

ĐỀ ÁN

Đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của Ban quản lý Vườn Quốc gia Núi Chúa - Phước Bình, tỉnh Khánh Hòa

(Kèm theo Quyết định số 34/QĐ-BQLVQGNCBP ngày 02/4/2026 của
Ban quản lý Vườn Quốc gia Núi Chúa - Phước Bình)

Phần thứ Nhất

SỰ CẦN THIẾT, CĂN CỨ, PHẠM VI VÀ ĐỐI TƯỢNG CỦA ĐỀ ÁN

I. SỰ CẦN THIẾT

Ban quản lý Vườn Quốc gia Núi Chúa - Phước Bình (sau đây gọi tắt là Ban quản lý) được thành lập trên cơ sở hợp nhất Ban quản lý Vườn Quốc gia Núi Chúa và Ban quản lý Vườn Quốc gia Phước Bình thành theo Quyết định số 107/QĐ-UBND ngày 01/7/2025 của Ủy ban nhân dân tỉnh Khánh Hòa. Ban quản lý là đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc UBND tỉnh có chức năng quản lý, bảo vệ rừng và biển, bảo tồn tài nguyên rừng và biển; có quyền và nghĩa vụ của chủ rừng theo quy định của Luật Lâm nghiệp và các quy định của pháp luật có liên quan; giúp vận hành Khu dự trữ sinh quyển thế giới Núi Chúa tuân theo các quy định Quốc tế và pháp luật hiện hành.

Sau khi hợp nhất, Ban quản lý có 03 Phòng chuyên môn và 01 Đơn vị sự nghiệp trực thuộc. Tổng số viên chức và người lao động công tác tại Ban quản lý là 68 người trong đó: viên chức 52 người (bao gồm 42 người hưởng lương từ ngân sách Nhà nước, 10 người hưởng lương từ nguồn thu sự nghiệp) và 16 người lao động.

Việc xây dựng Đề án đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của Ban quản lý Vườn Quốc gia Núi Chúa - Phước Bình thuộc UBND tỉnh là yêu cầu khách quan, xuất phát từ các chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Đảm bảo thực hiện tốt việc nâng cao chất lượng quản trị nhà nước, cải cách hành chính, phát triển đội ngũ cán bộ, viên chức, viên chức. Việc xây dựng đề án nhằm cụ thể hóa các chủ trương này trong điều kiện thực tiễn của đơn vị, bảo đảm sự thống nhất, đồng bộ trong quá trình tổ chức thực hiện.

Trong những năm qua, hoạt động của Ban quản lý có nhiều chuyển biến tích cực, góp phần quan trọng vào phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh và nâng cao đời sống Nhân dân. Tuy nhiên, thực tiễn cũng cho thấy tổ chức bộ máy và phương thức hoạt động của Ban quản lý còn bộc lộ những hạn chế như chức năng, nhiệm vụ các phòng còn chồng

chéo; quy trình xử lý công việc ở một số lĩnh vực còn rườm rà; việc phối hợp giữa các phòng, đơn vị có lúc, có nơi chưa chặt chẽ, ảnh hưởng đến hiệu lực, hiệu quả quản lý của Ban quản lý.

Bên cạnh đó, chất lượng đội ngũ cán bộ, viên chức, viên chức tuy từng bước được nâng lên nhưng vẫn chưa đồng đều, một bộ phận chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu trong tình hình mới, nhất là về tư duy đổi mới, kỹ năng quản trị hiện đại và năng lực ứng dụng công nghệ thông tin, chuyên đổi số. Công tác đánh giá, sử dụng cán bộ trong những năm qua chưa thực sự gắn với kết quả, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, do đó chưa tạo được động lực mạnh mẽ để nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc.

Trong bối cảnh tỉnh đang triển khai thực hiện Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyên đổi số quốc gia; đẩy mạnh cải cách hành chính, cải thiện môi trường đầu tư, kinh doanh, thu hút nguồn lực cho phát triển nhanh và bền vững, yêu cầu đặt ra đối với Ban quản lý là phải đổi mới mạnh mẽ phương thức hoạt động, nâng cao chất lượng phục vụ và năng lực điều hành. Việc xây dựng và triển khai Đề án đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của Ban quản lý Vườn Quốc gia Núi Chúa - Phước Bình sẽ góp phần quan trọng vào việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính, thúc đẩy phát triển kinh tế – xã hội và nâng cao năng lực cạnh tranh của tỉnh trong giai đoạn mới.

II. CĂN CỨ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

1. Căn cứ chính trị, pháp lý

- Nghị quyết số 19-NQ/TW, ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập;

- Kết luận số 62-KL/TW, ngày 02/10/2023 của Bộ Chính trị về thực hiện Nghị quyết số 19-NQ/TW, ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XII về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập;

- Kết luận số 202-KL/TW ngày 31/10/2025 của Bộ Chính trị, Ban Bí thư về tình hình, kết quả hoạt động của bộ máy hệ thống chính trị và chính quyền địa phương 2 cấp.

- Quyết định số 107/QĐ-UBND ngày 01/7/2025 của Ủy ban nhân dân tỉnh Khánh Hòa về việc hợp nhất Ban quản lý Vườn Quốc gia Núi Chúa và Ban quản lý Vườn Quốc gia Phước Bình thành Ban quản lý Vườn Quốc gia Núi Chúa - Phước Bình;

- Quyết định số 1891/QĐ-UBND ngày 03/11/2025 của Ủy ban nhân dân tỉnh Khánh Hòa về việc quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của Ban Quản lý Vườn Quốc gia Núi Chúa - Phước Bình;

2. Căn cứ thực tiễn

a) Thực trạng tổ chức, hoạt động của Ban quản lý

- Ban quản lý được thành lập trên cơ sở hợp nhất Ban quản lý Vườn Quốc gia Núi Chúa và Ban quản lý Vườn Quốc gia Phước Bình theo Quyết định số 107/QĐ-UBND ngày 01/7/2025 của Ủy ban nhân dân tỉnh Khánh Hòa.

- Sau khi hợp nhất, Ban quản lý đã tập trung chỉ đạo, tổ chức thực hiện một số nhiệm vụ trọng tâm như: tiến hành rà soát, sắp xếp tổ chức bộ máy; tăng cường công tác quản lý, bảo vệ và phát triển rừng; công tác bảo tồn biển, công tác nghiên cứu khoa học, công tác phát triển du lịch sinh thái, triển khai các hoạt động Khu dự trữ sinh quyển thế giới Núi Chúa. Tăng cường chấn chỉnh kỷ luật, kỷ cương hành chính; thường xuyên bám sát địa bàn, kịp thời nắm bắt, giải quyết các trường hợp phát sinh trong công tác quản lý bảo vệ và phát triển rừng:

- Diện tích rừng và biển Ban quản lý quản lý là: 56.195,44 ha, nằm trên địa bàn các xã Bắc Ái Tây, Vĩnh Hải, Công Hải, Thuận Bắc và Ninh Hải, trong đó:

+ Diện tích rừng và đất lâm nghiệp: 48.843,44 ha (trong đó: Rừng đặc dụng: 41.636,35 ha; Rừng Phòng hộ: 7.096,11 ha; Rừng Sản xuất: 110,98 ha).

