếp tục triển khai chủ trương của Đảng và quy định pháp luật về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo Nghị quyết số 39-NQ/TW, Nghị quyết số 76/NQ-CP; rà soát tổ chức bộ máy các cơ quan, hành chính, đơn vị sự nghiệp theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 6 khóa XII và tổ chức chính quyền địa phương, trong khi đó các nhiệm vụ của công tác cải cách hành chính có số lượng công việc cần xử lý, giải quyết rất lớn, công chức thực hiện công tác cải cách

hành chính chưa có vị trí việc làm chuyên trách, nên phải bố trí kiêm nhiệm từ các vị trí việc làm khác.

2. Xu thế của công tác cải cách hành chính là không những phải đáp ứng nhu cầu ngày càng cao từ người dân, doanh nghiệp mà còn phải phù hợp với môi trường toàn cầu hóa.

3. Vai trò của Thành phố Hồ Chí Minh nói chung và công tác cải cách hành chính của Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng đối với sự phát triển kinh tế - văn hóa - xã hội của đất nước, đòi hỏi Thành phố Hồ Chí Minh cần có những giải pháp cải cách mạnh mẽ để thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, góp phần vào ngân sách quốc gia.

4. Yêu cầu công tác cải cách hành chính phải là công cụ hữu hiệu để triển khai hiệu lực, hiệu quả xây dựng chính quyền đô thị, chính quyền số và các cơ chế đặc thù của Thành phố, nâng cao sự hài lòng đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước của Thành phố.

5. Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, chuyển đổi số đang diễn ra hết sức mạnh mẽ, tác động đến việc ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động quản lý nhà nước.

6. Mục tiêu về Chỉ số cải cách hành chính (PAR index) của Thành phố nằm trong nhóm 05 địa phương dẫn đầu cả nước sẽ gặp nhiều khó khăn, tăng trưởng chậm, chưa đạt kết quả như kỳ vọng, có dấu hiệu đi xuống với việc xếp hạng 23 của năm 2020 giảm 16 bậc so với vị trí thứ 7/63 tỉnh, thành phố của năm 2019 và dự báo tiếp tục sẽ bị giảm thứ hạng trong năm 2021.

7. Tình hình dịch COVID-19 đang diễn biến phức tạp, khó lường, chưa có dấu hiệu kết thúc, gây ảnh hưởng nhiều đến hoạt động bình thường của xã hội. Các cơ quan nhà nước phải có nhiều giải pháp huy động, bố trí tài chính, nguồn lực rất lớn thực hiện công tác phòng, chống dịch; đồng thời phải nhanh chóng thích ứng để tiếp tục thay đổi phương thức làm việc một cách an toàn, hiệu quả, nên sẽ ảnh hưởng nhiều đến các hoạt động và chất lượng, hiệu quả của công tác quản lý nhà nước và sự phát triển của kinh tế - xã hội Thành phố.

III. XU HƯỚNG PHÁT TRIỂN

1. Mục tiêu phát triển Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2025

Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố lần thứ XI nhiệm kỳ 2020 - 2025 xác định: *“đến năm 2025: là đô thị thông minh, thành phố dịch vụ, công nghiệp*

theo hướng hiện đại, giữ vững vai trò đầu tàu kinh tế, động lực tăng trưởng của Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam và cả nước, đi đầu trong đổi mới sáng tạo, có chất lượng sống tốt, văn minh, hiện đại, nghĩa tình”, “Phấn đấu Thành phố nằm trong nhóm 5 địa phương dẫn đầu cả nước về chỉ số cải cách hành chính (PAR index)”, “Tỷ lệ người dân hài lòng với sự phục vụ của các cơ quan hành chính nhà nước ở từng lĩnh vực đạt 95% trở lên.”¹⁰ Do đó, công tác cải cách hành chính tại Thành phố luôn đặt ra yêu cầu cao về mọi mặt, trong đó có giải pháp về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh phải đổi mới mô hình tăng trưởng kinh tế để phát triển kinh tế Thành phố nhanh và bền vững trên cơ sở nghiên cứu và ứng dụng mạnh mẽ khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và tăng năng suất lao động, khuyến khích các sản phẩm công nghệ cao, phần mềm, sản phẩm số. Vì vậy, công tác đầu tư nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực tham gia công tác lãnh đạo, điều hành tham mưu tổ chức triển khai thực hiện công tác cải cách hành chính cần được chú trọng, đổi mới một cách bài bản, chiến lược, có sự đột phá mạnh mẽ trong tư duy và hành động.

2. Xây dựng chính quyền điện tử, chính quyền số

Năm 2020, lần đầu tiên Liên hợp quốc sử dụng cụm từ “Digital Government” (Chính phủ số) làm chủ đề cho Báo cáo khảo sát Chính phủ điện tử, thể hiện xu hướng phát triển Chính phủ số trên toàn cầu¹¹. Tại Việt Nam, Chính phủ cũng ban hành nhiều văn bản để triển khai thực hiện chính quyền điện tử, chính quyền số¹², trong đó có mục tiêu về vận hành tối ưu các hoạt động của cơ quan nhà nước “Cơ quan nhà nước thiết kế mô hình tổ chức, cách thức vận hành dựa trên dữ liệu và công nghệ số, tạo ra môi trường làm việc và công cụ làm việc để cán bộ, công chức, viên chức có thể thực hiện tốt nhất nhiệm vụ của mình, kết nối và hợp tác với nhau dễ dàng hơn, đưa ra quyết định kịp thời hơn, ban hành chính sách tốt hơn, sử dụng nguồn lực tối ưu hơn. Cán bộ, công chức, viên chức được tập huấn, bồi dưỡng kỹ năng phân tích, khai thác dữ liệu và công nghệ số, có năng lực kiến tạo phát triển, dẫn dắt chuyển đổi số trong từng ngành, lĩnh vực, địa phương”.

Tại Thành phố Hồ Chí Minh, thực hiện các văn bản Trung ương và Nghị quyết của Đại hội Đại biểu Đảng bộ Thành phố lần X, lần XI, Ủy ban

¹⁰ Nghị quyết Đại hội đảng bộ Thành phố nhiệm kỳ 2020 - 2025.

¹¹ <https://aita.gov.vn/tong-quan-ve-bao-cao-khao-sat-chinh-phu-dien-tu-nam-2020-cua-lien-hop-quoc>.

¹² Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03 tháng 6 năm 2020 Thủ tướng Chính phủ phê duyệt “Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”; Quyết định số 942/QĐ-TTg ngày 15 tháng 6 năm 2021 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển Chính phủ điện tử hướng tới Chính phủ số giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030.

nhân dân Thành phố cũng xây dựng, triển khai thực hiện Đề án “Xây dựng Thành phố Hồ Chí Minh trở thành đô thị thông minh giai đoạn 2017 - 2020, tầm nhìn đến năm 2025”¹³; đồng thời đã ban hành nhiều văn bản để triển khai thực hiện.¹⁴ Tại Quyết định số 681/QĐ-UBND ngày 06 tháng 3 năm 2021 về triển khai Chương trình “Chuyển đổi số của Thành phố Hồ Chí Minh” năm 2021, Ủy ban nhân dân Thành phố chỉ đạo nội dung phát triển chính quyền số “*Thực hiện theo kế hoạch ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động của cơ quan nhà nước, phát triển chính quyền số và bảo đảm an toàn thông tin mạng năm 2021. Trong đó, tập trung các nhiệm vụ trọng tâm sau: (1) Phát triển các nền tảng cơ bản xây dựng chính quyền điện tử hướng đến chính quyền số theo Kiến trúc Chính quyền điện tử thành phố. (2) Tăng cường kết nối giữa các ứng dụng phục vụ người dân và doanh nghiệp. (3) Tiếp tục đẩy mạnh xây dựng Kho dữ liệu dùng chung và phát triển Hệ sinh thái dữ liệu mở. (4) Xây dựng kế hoạch số hóa hồ sơ và khai thác dữ liệu số phục vụ hoạt động của các cơ quan nhà nước*”.

3. Xu hướng số hóa và đào tạo trực tuyến

Cùng với sự phát triển công nghệ, nhất là trong bối cảnh dịch bệnh, thiên tai, đào tạo trực tuyến đã và đang được coi là một giải pháp quan trọng, tạo điều kiện cho người học có thể học mọi nơi, mọi lúc, nhất là những đối tượng người lớn tuổi, đang đi làm, không có điều kiện học tập trung chính quy¹⁵. Đào tạo thông qua internet đang trở thành nhu cầu cần thiết, chính vì thế phương pháp E-Learning đang dần trở thành xu hướng nhằm giải quyết nhu cầu của cơ quan, tổ chức để đào tạo cho nhân viên trong bối cảnh các phương pháp truyền thống chưa thể tổ chức triển khai thực hiện, giúp giải quyết ngay và truyền tải nhiều nội dung cần thiết.¹⁶

¹³ Kho dữ liệu dùng chung của thành phố, Trung tâm điều hành đô thị thông minh, Trung tâm mô phỏng và dự báo kinh tế xã hội của thành phố, Trung tâm an toàn thông tin Thành phố và các đề án cụ thể được triển khai mạnh mẽ trong các lĩnh vực như: Giáo dục thông minh, y tế thông minh, giao thông thông minh.

¹⁴ Quyết định số 2392/QĐ-UBND về cập nhật Kiến trúc Chính quyền điện tử Thành phố; Quyết định số 2393/QĐ-UBND ngày 03 tháng 7 năm 2020 về phê duyệt Chương trình Chuyển đổi số của Thành phố; Kế hoạch số 2441/KH-UBND ngày 22 tháng 7 năm 2021 của Ủy ban nhân dân Thành phố về Kế hoạch thực hiện Nghị quyết số 50/NQ-CP ngày 17 tháng 4 năm 2020 của Chính phủ về ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27 tháng 9 năm 2019 của Bộ Chính trị về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ Tư

¹⁵ Có 90% ý kiến của doanh nghiệp tham gia khảo sát cho biết, lợi ích lớn nhất của đào tạo trực tuyến là sự linh hoạt về thời gian và không gian dành cho người học. Việc có thể học lại và truy cập dễ dàng học liệu là điểm lợi thế của hình thức đào tạo này (Nguồn: <https://baodansinh.vn/>)

¹⁶ E-Learning (viết tắt của cụm từ Electronic Learning) là phương pháp đào tạo thông qua các công cụ trên nền tảng internet. Đây có thể được xem như một môi trường để truyền tải và lưu trữ dữ liệu. Thông qua các công cụ trực tuyến, nhà đào tạo và học viên có thể trao đổi và tương tác lẫn nhau cũng như truy cập vào các hệ thống dữ liệu khác nhau. Với phương pháp này, học viên sẽ tiết kiệm rất nhiều thời gian đi lại giữa các địa điểm đào tạo bởi vì chỉ cần có kết nối internet, học viên sẽ được đào tạo ở mọi lúc mọi nơi. Thời gian và

Tại Thành phố Hồ Chí Minh, Quyết định số 2393/QĐ-UBND ngày 03 tháng 7 năm 2020 về phê duyệt Chương trình Chuyển đổi số của Thành phố, Ủy ban nhân dân Thành phố đặt ra mục tiêu chuyển đổi số trong lĩnh vực giáo dục “*đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số và các nền tảng số để đổi mới nội dung, phương pháp dạy và học (bài giảng điện tử, học liệu số đa phương tiện), kết hợp học trên lớp và học trực tuyến, kiểm tra và đánh giá kết quả dạy và học với các nền tảng giáo dục mới. Đến năm 2025, 100% các trường học, cơ sở giáo dục có trang thông tin điện tử, cung cấp những thông tin về cơ sở vật chất, chương trình học, đội ngũ giáo viên, giảng viên*” và chuyển đổi số trong đào tạo nguồn nhân lực “*xây dựng chương trình, tổ chức và đào tạo những kỹ năng số cần thiết cho cán bộ các cơ quan hành chính của Thành phố để nâng cao hiệu quả các dịch vụ công cũng như tham gia vào quá trình xây dựng đô thị thông minh và chính quyền số của Thành phố Hồ Chí Minh*”.