+ Diện tích trên biển: 7.352 ha.

- Về cơ cấu tổ chức:

Cơ cấu tổ chức của Ban quản lý gồm: Lãnh đạo Ban quản lý, 03 phòng chuyên môn và 01 đơn vị sự nghiệp trực thuộc:

+ Phòng Hành chính - Tổ chức;

+ Phòng Bảo tồn tài nguyên rừng và biển;

+ Phòng Quản lý tài nguyên và Dự trữ sinh quyển;

+ Trung tâm Du lịch và Giáo dục môi trường (Đơn vị sự nghiệp tự chủ).

- Số người làm việc:

Sau khi hợp nhất và thực hiện chế độ nghỉ hưu trước tuổi, nghỉ thôi việc theo nghị định số 178/2024 NĐ-CP, nghị định số 67/2025/NĐ-CP, số người làm việc hiện tại của Ban quản lý cụ thể như sau:

+ Ban quản lý: 42 người/54 chỉ tiêu biên chế được giao.

+ Trung tâm Du lịch và GDMT 10 người (*hưởng lương từ nguồn thu sự nghiệp*).

- Bộ máy lãnh đạo

Đến nay, UBND tỉnh đã bổ nhiệm Giám đốc và 01 Phó Giám đốc Ban quản lý (thiếu 02 Phó Giám đốc so với Đề án được phê duyệt); Lãnh đạo các phòng đã được kiện toàn đầy đủ gồm: 01 Trưởng phòng và 02 Phó trưởng phòng; Bộ máy lãnh đạo Trung tâm Du lịch và Giáo dục môi trường đã được

kiện toàn sau khi có Quyết định thành lập Trung tâm gồm Giám đốc và 02 Phó Giám đốc.

b) Kết quả cải cách hành chính, chuyển đổi số trong thời gian qua.

Trong thời gian qua, Ban quản lý đã triển khai thực hiện công tác cải cách hành chính thuộc lĩnh vực quản lý góp phần tăng cường kỷ luật, kỷ cương, tăng hiệu quả giải quyết công việc, tạo điều kiện để tổ chức, doanh nghiệp đến liên hệ công tác, làm việc, Quyết định ban hành Kế hoạch số 13/QĐ-BQLVQGNCBPB ngày 05/9/2025 thực hiện cải cách hành chính năm 2025; Kế hoạch số 75/KH-BQLVQGNCBPB ngày 08/9/2025 về tuyên truyền cải cách hành chính năm 2025; Kế hoạch số 75/KH-BQLVQGNCBPB ngày 08/9/2025 Thông tin, tuyên truyền cải cách hành chính năm 2025. Tuyên truyền, phổ biến đến toàn thể viên chức và người lao động kết quả Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) năm 2025 của tỉnh.

Tiếp tục chỉ đạo toàn thể viên chức thường xuyên rà soát, bổ sung, hoàn thiện các trường thông tin Cơ sở dữ liệu cán bộ, viên chức, viên chức thuộc tỉnh. Đến nay, Ban Quản lý Vườn Quốc gia Núi Chúa - Phước Bình đã tổ chức cho toàn thể viên chức cơ quan tiến hành nhập, cập nhật dữ liệu vào phần mềm cán bộ, viên chức, viên chức đảm bảo theo quy định.

Công tác chuyển đổi số của đơn vị đang được triển khai đồng bộ và hiệu quả theo từng mục tiêu cụ thể. Các hoạt động đã và đang được thực hiện đúng tiến độ, đảm bảo mục tiêu chuyển đổi số toàn diện trong lĩnh vực bảo vệ rừng, tuyên truyền bảo vệ đa dạng sinh học và phát triển du lịch. Công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức số, kỹ năng số được tiếp tục quan tâm thực hiện, công tác lãnh đạo, chỉ đạo chuyển đổi số có nhiều chuyển biến tích cực. Việc áp dụng các phần mềm chuyên dụng và trang thiết bị hiện đại đã góp phần quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả công tác quản lý bảo vệ rừng. Đơn vị tiếp tục đẩy mạnh các hoạt động chuyển đổi số để nâng cao hiệu quả công tác và đóng góp tích cực vào sự phát triển bền vững của địa phương.

Kết quả đánh giá, xếp loại cải cách hành chính năm 2025 của Ban quản lý xếp loại Khá.

c) Yêu cầu nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn mới.

Tiếp tục tập trung lãnh đạo, chỉ đạo triển khai hiệu quả việc vận hành mô hình chính quyền địa phương 2 cấp; kịp thời kiện toàn tổ chức bộ máy gắn với sắp xếp, phân định rõ chức năng, nhiệm vụ và thẩm quyền giữa các cấp. Rà soát, bổ sung và tăng cường đội ngũ cán bộ, viên chức, viên chức cho cấp xã; chuẩn hóa tiêu chuẩn chức danh, ưu tiên bố trí biên chế đối với các địa bàn rộng, dân số lớn, địa hình phức tạp. Đẩy mạnh sắp xếp đơn vị sự nghiệp theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, đồng thời bảo đảm ổn định các đơn vị phục vụ trực tiếp Nhân dân. Tiếp tục hoàn thiện tổ chức và nhân sự Trung tâm dịch vụ công đa ngành, đa lĩnh vực cấp xã phù hợp yêu cầu thực tiễn.

Lãnh đạo, chỉ đạo nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước theo

hướng nội dung thiết thực, lấy hiệu quả là mục tiêu và thước đo. Đẩy mạnh rà soát, cắt giảm, đơn giản hóa thủ tục hành chính không còn phù hợp, bảo đảm thực chất, hiệu quả. Cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh. Siết chặt kỷ luật, kỷ cương hành chính; tiếp tục thực hiện hiệu quả Chương trình tổng thể cải cách hành chính; đẩy mạnh chuyển đổi số, xây dựng chính quyền số, kinh tế số, xã hội số; công dân số...

III. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI CỦA ĐỀ ÁN

1. Đối tượng

Lãnh đạo, viên chức, người lao động Ban quản lý Vườn Quốc gia Núi Chúa - Phước Bình.

2. Phạm vi áp dụng

Đề án này áp dụng cho Ban quản lý Vườn Quốc gia Núi Chúa - Phước Bình giai đoạn 2026 - 2030.

Phần thứ Hai

THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG, HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG

I. ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG PHƯƠNG THỨC LÃNH ĐẠO, CHỈ ĐẠO

1. Thực trạng công tác quán triệt

Sau khi họp nhất từ 02 đơn vị, trong thời gian qua, Đảng ủy, Lãnh đạo Ban quản lý đã quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức nghiên cứu, học tập, quán triệt kịp thời các nghị quyết, kết luận, chủ trương của Trung ương, của Tỉnh ủy, Đảng ủy UBND tỉnh và UBND tỉnh gắn với chức năng, nhiệm vụ được giao. Nội dung quán triệt tập trung vào các lĩnh vực trọng tâm như: công tác xây dựng Đảng, cải cách hành chính, phân cấp, phân quyền, quản lý bảo vệ rừng, bảo tồn đa dạng sinh học, giải ngân vốn đầu tư công và thực hiện nhiệm vụ chính trị của đơn vị.