4. Vận dụng hiệu lực, hiệu quả chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung trong công tác chỉ đạo, điều hành và tham mưu hoạt động cải cách hành chính

Kết luận số 14-KL/TW ngày 22 tháng 9 năm 2021 của Bộ Chính trị về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung có ý nghĩa rất quan trọng trong giai đoạn hiện nay. Kết luận này của Bộ Chính trị có cơ chế, hành lang pháp lý để cán bộ dám nghĩ, dám làm, thay vì chỉ thực hiện những nội dung đã được quy định một cách rất nguyên tắc, ở trong vòng an toàn, không mạnh dạn đột phá, sáng tạo. Thành phố đã có Kế hoạch triển khai thực hiện Kết luận số 14-KL/TW ngày 22 tháng 9 năm 2021 của Bộ Chính trị trong phạm vi toàn địa phương (Kế hoạch số 124-KH/TU ngày 31 tháng 5 năm 2022) và chắc chắn sẽ tạo cơ sở đặc biệt quan trọng để có những bước tiến quan trọng trong công tác cán bộ, đặc biệt là cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo và làm công tác cải cách hành chính. Tại Kết luận này, Trung ương xác định chúng ta cần đặc biệt quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, có bản lĩnh chính trị, trí tuệ, gương mẫu, quyết tâm đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, sẵn sàng đương đầu với khó khăn, thử thách, luôn nỗ lực hành động vì lợi ích chung, đây là cơ sở pháp lý vững chắc và là động lực quan trọng để công tác cải cách hành chính càng ngày càng phát triển mạnh mẽ, hiệu quả và thiết thực.

5. Đổi mới phương thức làm việc theo Mô hình thực hành 5S

Mô hình thực hành 5S¹⁷ đã được áp dụng tại Nhật Bản như một nền tảng để áp dụng thành công hệ thống quản lý chất lượng. 5S là một phương pháp để tổ chức một nơi làm việc, đặc biệt là nơi làm việc dùng chung và giữ nơi đó một cách có tổ chức, an toàn, sạch sẽ và hiệu quả, tạo điều kiện cho việc áp dụng hệ thống quản lý chất lượng, đem lại niềm tin cho khách hàng. Mô hình này được nhiều cơ quan nhà nước, doanh nghiệp trên khắp thế giới áp dụng trong hoạt động với điều kiện, đặc thù riêng.

Nhằm đẩy mạnh công tác cải cách hành chính nhằm phục vụ Nhân dân ngày càng tốt hơn, là cơ quan đầu tiên của Thành phố ứng dụng mô hình thực hành 5S, Ủy ban nhân dân Quận 12 đã ban hành Kế hoạch số 446/KH-UBND-TCT ngày 31 tháng 12 năm 2015 về thực hiện quản lý chất lượng theo mô hình 5S tại các cơ quan, đơn vị thuộc Ủy ban nhân dân Quận 12, giai đoạn 2015 - 2020. Theo báo cáo của Ủy ban nhân dân Quận 12, Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị đã có sự quan tâm, chỉ đạo, đôn đốc, nhắc nhở cán bộ, công chức, viên chức thực hiện quản lý chất lượng theo mô hình 5S trong việc sắp xếp hồ sơ, văn bản, vật dụng, trang thiết bị tại vị trí làm việc và tại cơ quan, đơn vị, cụ thể: các vị trí làm việc được bố trí hợp lý, gọn gàng; các trang thiết bị, công cụ hỗ trợ được sắp xếp hợp lý; hồ sơ, văn bản được lưu trữ khoa học, dễ nhận biết; môi trường làm việc được trang bị các mảng xanh tạo không khí trong lành; hạn chế các vận dụng thừa, không cần thiết. Tuy nhiên, bên cạnh đó, vẫn còn số ít cá nhân chưa thấu hiểu mô hình 5S, thực hiện còn mang tính chất đối phó, từ đó chưa thay đổi được chất lượng môi trường làm việc.

Mô hình thực hành 5S là quá trình liên tục, lâu dài nên không thể nói là “thực hiện xong” nhưng qua quá trình thực hiện, sẽ mang lại được nhiều

¹⁷ 5S là chữ cái viết tắt của 5 từ đều bắt đầu bằng chữ "S". (1) SERI (Sàng lọc): Là xem xét, phân loại, chọn lựa và loại bỏ những thứ không cần thiết tại nơi làm việc. Chồng xu hướng của con người muốn giữ mọi thứ cho những trường hợp dự phòng, chỉ giữ những loại dụng cụ, phương tiện tối thiểu hỗ trợ cho công việc. (2) SEITON (Sắp xếp): Là bố trí, sắp đặt mọi thứ ngăn nắp theo trật tự hợp lý để dễ dàng, nhanh chóng cho việc sử dụng. Khi sắp xếp nên sử dụng những phương tiện trực quan một cách rõ ràng, để mọi người dễ nhận biết, tạo nơi làm việc có tổ chức, giảm thiểu thời gian tìm kiếm, loại bỏ những hành động dư thừa gây lãng phí thời gian. (3) SEISO (Sạch sẽ): Là giữ gìn vệ sinh tại nơi làm việc, máy móc, thiết bị để đảm bảo môi trường, mỹ quan tại nơi làm việc. Tất cả mọi thành viên trong đơn vị đều có ý thức và tham gia giữ gìn vệ sinh, phải có đủ phương tiện, dụng cụ vệ sinh cho đầy đủ và thích hợp. Công việc vệ sinh là việc làm thường xuyên của mọi người trong tổ chức, và Ban lãnh đạo thường xuyên kiểm tra nhắc nhở việc thực hiện. (4) SEIKETSU (Sân sóc): Là duy trì thường xuyên những việc đã làm, cải tiến liên tục nơi làm việc để đạt được hiệu quả cao hơn là điều rất quan trọng và cần thiết. Xác lập một hệ thống kiểm soát trực quan, tạo môi trường dễ dàng để duy trì việc sàng lọc, sắp xếp và sạch sẽ. (5) SHITSUKE (Săn sàng): Giáo dục mọi người có ý thức, tạo thói quen tự giác tuân thủ nghiêm ngặt các qui định tại nơi làm việc. Kiểm tra định kỳ với những nguyên tắc đã xác lập, xây dựng và định hình một nền văn hoá trong đơn vị.

hiệu quả thiết thực trong hoạt động của các cơ quan nhà nước, đó là: (1) Xây dựng một môi trường sạch sẽ, ngăn nắp tại nơi làm việc, tiết kiệm thời gian trước kia phải tìm kiếm, chất lượng công việc tăng. (2) Tăng cường phát huy sáng kiến của cán bộ, công chức. Xây dựng ý thức cải tiến cho mọi người tại nơi làm việc. (3) Nâng cao ý thức kỷ luật trong cơ quan, xây dựng hình ảnh tổ chức đẹp, tạo niềm tin cho Nhân dân. (4) Xây dựng tinh thần đồng đội giữa mọi người. Phát triển vai trò lãnh đạo của cán bộ lãnh đạo và cán bộ quản lý thông qua các hoạt động thực tế... điều này giúp cho môi trường làm việc chuyên nghiệp, thuận lợi, năng động, khoa học phù hợp với vị trí, vai trò của công tác cải cách hành chính.