Công tác phổ biến, quán triệt được triển khai thông qua nhiều hình thức như hội nghị, họp giao ban, sinh hoạt chi bộ, họp chuyên môn, học trực tuyến và ban hành văn bản chỉ đạo; qua đó góp phần nâng cao nhận thức, tạo sự thống nhất trong toàn đơn vị. Đối với các nội dung quan trọng, lãnh đạo đơn vị trực tiếp quán triệt, định hướng triển khai thực hiện. Sau quán triệt, các phòng chuyên môn, nghiệp vụ đã từng bước cụ thể hóa nội dung nghị quyết, chủ trương thành chương trình, kế hoạch công tác; xác định nhiệm vụ, giải pháp và trách nhiệm của tập thể, cá nhân theo từng lĩnh vực. Đa số cán bộ, viên chức, người lao động có ý thức chấp hành và chủ động thực hiện nhiệm vụ được giao.

Ưu điểm: Công tác quán triệt được triển khai tương đối kịp thời, nội dung bám sát chức năng, nhiệm vụ của đơn vị; hình thức tổ chức đa dạng, tạo sự thống nhất về nhận thức và hành động trong toàn đơn vị.

Hạn chế: Việc cụ thể hóa và tổ chức thực hiện một số nội dung còn chậm; hình thức quán triệt ở một số thời điểm còn nặng về truyền đạt văn bản, chưa gắn chặt với yêu cầu đổi mới phương thức lãnh đạo, nâng cao hiệu quả quản lý, điều hành của đơn vị.

Nguyên nhân: Khối lượng văn bản lớn, nội dung chuyên sâu; áp lực nhiệm vụ chuyên môn cao; phương pháp quán triệt, truyền đạt ở một số nội dung chưa thực sự đổi mới, chưa đi sâu phân tích, liên hệ thực tiễn.

2. Thực trạng công tác cụ thể hóa

Đảng ủy, Lãnh đạo Ban quản lý đã ban hành chương trình hành động, kế hoạch công tác và nghị quyết chuyên đề để tổ chức triển khai học tập, quán triệt và thực hiện các nghị quyết, kết luận của Trung ương, của Tỉnh ủy, Đảng ủy UBND tỉnh và UBND tỉnh gắn với chức năng, nhiệm vụ của đơn vị.

Các nghị quyết, kết luận, chủ trương của cấp trên được cụ thể hóa vào mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp trong chương trình, kế hoạch công tác của đơn vị và của các phòng chuyên môn, đơn vị trực thuộc; cơ bản phân công rõ trách nhiệm chủ trì, phối hợp, xác định tiến độ thực hiện và nguồn lực bảo đảm, góp phần nâng cao hiệu quả lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện nhiệm vụ quản lý dự án tài nguyên rừng và biển.

Ưu điểm: Việc ban hành chương trình, kế hoạch và nghị quyết chuyên đề cơ bản bảo đảm kịp thời, đúng thẩm quyền; nội dung cụ thể hóa phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và tình hình thực tiễn của đơn vị.

Hạn chế: Một số nội dung cụ thể hóa chưa thật sự rõ nét; mục tiêu, tiến độ, nguồn lực chưa được lượng hóa đầy đủ; một số kế hoạch còn mang tính chung chung, chưa gắn chặt với yêu cầu đổi mới phương thức lãnh đạo, nâng cao hiệu quả quản lý, điều hành của đơn vị.

Nguyên nhân: công tác tham mưu ở một số thời điểm còn thiên về triển khai theo chỉ đạo chung; việc phân tích, dự báo và xác định nguồn lực thực hiện chưa được chú trọng đúng mức.

3. Thực trạng tổ chức triển khai thực hiện

Công tác tổ chức triển khai thực hiện các nhiệm vụ được Lãnh đạo Ban quản lý chỉ đạo thông qua quy chế làm việc, kế hoạch công tác năm, tháng và các văn bản chỉ đạo cụ thể; trong đó, việc giao việc, phân công trách nhiệm được thực hiện tương đối rõ ràng, xác định phòng chủ trì, phòng phối hợp và cá nhân chịu trách nhiệm chính đối với từng nhiệm vụ.

Công tác đôn đốc, kiểm tra, giám sát được thực hiện thường xuyên thông qua các cuộc họp giao ban định kỳ, kiểm tra tiến độ thực hiện nhiệm vụ, và việc thực hiện các kết luận chỉ đạo của Lãnh đạo Ban quản lý.

Việc theo dõi, kiểm tra, giám sát và đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ được thực hiện trên cơ sở báo cáo định kỳ, kết quả giải ngân, tiến độ thực hiện

Các nhiệm vụ và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của các phòng chuyên môn, nghiệp vụ và cá nhân.

Ưu điểm: Công tác tổ chức triển khai thực hiện cơ bản bảo đảm tính kịp thời, có sự phân công trách nhiệm giữa các phòng, cá nhân; công tác đôn đốc, kiểm tra, giám sát góp phần duy trì tiến độ thực hiện nhiệm vụ, dự án; việc theo dõi, đánh giá bước đầu gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ và tiến độ giải ngân vốn đầu tư công.

Hạn chế: Một số nhiệm vụ còn giao chung, chưa xác định rõ sản phẩm đầu ra và thời hạn hoàn thành; công tác đôn đốc ở một số thời điểm còn mang tính nhắc việc, chưa gắn chặt với trách nhiệm cá nhân; hệ thống tiêu chí theo dõi, đánh giá kết quả thực hiện chưa đồng bộ, việc lượng hóa kết quả và liên thông với công tác thi đua, khen thưởng, đánh giá cán bộ còn hạn chế.

Nguyên nhân: Một số nhiệm vụ có tính chất liên ngành, phức tạp; phương thức giao việc và theo dõi, đánh giá chưa được chuẩn hóa theo hướng quản lý theo kết quả; cơ chế gắn trách nhiệm người đứng đầu và trách nhiệm cá nhân với kết quả thực hiện nhiệm vụ chưa thật sự rõ ràng.

II. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC CÁN BỘ, CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC TẠI CƠ QUAN

1. Về số lượng, chất lượng đội ngũ viên chức:

- Số lượng viên chức tính đến ngày 01/01/2026 là 52 viên chức. Trong đó: Lãnh đạo Ban quản lý 02 người; Phòng Hành chính - Tổ chức 15 người; Phòng Bảo tồn tài nguyên rừng và biển 15 người; Phòng Quản lý tài nguyên và Dự trữ sinh quyển 11 người; Trung tâm Du lịch và Giáo dục môi trường 9 người.

- Chất lượng: 100% cán bộ, viên chức trong toàn đơn vị có phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực chuyên môn, trình độ, kỹ năng làm việc hiệu quả.

- **Ưu điểm:** Số lượng viên chức, người lao động cơ bản đáp ứng yêu cầu thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao. Đội ngũ viên chức, người lao động có trình độ chuyên môn tương đối đồng đều, tinh thần trách nhiệm cao, chấp hành nghiêm kỷ luật, kỷ cương hành chính; chủ động, tích cực trong thực hiện nhiệm vụ. Phần lớn viên chức, người lao động có kinh nghiệm thực tiễn trong công tác, đáp ứng yêu cầu về tiến độ, chất lượng công việc.