Phần thứ Ba

NỘI DUNG ĐỀ ÁN

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Mục đích

- Triển khai thực hiện hiệu quả chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ, công chức, viên chức năng động, sáng tạo vì lợi ích chung trong công tác chỉ đạo, điều hành và tham mưu hoạt động cải cách hành chính.

- Xây dựng và nâng cao chất lượng và năng lực tham mưu của cán bộ, công chức, viên chức thực hiện công tác cải cách hành chính ở các cấp đáp ứng yêu cầu công tác quản lý nhà nước, phục vụ người dân, doanh nghiệp, góp phần phát triển kinh tế - xã hội và xu hướng hội nhập quốc tế của Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Yêu cầu

- Kế thừa, phát huy các kinh nghiệm, kết quả đã đạt được trong quá trình thực hiện Đề án “Tăng cường năng lực công chức chuyên trách cải cách hành chính giai đoạn 2016 - 2020” được phê duyệt tại Quyết định số 3853/QĐ-BNV ngày 21 tháng 10 năm 2016 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ, đồng thời vận dụng hiệu quả Kết luận số 14-KL/TW ngày 22 tháng 9 năm 2021 của Bộ Chính trị về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung trong quá trình xây dựng và thực hiện đề án.

- Cán bộ, công chức lãnh đạo phải là người nêu gương trong thực hiện cải cách hành chính; luôn nêu cao tinh thần đổi mới, sáng tạo; khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo trong cải cách hành chính vì lợi ích chung. Chủ động tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng về công tác cải cách hành chính.

- Việc bồi dưỡng, tập huấn phải được thực hiện thường xuyên, có nội dung cập nhật, phương pháp linh hoạt phù hợp với từng đối tượng. Lựa chọn các cơ sở đào tạo có chất lượng. Nâng cao ý thức trách nhiệm và thái độ học tập của cán bộ, công chức, viên chức. Đổi mới phương pháp đào tạo, bồi dưỡng gắn với khảo sát thực tiễn.

- Trao đổi, hợp tác quốc tế về cải cách hành chính đảm bảo tuân thủ Kết luận số 73-KL/TW ngày 20 tháng 5 năm 2020 của Ban Bí thư về việc tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 39-CT/TW của Ban Bí thư khóa X về hợp tác với nước ngoài trong lĩnh vực pháp luật, cải cách hành chính, cải cách tư pháp.

- Thường xuyên, cập nhật bổ sung việc chuyển đổi số trên tất cả các lĩnh vực cải cách hành chính, đảm bảo sự đồng bộ, hiệu quả theo chương trình chuyển đổi số của Thành phố.

- Xây dựng môi trường làm việc một cách chuyên nghiệp, hiện đại và phát triển bền vững; thí điểm đổi mới thực hiện các giải pháp, phương pháp làm việc, sắp xếp nơi làm việc, nâng cao chất lượng tham mưu tại các đơn vị có điều kiện phù hợp, không nóng vội, vừa thực hiện vừa sơ kết rút kinh nghiệm, đảm bảo vai trò tích cực, chủ động và quyết liệt của người đứng đầu đơn vị.

II. MỤC TIÊU, CHỈ TIÊU

1. Mục tiêu

- Xây dựng được một đội ngũ công chức thực hiện cải cách hành chính của Thành phố ổn định, có phẩm chất đạo đức, đủ năng lực đáp ứng yêu cầu chỉ đạo, tham mưu, triển khai cải cách hành chính nhà nước; đi đầu trong thực hiện chuyển đổi số mang đến sự hài lòng cho người dân và tổ chức góp phần xây dựng chính quyền hành động, chính quyền thân thiện với Nhân dân.

- Thực hiện nghiêm túc nội dung khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, năng động, sáng tạo vì lợi ích chung trong hoạt động chỉ đạo, điều hành và tham mưu công tác cải cách hành chính tại các cơ quan, đơn vị.

- Xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm và thống nhất việc bố trí vị trí việc làm của công chức thực hiện công tác cải cách hành chính tại các cơ quan nhà nước trên địa bàn Thành phố đảm bảo tính ổn định và tính kế thừa.

- Thực hiện luân chuyển, điều động và bổ nhiệm công chức trực tiếp đang đảm nhiệm các vị trí việc làm ở các lĩnh vực cải cách hành chính hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ từ 03 năm liên tục trở lên, được đánh giá có nhiều

sáng kiến, mô hình, giải pháp hiệu quả được áp dụng thực tiễn, giữ vị trí lãnh đạo ở các cấp.

- Thí điểm đổi mới phương pháp làm việc, sắp xếp nơi làm việc theo tiêu chuẩn thực hành 5S tại một số Sở - ngành, quận - huyện, phường, xã, thị trấn.

2. Chỉ tiêu

- 100% cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân Thành phố và 22 Phòng Nội vụ thuộc Ủy ban nhân dân quận, huyện, thành phố Thủ Đức ngoài việc thực hiện theo hướng dẫn tiêu chuẩn vị trí việc làm chuyên ngành, phải bố trí, bổ sung trong bảng mô tả công việc làm công tác cải cách hành chính của ít nhất 01 vị trí việc làm.

Khuyến khích xây dựng và bố trí vị trí việc làm công tác cải cách hành chính tại các cơ quan, đơn vị để tham mưu các chức năng, nhiệm vụ liên quan đến các lĩnh vực của công tác cải cách hành chính của các cơ quan, đơn vị.

- 100% cán bộ, công chức lãnh đạo các Sở - ngành, Ủy ban nhân dân cấp huyện và lãnh đạo các phòng chuyên môn, đơn vị trực thuộc các Sở - ngành, Ủy ban nhân dân trên địa bàn Thành phố phải được bồi dưỡng, tập huấn về công tác cải cách hành chính.

- 100% công chức, viên chức làm công tác cải cách hành chính được cung cấp các kiến thức, kỹ năng cần thiết phục vụ quá trình tham mưu, tổng hợp, hướng dẫn triển khai thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ cải cách hành chính.

- 100% công chức, viên chức làm công tác cải cách hành chính được tiếp cận các tài liệu, bài giảng điện tử về cải cách hành chính. Được tiếp cận bằng tài liệu và trao đổi trực tiếp với kinh nghiệm cải cách hành chính của các tỉnh, thành phố trong nước và các mô hình của các nước phát triển trên thế giới.

- Ít nhất 20 công chức, viên chức làm công tác cải cách hành chính ở các Sở - ngành, Ủy ban nhân dân các cấp trên địa bàn Thành phố được quy hoạch chức danh lãnh đạo, luân chuyển, bổ nhiệm giữ chức vụ lãnh đạo.

- Phần đầu đào tạo, bồi dưỡng ít nhất 50 cán bộ, công chức, viên chức làm công tác cải cách hành chính ở các Sở - ngành, Ủy ban nhân dân các cấp trên địa bàn Thành phố và các nguồn khác trở thành các chuyên gia về cải cách hành chính.

- Tổ chức ít nhất 05 lớp bồi dưỡng ở nước ngoài về cải cách hành chính, tập trung nâng cao công tác quản trị công, chất lượng tham mưu các giải pháp, sáng kiến cải tiến trong hoạt động quản lý nhà nước của các cơ quan, đơn vị. Trong đó, ưu tiên công chức trực tiếp làm công tác cải cách hành chính không giữ chức vụ lãnh đạo tham gia.

- Tổ chức ít nhất 05 lớp bồi dưỡng về cải cách hành chính ở trong nước theo phương pháp trực tiếp kết hợp với trực tuyến, tập trung các kỹ năng.

- Hàng năm tổ chức tập huấn, trao đổi, hướng dẫn nghiệp vụ về cải cách hành chính.

- Tổ chức ít nhất 05 đoàn công tác nghiên cứu, trao đổi kinh nghiệm triển khai, thực hiện công tác cải cách hành chính ở các tỉnh, thành phố có các mô hình hay, hiệu quả, kết quả Chỉ số cải cách hành chính cấp tỉnh cao hơn Thành phố.

III. ĐỐI TƯỢNG, PHẠM VI ĐIỀU CHỈNH, THỜI GIAN THỰC HIỆN ĐỀ ÁN

1. Đối tượng, phạm vi điều chỉnh

- Các Sở - ngành thuộc Ủy ban nhân dân Thành phố, các đơn vị ngành dọc, Ủy ban nhân dân các cấp trên địa bàn Thành phố. Mở rộng đến Văn phòng Thành ủy, các Ban Thành ủy, Ủy ban Kiểm tra Thành ủy, hệ thống Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội Thành phố theo yêu cầu công tác.

- Cán bộ, công chức, viên chức làm công tác cải cách hành chính ở các Sở - ngành, các đơn vị ngành dọc, Ủy ban nhân dân các cấp trên địa bàn Thành phố. Mở rộng đến Văn phòng Thành ủy, các Ban Thành ủy, Ủy ban Kiểm tra Thành ủy, hệ thống Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội Thành phố theo yêu cầu công tác.

2. Thời gian thực hiện: Từ năm 2022 đến hết năm 2025.

IV. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP VÀ KINH PHÍ THỰC HIỆN

1. Nhiệm vụ, giải pháp

1.1. Quán triệt, tuyên truyền chủ trương và nâng cao nhận thức của các cấp ủy đảng, cơ quan, đơn vị các cấp về tầm quan trọng của công tác cải cách hành chính; yêu cầu, mục tiêu về nâng cao năng lực của công chức thực hiện công tác cải cách hành chính.

- Thường xuyên kiện toàn Ban Chỉ đạo Cải cách hành chính Thành phố, Tổ Công tác Ban Chỉ đạo Cải hành chính chính Thành phố và các cấp theo hướng tinh gọn, hiệu quả, người đứng đầu của từng cơ quan, đơn vị phải là Trưởng ban Ban Chỉ đạo Cải cách hành chính của cơ quan, đơn vị đó.

- Nghiên cứu kiện toàn, nâng cao năng lực tham mưu của Phòng Cải cách hành chính thuộc Sở Nội vụ và từng bước kiện toàn, chuyên nghiệp hóa các phòng chuyên môn trực tiếp tham mưu các lĩnh vực cải cách hành chính của các Sở - ngành.

1.2. Công chức thực hiện công tác cải cách hành chính phải chủ động, tích cực phấn đấu, học tập, rèn luyện, tu dưỡng bản thân, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác; có uy tín, có bản lĩnh chính trị, trí tuệ, gương mẫu, quyết tâm đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, sẵn sàng đương đầu với khó khăn, thử thách, luôn nỗ lực hành động vì lợi ích chung.

- Xây dựng quy định xác định vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu các cơ quan hành chính các cấp về công tác cải cách hành chính (về hoạt động chỉ đạo, điều hành công tác cải cách hành chính; xác định chỉ số cải cách hành chính; kết quả khảo sát đánh giá mức độ hài lòng của người dân, doanh nghiệp đối với sự phục vụ của đội ngũ cán bộ, công chức ở các Sở - ngành, Ủy ban nhân dân các cấp; việc quản lý và sử dụng công chức thực hiện công tác cải cách hành chính).

- Xây dựng nội dung quy định về tiêu chuẩn, vị trí, chức năng, nhiệm vụ và trách nhiệm của công chức thực hiện công tác cải cách hành chính gắn với chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo trong cải cách hành chính vì lợi ích chung; quản lý, đánh giá và thực hiện chỉ tiêu luân chuyển, bổ nhiệm cán bộ, công chức, viên chức làm công tác cải cách hành chính ở các Sở - ngành, Ủy ban nhân dân các cấp trên địa bàn Thành phố giữ chức vụ lãnh đạo.

- Thực hiện kiểm tra, đánh giá năng lực của công chức giữ nhiệm vụ, vị trí việc làm tham mưu công tác cải cách hành chính của cơ quan, đơn vị và các nguồn khác thông qua các kỳ kiểm tra sát hạch, để từ đó lựa chọn cá nhân có đủ năng lực để tạo nguồn và tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng để bố trí vị trí cán bộ, công chức lãnh đạo công tác cải cách hành chính, làm chuyên gia cải cách hành chính của cơ quan, đơn vị. Kịp thời bố trí công việc khác phù hợp đối với cán bộ, công chức lãnh đạo không thực hiện tốt công tác cải cách hành chính.

Bố trí công việc khác phù hợp với công chức thực hiện cải cách hành chính không đạt yêu cầu về năng lực vị trí việc làm.