- **Hạn chế:** Khối lượng công việc ngày càng nhiều, tính chất phức tạp cao nên trong một số thời điểm việc phân bổ nhân lực chưa thật sự đồng đều giữa các phòng chuyên môn. Một bộ phận nhỏ viên chức, người lao động còn hạn chế về kỹ năng chuyên sâu hoặc kinh nghiệm thực tiễn ở một số lĩnh vực mới.

- **Nguyên nhân:** Việc hợp nhất 02 đơn vị nên Ban quản lý thực hiện nhiệm vụ chuyên môn trên 02 lâm phần quá rộng, xa xôi. Vì vậy, công tác quản lý cũng như cán bộ, viên chức thực hiện có một số nhiệm vụ đạt kết quả chưa cao.

2. Cơ cấu chuyên môn, độ tuổi:

- Cơ cấu chuyên môn:
 - + Thạc sĩ 11 viên chức;
 - + Đại học 40 viên chức;
 - + Cao đẳng 01 viên chức.
- Về trình độ Lý luận chính trị:
 - + Cao cấp LLCT: 06 người;
 - + Trung cấp LLCT: 21 người.
- Cơ cấu độ tuổi:
 - + Dưới 30 tuổi có 04 viên chức;
 - + Từ 31 đến 40 tuổi 32 viên chức;
 - + Từ 41 đến 50 tuổi 14 viên chức;
 - + Từ 51 đến 55 tuổi 02 viên chức;
 - + Trên 56 tuổi (không).
 - + Tuổi trung bình chung: 42 tuổi.

Ưu điểm: Số lượng viên chức, người lao động cơ bản đáp ứng yêu cầu thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao. Đội ngũ viên chức, người lao động có trình độ chuyên môn tương đối đồng đều, tinh thần trách nhiệm cao, chấp hành nghiêm kỷ luật, kỷ cương hành chính; chủ động, tích cực trong thực hiện nhiệm vụ.

Hạn chế: Áp lực công việc lớn, khối lượng công việc bao hàm trên tất cả các lĩnh vực, tính chất phức tạp cao nên trong một số thời điểm việc phân bổ nhân lực chưa thật sự đồng đều giữa các phòng chuyên môn. Một bộ phận nhỏ viên chức, người lao động còn hạn chế về kỹ năng chuyên sâu hoặc kinh nghiệm thực tiễn ở một số lĩnh vực mới.

Nguyên nhân: Việc hợp nhất 02 đơn vị nên Ban quản lý thực hiện nhiệm vụ chuyên môn trên 02 lâm phần quá rộng, xa xôi. Công tác rà soát, đánh giá năng lực để bố trí nhân lực phù hợp ở một số thời điểm chưa theo kịp yêu cầu nhiệm vụ.

3. Việc bố trí viên chức theo vị trí việc làm:

Việc bố trí viên chức, người lao động cơ bản phù hợp với Đề án vị trí việc làm đã được phê duyệt. Phần lớn viên chức, người lao động đáp ứng yêu cầu về trình độ chuyên môn, năng lực công tác; phát huy tốt sở trường trong thực hiện nhiệm vụ. Lãnh đạo đơn vị thường xuyên rà soát, điều chỉnh việc phân công nhiệm vụ phù hợp với yêu cầu thực tế.

Hạn chế: Còn một số ít trường hợp viên chức, người lao động chưa đạt chuẩn về trình độ chuyên môn theo vị trí việc làm. Việc điều chỉnh, sắp xếp lại

vị trí việc làm trong một số trường hợp còn gặp khó khăn do đặc thù công việc và yêu cầu nhiệm vụ.

Nguyên nhân: Đặc thù đơn vị quản lý cả rừng và biển với nhiều chuyên ngành khác nhau, nhu cầu nhân lực chuyên môn cao, khó tuyển dụng ngay nguồn nhân lực phù hợp. Công tác dự báo nhu cầu nhân lực theo vị trí việc làm trong từng giai đoạn chưa thật sự sát thực tế.

4. Về công tác đào tạo, bồi dưỡng:

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức, người lao động của Ban Quản lý được quan tâm triển khai và từng bước đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; tuy nhiên, việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng chưa thật sự gắn chặt và đồng bộ với yêu cầu của từng vị trí việc làm, nhất là các vị trí chuyên môn sâu trong lĩnh vực bảo tồn đa dạng sinh học.

Ưu điểm: Lãnh đạo Ban quản lý rất quan tâm, tạo điều kiện để viên chức, người lao động tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước quy định.

Hạn chế: Số lượng viên chức, người lao động được cử tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu, đào tạo nâng cao kỹ năng làm việc, trình độ ngoại ngữ còn hạn chế so với nhu cầu thực tế. Việc bố trí thời gian tham gia đào tạo, bồi dưỡng gặp khó khăn do yêu cầu về thời gian làm việc và tình trạng thiếu hụt nhân lực trực tiếp tham gia thực hiện một số nhiệm vụ quan trọng của đơn vị trong một số thời điểm.

Nguyên nhân: Kinh phí dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng còn hạn chế; số lượng các lớp đào tạo phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm nhiều khi không có.

5. Về tinh giản biên chế, tuyển dụng mới:

Trong thời gian qua, thực hiện chính sách tinh giản biên chế gắn với cơ cấu lại đội ngũ viên chức, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ viên chức, viên chức. Ban quản lý đã thực hiện chính sách nghỉ hưu trước tuổi, nghỉ thôi việc cho 12 viên chức trong năm 2025. Việc tuyển dụng mới được thực hiện trên cơ sở nhu cầu thực tế, tiêu chuẩn chức danh và vị trí việc làm, bảo đảm đúng quy định của pháp luật và phù hợp với yêu cầu của đơn vị.

Hạn chế và nguyên nhân: Việc tuyển dụng, thu hút đội ngũ viên chức, người lao động có trình độ chuyên môn trong lĩnh vực quản lý bảo vệ rừng, bảo tồn đa dạng sinh học còn gặp khó khăn; nguyên nhân chủ yếu do đặc thù ngành nghề ngày càng ít sinh viên theo học các ngành về lâm nghiệp, bảo tồn...

6. Về việc gắn kết quả thực hiện nhiệm vụ với đánh giá và liên thông trong sử dụng viên chức:

Việc đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ được thực hiện một cách minh bạch, công bằng, tạo cơ sở vững chắc để đưa ra các quyết định sử dụng cán bộ hợp lý.

Ưu điểm: Việc đánh giá cán bộ, viên chức, người lao động được thực hiện công khai, minh bạch, gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Kết quả đánh giá được sử dụng làm căn cứ cho công tác thi đua, khen thưởng, góp phần tạo động lực làm việc cho đội ngũ cán bộ, viên chức, người lao động.

Hạn chế: Tiêu chí đánh giá định lượng trong một số lĩnh vực chưa thật sự cụ thể, còn phụ thuộc nhiều vào đánh giá định tính. Việc liên thông kết quả đánh giá với công tác quy hoạch, đào tạo, sử dụng cán bộ chưa thật sự đồng bộ.

Nguyên nhân: Một số nhiệm vụ mang tính đặc thù, khó lượng hóa kết quả thực hiện. Công tác hoàn thiện tiêu chí, quy trình đánh giá theo vị trí việc làm còn đang trong quá trình điều chỉnh, hoàn thiện. Việc bố trí cán bộ theo vị trí việc làm được ban quản lý dựa vào trình độ, năng lực chuyên môn của từng viên chức để bố trí. Tuy nhiên, do vị trí việc làm hình thành sau khi viên chức đã có thời gian công tác tại đơn vị nên một số yêu cầu, điều kiện để viên chức phù hợp với vị trí việc làm vẫn còn thiếu.

Phần thứ Ba

QUAN ĐIỂM, NGUYÊN TẮC, MỤC TIÊU VÀ NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

I. QUAN ĐIỂM

- Đổi mới nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của Ban quản lý là một trong những nhiệm vụ trọng tâm ưu tiên hàng đầu, là nhiệm vụ chính trị vừa cấp bách, vừa lâu dài của tất cả cấp uỷ đảng và lãnh đạo Ban quản lý

- Bảo đảm tính tổng thể, đồng bộ, liên thông; kết hợp hài hoà giữa kế thừa, ổn định với đổi mới, phát triển; gắn đổi mới tổ chức bộ máy với đổi mới phương thức lãnh đạo, tinh giản biên chế và cải cách hành chính; cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức Ban quản lý; thu hút người có trình độ, đạo đức về công tác tại Ban quản lý.

- Thực hiện quyết liệt, đồng bộ các nhiệm vụ, giải pháp đã đề ra trong quá trình đổi mới nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của Ban quản lý, gắn với cải cách hành chính, đồng thời có lộ trình và bước đi phù hợp, có trọng tâm, trọng điểm; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, tổng kết thực tiễn để kịp thời bổ sung, hoàn thiện.

(5) Bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước, quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm toàn diện về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, nhân sự và tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập, phát huy vai trò giám sát của người dân trong quá trình đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập.

II. NGUYÊN TẮC

- Đảng thống nhất lãnh đạo toàn diện trong quá trình đổi mới nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của Ban quản lý.

- Công khai, minh bạch, khách quan. phát huy vai trò giám sát của đảng viên, viên chức, người lao động trong quá trình đổi mới nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của Ban quản lý.

- Gắn trách nhiệm người đứng đầu, bảo đảm quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm toàn diện về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, nhân sự và tài chính của Ban quản lý

III. MỤC TIÊU

1. Mục tiêu chung:

Đổi mới nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của Ban quản lý bảo đảm tinh gọn, có cơ cấu hợp lý, có năng lực tự chủ, quản trị tiên tiến, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; giữ vai trò chủ đạo, then chốt trong công tác bảo tồn đa dạng sinh học. Giảm mạnh đầu mối, tinh giản biên chế gắn với cơ cấu lại, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, viên chức. Tăng cường công tác cải cách hành chính.

2. Mục tiêu cụ thể:

- 100% văn bản xử lý trên hệ thống E-Office trừ văn bản mật.
- 100% hồ sơ thủ tục hành chính giải quyết đúng hạn.
- 100% viên chức được bố trí đúng vị trí việc làm.
- 100% nhiệm vụ của cơ quan được cấp có thẩm quyền giao gắn với vị trí việc làm cụ thể, có sản phẩm đầu ra và đảm bảo thời hạn hoàn thành theo quy định.
- 100% viên chức thực hiện xử lý công việc, văn bản trên hệ thống E-Office, bảo đảm đúng quy trình, đúng thời hạn.
- 100% viên chức thực hiện tự đánh giá KPI và được đánh giá KPI định kỳ, phản ánh trung thực khối lượng, chất lượng và hiệu quả công việc.
- Kết quả xử lý công việc trên E-Office và kết quả đánh giá KPI trở thành căn cứ bắt buộc trong đánh giá, xếp loại viên chức, thi đua – khen thưởng và bố trí, sử dụng viên chức.
- Chỉ số cải cách hành chính: Xếp loại khá trở lên
- Tỷ lệ giải ngân đầu tư công: Đạt 100% kế hoạch giao;
- Tăng độ che phủ rừng từ 1-1,5%;
- Đảm bảo an ninh - trật tự, an toàn cơ quan, không để ra cháy rừng, cháy nổ cơ quan.

IV. CÁC NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

1. Đổi mới phương thức lãnh đạo, chỉ đạo

1.1. Đổi mới công tác quán triệt

a) Nội dung đổi mới:

Quán triệt các nghị quyết, kết luận, chỉ đạo của Trung ương, Tỉnh ủy, UBND tỉnh gắn trực tiếp với chức năng, nhiệm vụ của Ban quản lý, tập trung vào các nội dung tác động trực tiếp đến điều hành công tác quản lý bảo vệ rừng và biển, phòng cháy, chữa cháy rừng, bảo tồn đa dạng sinh học, cải cách hành chính và chuyển đổi số trong quản lý điều hành.

- Đổi mới công tác quán triệt tập trung vào việc ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số; sử dụng nền tảng trực tuyến, video, tài liệu số để học tập, truyền đạt các chủ trương, nghị quyết, chỉ thị, quy định pháp luật của Trung ương và của tỉnh. Tập trung truyền đạt làm rõ nội dung, yêu cầu trách nhiệm của Ban quản lý, cụ thể đến chức năng, nhiệm vụ của từng phòng, đơn vị trực thuộc gắn với sản phẩm đầu ra.

- Mỗi nội dung quán triệt phải xác định rõ yêu cầu cụ thể hóa thành nhiệm vụ, kế hoạch hoặc sản phẩm tham mưu, tránh dừng ở mức phổ biến, học tập. Thường xuyên đôn đốc, kiểm tra, giám sát việc học tập, quán triệt và triển khai thực hiện.

b) Hình thức đổi mới:

- Tổ chức quán triệt theo nhóm đối tượng và lĩnh vực chuyên môn (lãnh đạo Ban quản lý, trưởng/phó phòng, viên chức trực tiếp tham mưu), không tổ chức dàn trải toàn cơ quan đối với mọi nội dung.

- Kết hợp linh hoạt giữa hình thức trực tiếp và trực tuyến; sử dụng tài liệu tóm tắt, trình bày ngắn gọn, tập trung vào các điểm mới, nhiệm vụ trọng tâm liên quan đến Ban quản lý. - Gắn quán triệt với sinh hoạt chi bộ, họp giao ban chuyên môn; hạn chế tổ chức các buổi quán triệt riêng mang tính hình thức.

c) Yêu cầu sau quán triệt:

- Ngay sau quán triệt, các phòng chuyên môn phải xây dựng nội dung cụ thể hóa theo lĩnh vực phụ trách (kế hoạch thực hiện, nhiệm vụ tham mưu, sản phẩm đầu ra), giao Phòng Hành chính - Tổ chức theo dõi, tổng hợp, đánh giá.

- Kết quả cụ thể hóa sau quán triệt được đưa vào chương trình công tác năm, nhiệm vụ trọng tâm, nhiệm vụ đột phá của Ban quản lý và từng phòng.

- Việc thực hiện các nội dung đã cụ thể hóa là căn cứ theo dõi, đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của tập thể, cá nhân, gắn với đánh giá KPI và trách nhiệm người đứng đầu.