1.3. Xác định vị trí việc làm của công chức thực hiện công tác cải cách hành chính. Kiện toàn, sắp xếp đội ngũ công chức thực hiện công tác cải cách hành chính đảm bảo về số lượng, chất lượng theo danh mục vị trí việc làm đã được phê duyệt của từng cơ quan, đơn vị. Bổ sung cơ sở vật chất, phương tiện làm việc đầy đủ, hiện đại; ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong công tác cải cách hành chính.

1.4. Thực hiện hiệu quả và có cơ chế đặc biệt, ưu tiên trong việc tuyển chọn, thu hút các cá nhân có năng lực và nguyện vọng làm công tác cải cách hành chính để đào tạo, bồi dưỡng nhằm tạo nguồn công chức, viên chức làm công tác cải cách hành chính và chuyên gia về cải cách hành chính để bố trí tại các cơ quan, đơn vị.

1.5. Đào tạo, tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức, lãnh đạo; công chức thực hiện công tác cải cách hành chính các cơ quan, đơn vị.

- Xây dựng chương trình, biên soạn tài liệu tập huấn, bồi dưỡng để cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng cho cán bộ, công chức lãnh đạo; cán bộ, công chức thực hiện công tác cải cách hành chính của các cơ quan, đơn vị.

- Xây dựng hệ thống đào tạo trực tuyến đối với một số chuyên đề cơ bản, đáp ứng nhu cầu học tập linh hoạt của đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, công chức thực hiện công tác cải cách hành chính tại các cơ quan, đơn vị.

- Xây dựng Kế hoạch tổ chức bồi dưỡng kỹ năng, chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ, công chức lãnh đạo, công chức thực hiện công tác cải cách hành chính của các cơ quan, đơn vị hàng năm.

- Tổ chức ký kết thỏa thuận hợp tác quốc tế về cải cách hành chính với những tổ chức có kinh nghiệm trong đào tạo về cải cách hành chính, quản lý nhà nước.

- Tổ chức các đoàn khảo sát, học tập kinh nghiệm trong và ngoài nước về cải cách hành chính cho cán bộ, công chức lãnh đạo, công chức thực hiện công tác cải cách hành chính của các cơ quan, đơn vị.

1.6. Ưu tiên xây dựng kế hoạch triển khai chương trình chuyển đổi số của Thành phố tại các cơ quan trong các lĩnh vực: (1) cải cách thể chế, (2) cải cách thủ tục hành chính, (3) cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước;

(4) cải cách chế độ công vụ; (5) cải cách tài chính công; (6) công tác chỉ đạo, điều hành hoạt động cải cách hành chính.

1.7. Xây dựng kế hoạch thực hiện thí điểm đổi mới phương pháp quản lý, sắp xếp nơi làm việc theo tiêu chuẩn thực hành 5S tại một số cơ quan, đơn vị các cấp nhằm tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp, hiện đại và phát triển bền vững.

1.8. Thực hiện quán triệt, tuyên truyền trong đội ngũ công chức, viên chức về vị trí, vai trò và nhiệm vụ của công tác cải cách hành chính, quan tâm tuyển dụng, xét chuyển từ nguồn viên chức thành công chức để thực hiện nhiệm vụ tham mưu cải cách hành chính tại các cơ quan hành chính nhà nước.

2. Kinh phí

2.1. Kinh phí thực hiện Đề án được đảm bảo từ nguồn ngân sách nhà nước; đóng góp của các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước; nguồn xã hội hóa và các nguồn thu hợp pháp khác theo quy định của pháp luật hiện hành.

2.2. Hàng năm, căn cứ nhiệm vụ được giao tại Đề án, các cơ quan, đơn vị có trách nhiệm lập dự toán kinh phí thực hiện Đề án và tổng hợp chung vào dự toán của cơ quan, đơn vị mình gửi cơ quan tài chính cùng cấp trình cấp có thẩm quyền bố trí kinh phí thực hiện theo quy định.

Phần thứ Tư TỔ CHỨC THỰC HIỆN

I. SỞ NỘI VỤ

1. Tham mưu Ủy ban nhân dân Thành phố

- Chỉ đạo xây dựng và kiện toàn vị trí việc làm cải cách hành chính tại các cơ quan, đơn vị. Khi ban hành quy định về chế độ, chính sách cho cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn Thành phố, phải có tiêu chí ưu tiên trong đánh giá, thi đua, khen thưởng, luân chuyển, bổ nhiệm và đào tạo, bồi dưỡng đối với công chức, viên chức thực hiện công tác cải cách hành chính.

- Ban hành các quy định về việc tuyển chọn, thu hút các cá nhân có năng lực và nguyện vọng làm công tác cải cách hành chính; thực hiện kiểm tra, đánh giá năng lực để lựa chọn cá nhân có đủ năng lực để tạo nguồn để bố trí vị trí cán bộ, công chức lãnh đạo công tác cải cách hành chính, làm chuyên gia về cải cách hành chính của cơ quan, đơn vị.

- Ban hành kế hoạch và tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn ở trong nước và nước ngoài cho công chức thực hiện cải cách hành chính các cơ quan, đơn vị.

- Ký kết hợp tác quốc tế về cải cách hành chính.

- Ban hành kế hoạch thực hiện thí điểm đổi mới phương pháp làm việc, sắp xếp nơi làm việc theo tiêu chuẩn thực hành 5S tại một số cơ quan, đơn vị.

- Công nhận và quản lý danh sách nguồn cán bộ, công chức lãnh đạo công tác cải cách hành chính, công chức, viên chức làm công tác cải cách hành chính và các chuyên gia về cải cách hành chính.

- Tổ chức Hội nghị sơ kết, tổng kết đề án.

2. Làm Cơ quan Thường trực để chủ động tham mưu và giúp Ủy ban nhân dân Thành phố triển khai, kiểm tra, đôn đốc thực hiện hiệu quả đối với đề án này.

3. Xây dựng quy định về chức trách, nhiệm vụ và vị trí việc làm của công chức thực hiện cải cách hành chính. Hướng dẫn thực hiện quy định về ưu tiên trong công tác đánh giá, thi đua, khen thưởng, luân chuyển, bổ nhiệm và đào tạo, bồi dưỡng đối với công chức thực hiện công tác cải cách hành chính.

4. Phối hợp xây dựng chương trình, biên soạn tài liệu tập huấn, bồi dưỡng công tác cải cách hành chính.

5. Xây dựng và triển khai thực hiện các kế hoạch về lớp bồi dưỡng kỹ năng, chuyên môn nghiệp vụ, trao đổi kinh nghiệm thực tiễn cho cán bộ, công chức lãnh đạo; công chức, viên chức thực hiện công tác cải cách hành chính theo từng cấp tại các cơ quan, đơn vị hàng năm.