1.2. Đổi mới công tác cụ thể hóa

a) Nội dung đổi mới:

- Việc cụ thể hóa các nghị quyết, chủ trương, chỉ đạo của Trung ương, Tỉnh ủy, UBND tỉnh được thực hiện thông qua Chương trình hành động, Kế hoạch thực hiện của Ban quản lý, gắn trực tiếp với chức năng, nhiệm vụ và thẩm quyền của Ban quản lý.

- Nội dung cụ thể hóa tập trung vào những nhiệm vụ của Ban quản lý trực tiếp tham mưu, tổ chức thực hiện hoặc giữ vai trò đầu mối, tránh sao chép lại nội dung nghị quyết hoặc xây dựng kế hoạch mang tính hình thức.

- Mỗi Chương trình hành động, Kế hoạch thực hiện phải xác định rõ nội dung công việc cụ thể cần triển khai trong từng giai đoạn, bảo đảm bám sát mục tiêu phát triển kinh tế – xã hội của tỉnh và nhiệm vụ chính trị của Ban quản lý.

b) Cách thức cụ thể hóa:

- Việc xây dựng Chương trình hành động, Kế hoạch thực hiện phải tuân thủ đầy đủ nguyên tắc 06 rõ “rõ mục tiêu - rõ nhiệm vụ - rõ trách nhiệm - rõ tiến độ - rõ nguồn lực, rõ sản phẩm”.

- Đối với mỗi nhiệm vụ, phải xác định: Sản phẩm đầu ra cụ thể (văn bản tham mưu, báo cáo, cơ chế, chính sách, kết quả xử lý công việc); Đơn vị, cá nhân chủ trì và đơn vị phối hợp; Thời hạn hoàn thành gắn với chương trình công tác năm.

- Hạn chế xây dựng kế hoạch dàn trải, nhiều đầu việc nhỏ; tập trung cụ thể hóa một số nhiệm vụ trọng tâm, nhiệm vụ then chốt có tác động lớn đến công tác bảo tồn đa dạng sinh học, cải thiện môi trường sinh thái.

c) Tổ chức thực hiện và theo dõi, đánh giá:

- Chương trình hành động, Kế hoạch thực hiện sau khi ban hành được tích hợp vào chương trình công tác năm của Ban quản lý và là căn cứ để giao nhiệm vụ, theo dõi, đánh giá đối với các phòng chuyên môn.

- Phòng Hành chính - Tổ chức là đầu mối theo dõi, đôn đốc việc triển khai thực hiện; định kỳ đôn đốc, tổng hợp, báo cáo Lãnh đạo Ban quản lý về tiến độ, kết quả thực hiện các nhiệm vụ đã cụ thể hóa.

- Kết quả thực hiện các nhiệm vụ trong Chương trình hành động, Kế hoạch thực hiện là căn cứ đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của tập thể, cá nhân, gắn với đánh giá KPI, thi đua – khen thưởng và trách nhiệm người đứng đầu.

1.3. Đổi mới công tác tổ chức thực hiện

a) Đổi mới giao việc:

- Hàng năm xác định rõ số lượng nhiệm vụ đổi mới, đột phá; mỗi năm xác định một số nhiệm vụ trọng tâm có tác động lớn đến độ che phủ rừng, bảo tồn đa dạng sinh học của tỉnh, xử lý các vấn đề tồn đọng, trọng tâm của Ban quản lý. Các nhiệm vụ còn lại xác định là nhiệm vụ thường xuyên, thực hiện theo quy trình chuẩn.

- Thực hiện giao nhiệm vụ theo nguyên tắc giao đúng người, đúng việc, phù hợp với vị trí việc làm, năng lực chuyên môn và kinh nghiệm thực tiễn của viên chức; hạn chế giao việc dàn trải, kiêm nhiệm không cần thiết.

- Mỗi nhiệm vụ được giao phải xác định rõ nội dung công việc, thời gian hoàn thành và sản phẩm đầu ra cụ thể (văn bản tham mưu, báo cáo, cơ chế, kết quả xử lý công việc); tránh giao việc chung chung, không lượng hóa được kết quả.

- Đối với các nhiệm vụ trọng tâm, nhiệm vụ phức tạp, liên ngành, tổ chức thực hiện theo nhóm nhiệm vụ liên phòng có một đầu mối chủ trì chịu trách nhiệm cuối cùng về tiến độ, chất lượng và hiệu quả tham mưu.

- Người đứng đầu phòng phân công cụ thể trách nhiệm của các Phó Trưởng phòng và chuyên viên, bảo đảm thực hiện theo nguyên tắc “6 rõ”: chịu trách nhiệm trực tiếp nếu nhiệm vụ trọng tâm chậm tiến độ hoặc chất lượng tham mưu không đáp ứng yêu cầu.

- Tăng cường trách nhiệm phối hợp lấy ý kiến, phối hợp tham mưu giải quyết, xử lý các nhiệm vụ được giao đảm bảo kịp thời, đúng nội dung, trách nhiệm và lĩnh vực được phân công. Trường hợp nội dung công việc cần phải lấy ý kiến các phòng khác có liên quan thì phòng được giao chủ trì có trách nhiệm đôn đốc và đảm bảo thời gian giải quyết công việc đúng quy định.

Trưởng phòng liên quan có trách nhiệm phối hợp với phòng chủ trì trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ của mình và chịu trách nhiệm về nội dung, thời gian, chất lượng, kết quả phối hợp. Trường hợp cần thiết phải gia hạn thêm thời gian giải quyết các phòng phải báo cáo lãnh đạo Ban quản lý xem xét, chỉ đạo và thông báo lại cho Phòng Hành chính - Tổ chức để biết, theo dõi.

b) Đổi mới theo dõi, đôn đốc:

- Thiết lập cơ chế theo dõi thường xuyên, liên tục đối với việc thực hiện nhiệm vụ thông qua hệ thống quản lý công việc trên môi trường số; bảo đảm mỗi nhiệm vụ được cập nhật đầy đủ tiến độ, kết quả thực hiện.

- Thực hiện định kỳ kiểm tra, rà soát tiến độ các nhiệm vụ trọng tâm, nhiệm vụ đột phá theo tháng, quý; kịp thời phát hiện các nội dung chậm tiến độ, phát sinh vướng mắc để chỉ đạo điều chỉnh.

- Gắn trách nhiệm theo dõi, đôn đốc của người đứng đầu phòng, người chủ trì nhiệm vụ; hạn chế tình trạng chậm trễ do thiếu kiểm tra, nhắc nhở hoặc đùn đẩy trách nhiệm.

- Nâng cao chất lượng các cuộc họp giao ban của Ban quản lý, tập trung vào báo cáo kết quả nhiệm vụ trọng tâm trong tuần, kế hoạch nhiệm vụ tuần tiếp theo và đề xuất, kiến nghị các nội dung vướng mắc, cần xin ý kiến.

c) Đổi mới đánh giá kết quả:

- Đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ trên cơ sở tiến độ, chất lượng và hiệu quả thực chất của sản phẩm đầu ra, không chỉ căn cứ vào việc hoàn thành thủ tục hoặc số lượng văn bản.