6. Phối hợp xây dựng hệ thống đào tạo trực tuyến công tác cải cách hành chính của Thành phố Hồ Chí Minh. Lựa chọn các chuyên đề, xây dựng bài giảng trực tuyến công tác cải cách hành chính Thành phố.

7. Xây dựng kế hoạch và tổ chức các đoàn trao đổi, học tập kinh nghiệm trong nước cho công chức thực hiện cải cách hành chính các cơ quan, đơn vị.

8. Phối hợp xây dựng và triển khai kế hoạch chuyển đổi số đối với lĩnh vực: (1) cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước; (2) cải cách chế độ công vụ; (3) công tác chỉ đạo, điều hành hoạt động cải cách hành chính. Tiếp tục cập nhật và khai thác hiệu quả Hệ thống quản lý công tác cải cách hành chính của Thành phố.

9. Thực hiện công tác kiểm tra, đánh giá đối với cán bộ, công chức lãnh đạo; công chức, viên chức thực hiện cải cách hành chính. Tham mưu, kiến nghị kịp thời hoặc thực hiện theo thẩm quyền trong việc bố trí công việc khác phù hợp đối với cán bộ, công chức lãnh đạo không thực hiện tốt công tác cải cách hành chính và công chức, viên chức thực hiện cải cách hành chính không đạt yêu cầu về năng lực vị trí việc làm.

III. SỞ THÔNG TIN VÀ TRUYỀN THÔNG

1. Phối hợp hướng dẫn Sở Nội vụ trong công tác xây dựng và vận hành hệ thống đào tạo trực tuyến công tác cải cách hành chính của Thành phố. Yêu cầu:

- Số hóa nội dung, bài giảng công tác cải cách hành chính;
- Quản lý nội dung, tổ chức các khóa học, tổ chức các đợt kiểm tra, khảo sát;
- Quản lý, kiểm soát thời gian, đo lường chất lượng học viên tham gia nghiên cứu, học tập trên Hệ thống;
- Tích hợp, đồng bộ với các hệ thống của Thành phố, đảm bảo an toàn thông tin.

2. Hỗ trợ, hướng dẫn các Sở - ngành, Ủy ban nhân dân thành phố Thủ Đức, các quận - huyện trong triển khai chuyển đổi số liên quan đến công tác cải cách hành chính trong phạm vi quản lý ngành, lĩnh vực.

3. Ưu tiên xét duyệt hoặc tham mưu Ủy ban nhân dân Thành phố có cơ chế ưu tiên xét duyệt các dự án về chuyển đổi số liên quan đến các lĩnh vực cải cách hành chính.

IV. SỞ TÀI CHÍNH

Chủ trì, phối hợp với Sở Nội vụ và các đơn vị có liên quan thẩm định và trình Ủy ban nhân dân Thành phố bố trí kinh phí thực hiện các nhiệm vụ được giao tại Đề án này hàng năm.

V. VĂN PHÒNG ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ

Nghiên cứu tham mưu Ủy ban nhân dân Thành phố xây dựng, ban hành Đề án nâng cao năng lực, trình độ của cán bộ, công chức, viên chức trong thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông trong giải quyết thủ tục hành chính theo quy định tại Quyết định số 468/QĐ-TTg ngày 27 tháng 3 năm 2021 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án “Đổi mới việc thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông trong giải quyết thủ tục hành chính”.

VI. SỞ KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ

1. Phối hợp với Sở Nội vụ trong xây dựng, triển khai kế hoạch thực hiện thí điểm đổi mới phương pháp làm việc, sắp xếp nơi làm việc theo tiêu chuẩn thực hành 5S tại một số cơ quan, đơn vị và tuyển dụng, thu hút các chuyên gia làm công tác cải cách hành chính tại các cơ quan, đơn vị.

2. Phối hợp triển khai nội dung Đề án đối với các nội dung có liên quan đến chức năng, nhiệm vụ.

VII. SỞ TƯ PHÁP

Phối hợp triển khai nội dung Đề án đối với các nội dung có liên quan đến chức năng, nhiệm vụ.

VIII. CÁC CƠ QUAN THAM MƯU, GIÚP VIỆC CỦA THÀNH ỦY, ỦY BAN KIỂM TRA THÀNH ỦY, ỦY BAN MẶT TRẬN TỔ QUỐC VIỆT NAM THÀNH PHỐ VÀ CÁC TỔ CHỨC CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI THÀNH PHỐ

1. Căn cứ vào nhu cầu công tác cải cách hành chính của cơ quan, đơn vị, đề nghị Ủy ban nhân dân Thành phố (thông qua Sở Nội vụ) để tham gia Đề án này.

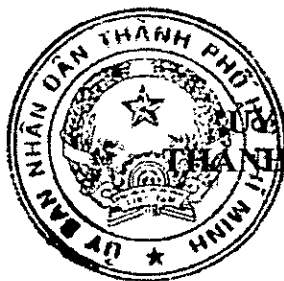
2. Đề nghị Ban Tổ chức Thành ủy phối hợp để triển khai thực hiện các công tác đào tạo, bồi dưỡng liên quan đến các cán bộ làm công tác cải cách hành chính.

IX. CÁC SỞ - BAN, NGÀNH VÀ ỦY BAN NHÂN DÂN CÁC CẤP

1. Tổ chức triển khai, quán triệt nội dung Đề án đến toàn thể cán bộ, công chức, viên chức. Xây dựng, cụ thể hóa các nhiệm vụ Đề án vào kế hoạch cải cách hành chính hàng năm.

2. Phối hợp với Sở Nội vụ tham gia các nhiệm vụ có tính phối hợp của Đề án này.

Thực hiện chế độ thông tin báo cáo định kỳ hàng quý, 6 tháng và năm về kết quả thực hiện (lồng ghép trong báo cáo định kỳ về công tác cải cách hành chính) gửi về Sở Nội vụ theo quy định./.



ỦY BAN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

PHỤ LỤC
CÁC NHIỆM VỤ TRỌNG TÂM

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 2709 /QĐ-UBND ngày 10 tháng 8 năm 2022
của Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh)*

STT	Nhiệm vụ	Cơ quan chủ trì	Cơ quan phối hợp	Sản phẩm	Thời gian thực hiện/ hoàn thành
1.	Ban hành Quy định về vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu các cơ quan hành chính các cấp và quy định tiêu chuẩn, vị trí, chức danh, nhiệm vụ, trách nhiệm của công chức trong việc thực hiện công tác cải cách hành chính.	Sở Nội vụ	Các Sở, ban - ngành, UBND quận, huyện, thành phố Thủ Đức	Quyết định; có vị trí việc làm trong đề án sửa đổi, bổ sung tại các đơn vị	2022 - 2023
2.	Xây dựng nội dung quy định về tiêu chuẩn, vị trí, chức năng, nhiệm vụ và trách nhiệm của công chức thực hiện công tác cải cách hành chính	Sở Nội vụ	Các Sở, ban - ngành, UBND quận, huyện, thành phố Thủ Đức	Quyết định	2022 - 2023
3.	Kiểm tra, đánh giá năng lực công chức giữ nhiệm vụ, vị trí việc làm tham mưu công tác cải cách hành chính	Sở Nội vụ	Các Sở, ban - ngành, UBND quận, huyện, thành phố Thủ Đức	Kế hoạch	2023 - 2025

STT	Nhiệm vụ	Cơ quan chủ trì	Cơ quan phối hợp	Sản phẩm	Thời gian thực hiện/ hoàn thành
4.	Kịp thời bố trí công việc khác phù hợp đối với cán bộ, công chức lãnh đạo không thực hiện tốt công tác cải cách hành chính. Bố trí công việc khác phù hợp với công chức thực hiện cải cách hành chính không đạt yêu cầu về năng lực vị trí việc làm	Các Sở, ban - ngành, UBND quận, huyện, thành phố Thủ Đức	Sở Nội vụ	Báo cáo kết quả thực hiện về Sở Nội vụ	2022 - 2025
5.	Rà soát, đánh giá công nhận và quản lý danh sách nguồn cán bộ, công chức lãnh đạo công tác cải cách hành chính, công chức, viên chức làm công tác cải cách hành chính và các chuyên gia về cải cách hành chính	Sở Nội vụ	Các Sở, ban - ngành, UBND quận, huyện, thành phố Thủ Đức	Quyết định	2022 - 2025
6.	Xây dựng chương trình, biên soạn tài liệu tập huấn, bồi dưỡng để cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng cho cán bộ, công chức lãnh đạo; cán bộ, công chức thực hiện công tác cải cách hành chính	Học viện Cán bộ Thành phố	Sở Nội vụ, Sở Tư pháp, Sở Thông tin và Truyền thông, Văn phòng UBND Thành phố, Sở Khoa học và Công nghệ	Chương trình, tài liệu được cập nhật, bổ sung hàng năm, phù hợp với mục tiêu cải cách hành chính của Thành phố	Năm 2023

STT	Nhiệm vụ	Cơ quan chủ trì	Cơ quan phối hợp	Sản phẩm	Thời gian thực hiện/ hoàn thành
7.	Xây dựng hệ thống đào tạo trực tuyến một số chuyên đề cơ bản, đáp ứng nhu cầu học tập linh hoạt của đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, công chức thực hiện công tác cải cách hành chính	Sở Nội vụ	Sở Thông tin và Truyền thông, Học viện Cán bộ Thành phố	Phần mềm, quy chế quản lý	2022 - 2023
8.	Tổ chức bồi dưỡng kỹ năng, chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ, công chức lãnh đạo, công chức thực hiện công tác cải cách hành chính của Thành phố	Sở Nội vụ	Các Sở, ban - ngành, UBND quận, huyện, thành phố Thủ Đức	Kế hoạch hàng năm	2022 – 2025
9.	Tổ chức các đoàn khảo sát, học tập kinh nghiệm trong và ngoài nước về cải cách hành chính	Sở Nội vụ	Các Sở, ban - ngành, UBND quận, huyện, thành phố Thủ Đức	Kế hoạch hàng năm	2022 – 2025
10.	Kế hoạch thực hiện thí điểm đổi mới phương pháp quản lý, sắp xếp nơi làm việc theo tiêu chuẩn thực hành 5S tại một số cơ quan, đơn vị các cấp nhằm tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp, hiện đại và phát triển bền vững	Sở Nội vụ	Sở Khoa học và Công nghệ	Kế hoạch	2022 – 2023
11.	Thẩm định và bố trí kinh phí thực hiện các nhiệm vụ được giao tại Đề án này hàng năm	Sở Tài chính	Các Sở, ban - ngành, UBND quận, huyện, thành phố Thủ Đức	Quyết định giao kinh phí thực hiện hàng năm của UBND Thành phố	2022 – 2025

STT	Nhiệm vụ	Cơ quan chủ trì	Cơ quan phối hợp	Sản phẩm	Thời gian thực hiện/ hoàn thành
12.	Tham mưu Ủy ban nhân dân Thành phố ban hành Đề án nâng cao năng lực, trình độ của cán bộ, công chức, viên chức trong thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông trong giải quyết thủ tục hành chính theo quy định tại Quyết định số 468/QĐ-TTg ngày 27 tháng 3 năm 2021 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án “Đổi mới việc thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông trong giải quyết thủ tục hành chính”	Văn phòng UBND Thành phố	Các Sở, ban - ngành, UBND quận, huyện, thành phố Thủ Đức	Quyết định	2022 – 2025
13.	Tuyên truyền trong đội ngũ công chức, viên chức về vị trí, vai trò và nhiệm vụ của công tác cải cách hành chính	Các Sở, ban - ngành, UBND quận, huyện, thành phố Thủ Đức	Sở Nội vụ	Nội dung quán triệt, thông tin, tuyên truyền về Đề án này trong các văn bản chỉ đạo của đơn vị	2022 – 2025
14.	Ký kết hợp tác quốc tế về cải cách hành chính	Các Sở, ban - ngành, UBND quận, huyện, thành phố Thủ Đức	Sở Nội vụ, Sở Ngoại vụ	Văn bản hợp tác quốc tế	2022 – 2025

STT	Nhiệm vụ	Cơ quan chủ trì	Cơ quan phối hợp	Sản phẩm	Thời gian thực hiện/ hoàn thành
15.	Xây dựng và triển khai kế hoạch chuyển đổi số đối với lĩnh vực: (1) cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước; (2) cải cách chế độ công vụ; (3) công tác chỉ đạo, điều hành hoạt động cải cách hành chính	Sở Nội vụ	Sở Thông tin và Truyền thông, Sở Tài chính, Sở Khoa học và Công nghệ	Kế hoạch về chuyển đổi số	2022 – 2025