- Thực hiện đánh giá định kỳ kết quả thực hiện nhiệm vụ gắn với công cụ KPI, bảo đảm phản ánh đúng khối lượng công việc, mức độ hoàn thành và trách nhiệm của từng cá nhân, tập thể gắn với KPI của Ban quản lý.

- Hạn chế tối đa đánh giá mang tính hình thức, cào bằng; kết quả đánh giá là căn cứ trực tiếp để xem xét thi đua – khen thưởng, phân công nhiệm vụ, đào tạo, bồi dưỡng và trách nhiệm người đứng đầu.

2. Đổi mới công tác đánh giá viên chức và việc sử dụng kết quả đánh giá viên chức

2.1. Sử dụng kết quả thực hiện nhiệm vụ của viên chức

- Ưu tiên xem xét đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, điều động, bổ nhiệm vào vị trí phù hợp đối với viên chức có thành tích xuất sắc, có năng lực nổi trội, có phẩm chất chính trị, đạo đức, ý thức tổ chức kỷ luật tốt. Kịp thời điều chuyển công tác, bố trí vị trí thấp hơn hoặc cho thôi việc đối với các trường hợp không hoàn thành nhiệm vụ, không đáp ứng yêu cầu công việc.

- Có cơ chế kịp thời khen thưởng, động viên đối với cán bộ, viên chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, có thành tích đột xuất, tiêu biểu xuất sắc, quan tâm khen thưởng cho các tập thể, cá nhân có các sáng kiến cải tiến nghiệp vụ, chuyển đổi số, rút ngắn quy trình.

- Việc xem xét thi đua, khen thưởng căn cứ vào kết quả thực hiện nhiệm vụ theo tiến độ, chất lượng và hiệu quả tổng thể. Đối với các nhiệm vụ, hồ sơ mang tính thường xuyên, quy trình chuẩn, áp dụng tiêu chí không xét thi đua, khen thưởng đối với các tập thể, cá nhân có từ 5% hồ sơ trễ hạn trở lên do nguyên nhân chủ quan. Đối với các nhiệm vụ phức tạp, liên ngành, nhiệm vụ trọng tâm, đột xuất, việc đánh giá trễ hạn phải xem xét đầy đủ tính chất công việc và nguyên nhân phát sinh; trường hợp đã báo cáo, giải trình kịp thời thì không áp dụng tiêu chí loại trừ thi đua theo tỷ lệ trễ hạn.

2.2. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức

- Về công tác đào tạo, bồi dưỡng:

Đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn cho viên chức của Ban quản lý dựa trên nhu cầu thực tế của cơ quan và phục vụ công tác tham mưu của viên chức. Tăng cường hình thức đào tạo tại chỗ, học qua tình huống thực tiễn; đào tạo theo hướng thực chất, hiệu quả, lấy năng lực thực hiện nhiệm vụ làm mục tiêu cuối cùng. Khuyến khích viên chức tự học, tự nghiên cứu, ứng dụng công nghệ, công cụ hỗ trợ phân tích, tổng hợp nhằm nâng cao hiệu quả tham mưu..

- Tăng cường, phát huy phương pháp làm việc theo nhóm, giao viên chức có năng lực dẫn dắt, chịu trách nhiệm phát huy vai trò của viên chức có năng lực, kinh nghiệm trong hỗ trợ viên chức chức trẻ, viên chức mới tiếp cận lĩnh vực chuyên môn, qua đó xây dựng quy hoạch, tạo điều kiện để phát triển viên chức có năng lực làm đội ngũ lãnh đạo kế cận.

- Về bố trí, sắp xếp, luân chuyển, bổ nhiệm viên chức:

Thường xuyên rà soát, thực hiện luân chuyển, sắp xếp, bố trí viên chức đúng quy định theo vị trí việc làm được phê duyệt và đúng sở trường của viên chức, tránh “đóng khung” một vị trí quá lâu; thực hiện áp dụng bộ công cụ đánh giá hiệu quả công việc (KPI) trong đánh giá viên chức hàng tháng, quý để điều chỉnh, bổ sung và phân công nhiệm vụ cho viên chức cho phù hợp.

Thực hiện xây dựng công tác quy hoạch, bổ nhiệm viên chức kịp thời và đúng quy định theo hướng dẫn của các cơ quan chuyên môn. Trên cơ sở kết quả quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng kịp thời nhằm đảm bảo cho viên chức có đầy đủ các điều kiện cần thiết trước khi được bổ nhiệm.

- Tinh giản biên chế gắn với tuyển dụng cán bộ trẻ, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao: Thường xuyên rà soát đối tượng viên chức thuộc diện tinh giản biên chế để giải quyết chế độ theo quy định. Ưu tiên tuyển dụng viên chức trẻ, viên chức có trình độ chuyên môn cao phù hợp với lĩnh vực, cần thu hút của Ban quản lý. Nghiên cứu, áp dụng cơ chế ký hợp đồng theo Nghị định số 173/2025/NĐ-CP của Chính phủ với chuyên gia, nhà khoa học, người có kinh nghiệm cho các công việc chuyên môn đặc thù, đột xuất hoặc vị trí quản lý chiến lược nhằm tăng cường nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn của Ban quản lý.

3. Đẩy mạnh chuyên đổi số, nâng cao hiệu quả xử lý công việc

- Rà soát, chuẩn hóa toàn bộ quy trình nghiệp vụ chuyên môn của Ban quản lý theo hướng đơn giản, rõ trách nhiệm, rõ thời gian xử lý để phù hợp với các nhiệm vụ Đề án đặt ra và phù hợp với các quy định pháp luật mới; lấy số hóa quy trình làm nền tảng cho chuyển đổi số.

- Nghiên cứu triển khai công cụ theo dõi tiến độ công việc và cảnh báo trễ hạn tự động theo thời gian thực trên nền tảng số; bảo đảm tính kịp thời cũng như công khai, minh bạch trong quản lý công việc.

- Yêu cầu viên chức truy cập hệ thống tối thiểu 02 lần/ngày (sáng và chiều) để tiếp nhận, xử lý văn bản được giao, không để tồn đọng, quá hạn. Thực hiện xử lý văn bản, công việc theo đúng luồng E-Office do lãnh đạo giao, bảo đảm theo dõi được đầy đủ quá trình xử lý, tiến độ và kết quả thực hiện.

- Tiếp tục cải tiến và vận hành hiệu quả cơ chế gửi, nhắc báo cáo trên Hệ thống một cửa điện tử của tỉnh đối với các trường hợp chậm gửi ý kiến tham gia thẩm định; đồng thời, cán bộ xử lý hồ sơ chủ động, kịp thời báo cáo Lãnh đạo Phòng, Lãnh đạo Ban quản lý để có hình thức trao đổi, làm việc với lãnh đạo các cơ quan, đơn vị liên quan hoặc báo cáo UBND tỉnh xem xét, chỉ đạo giải quyết theo thẩm quyền.

4. Tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính và trách nhiệm người đứng đầu

- Thực hiện nghiêm nguyên tắc nêu gương trong chấp hành pháp luật nhất là người đứng đầu; chấp hành quy chế làm việc, giờ giấc hành chính, văn hóa

công sở và đạo đức công vụ; dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, kiên quyết khắc phục tình trạng né tránh, đùn đẩy trách nhiệm.

- Tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện nhiệm vụ, kịp thời phát hiện, chấn chỉnh các biểu hiện vi phạm kỷ luật, kỷ cương hành chính, tinh thần trách nhiệm trong công vụ. Thực hiện nghiêm chế độ báo cáo, kiểm điểm trách nhiệm đối với tập thể, cá nhân để xảy ra chậm trễ, sai sót trong thực thi nhiệm vụ. Đồng thời, kịp thời biểu dương, khen thưởng các tập thể, cá nhân chấp hành tốt kỷ luật, kỷ cương, có tinh thần trách nhiệm cao, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao.

5. Cải thiện chỉ số cải cách hành chính, nâng cao chất lượng phục vụ và mức độ hài lòng của người dân, doanh nghiệp

- Thường xuyên rà soát, điều chỉnh, chuẩn hóa quy trình nội bộ giải quyết thủ tục hành chính, xác định rõ trách nhiệm từng khâu, từng cá nhân; hạn chế tối đa tình trạng chậm trễ, kéo dài thời gian xử lý. Tăng cường kiểm soát chất lượng giải quyết hồ sơ ngay từ khâu tiếp nhận. Gắn trách nhiệm cá nhân, trách nhiệm người đứng đầu với từng hồ sơ, từng khâu xử lý.

- Nâng cao tinh thần trách nhiệm, thái độ phục vụ của viên chức; thực hiện nghiêm quy tắc ứng xử, văn hóa công sở, lấy sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp làm mục tiêu phục vụ.

- Thiết lập cơ chế theo dõi, giám sát độc lập đối với quá trình giải quyết thủ tục hành chính và mức độ hài lòng của người dân, doanh nghiệp. Công khai kết quả giải quyết hồ sơ, kết quả đánh giá mức độ hài lòng; coi đây là căn cứ quan trọng trong đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của tập thể, cá nhân và người đứng đầu.

V. NGUỒN LỰC, TIẾN ĐỘ THỰC HIỆN

1. Nguồn lực

- Kinh phí: Sử dụng nguồn kinh phí chi thường xuyên của đơn vị và nguồn kinh phí hợp pháp khác.

- Nhân lực: Lãnh đạo và viên chức Ban quản lý

- Các cơ chế, chính sách: Theo quy định

2. Tiến độ thực hiện

- Lộ trình thực hiện theo từng giai đoạn:

+ Năm 2026: Hoàn thành chuẩn hóa quy trình nghiệp vụ chuyên môn, ổn định tổ chức, hoàn thiện nền tảng quản trị theo kết quả (KPI, E-Office, vị trí việc làm); xây dựng hoàn thành các phần mềm, công cụ số phục vụ công tác tham mưu, chỉ đạo điều hành hoạt động của Ban quản lý.

+ Giai đoạn 2027-2029: triển khai thực hiện Đề án.

+ Năm 2030: Tổng kết, đánh giá, làm cơ sở định hướng giai đoạn tiếp theo.

- Kết quả dự kiến đạt được: Tạo ra một bộ máy "Tinh gọn - Thông minh - Tốc độ", giúp tổ chức không chỉ hoàn thành kế hoạch mà còn có khả năng thích ứng cực nhanh trước các biến động của môi trường trong kỷ nguyên mới. Việc bố trí, sắp xếp, luân chuyển, bổ nhiệm viên chức là một quy trình liên tục, nhằm xây dựng đội ngũ viên chức có đủ phẩm chất, năng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị trong tình hình mới, với nhiều quy định mới nhằm siết chặt quản lý và nâng cao hiệu quả công tác cán bộ.

Tăng hiệu suất: Giúp viên chức hiểu rõ mục tiêu và nhận được hỗ trợ kịp thời từ quản lý.

Công bằng và minh bạch: Giảm thiểu sai sót do cảm tính cá nhân nhờ dữ liệu và tiêu chí rõ ràng. Công tác đánh giá rõ ràng, minh bạch, công khai dựa trên kết quả hoàn thành công việc.

Phát triển bền vững: Tạo văn hóa học hỏi, cải tiến liên tục thay vì áp lực trừng phạt

Phần thứ Tư

ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG KHI THỰC HIỆN ĐỀ ÁN

I. NHỮNG THUẬN LỢI, KHÓ KHĂN

1. Thuận lợi

- Chính sách đồng bộ và quyết liệt: Đảng và Nhà nước liên tục ban hành các văn bản chỉ đạo quan trọng như Nghị quyết 19-NQ/TW và các kế hoạch sắp xếp dứt điểm trong giai đoạn 2025–2026, tạo hành lang pháp lý vững chắc cho việc đổi mới nâng cao hiệu quả hoạt động của Ban quản lý.

- Cơ chế tự chủ được mở rộng: Ban quản lý có điều kiện thuận lợi hơn để chuyển sang cơ chế tự chủ tài chính, tự chịu trách nhiệm và hạch toán như doanh nghiệp, giúp tăng tính chủ động trong quản trị và nâng cao thu nhập cho viên chức.

- Đẩy mạnh chuyển đổi số: Việc chuẩn hóa quy trình công việc và ứng dụng công nghệ thông tin giúp đơn giản hóa thủ tục hành chính, tạo sự công khai, minh bạch và nâng cao chất lượng hoạt động của đơn vị.

- Tinh gọn bộ máy: Quá trình sáp nhập, thu gọn đầu mối giúp giảm chồng chéo chức năng, tập trung nguồn lực vào các lĩnh vực then chốt như quản lý bảo vệ rừng và biển, bảo tồn đa dạng sinh học.

2. Khó khăn

Mức độ tự chủ còn thấp: đặc biệt là trong công tác tự chủ về tổ chức bộ máy và nguồn lực tài chính. Thực tế đơn vị vẫn còn phụ thuộc lớn vào ngân sách nhà nước; tỷ lệ tự bảo đảm hoàn chi thường xuyên mới chỉ đạt từ 10-30%, vấn đề từ đảm bảo toàn kinh phí hoạt động vẫn chưa đạt kỳ vọng.

- Áp lực sắp xếp và tinh giản: Việc sáp nhập, giải thể các phòng gây ra những xáo trộn về tổ chức bộ máy và tâm lý nhân sự, nhất là những viên chức

có năng lực chuyên môn, trình độ ngoại ngữ, tin học chưa đáp ứng được yêu cầu vị trí việc làm trong tình hình mới.

Đến năm 2026, Chính phủ đặt mục tiêu giải quyết dứt điểm các vướng mắc trong vận hành mô hình tổ chức mới và đề xuất các chính sách điều chỉnh tiền lương, phụ cấp để hỗ trợ đội ngũ cán bộ, viên chức, viên chức. Tuy nhiên hiện nay đơn vị đang trả lương theo mức của những năm trước, chưa có chuyển biến mới trong khi nhiệm vụ đặt ra ngày càng cao.

II. TÍNH KHẢ THI VÀ HIỆU QUẢ MANG LẠI

1. Tính khả thi

Việc đổi mới, nâng cao chất lượng, hoạt động của Ban quản lý có tính khả thi cao và mang lại hiệu quả lớn nhờ được củng cố mạnh mẽ bởi các yếu tố pháp lý và thực tiễn tập trung vào chuyển đổi số, ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và điều hành hoạt động, cải cách cơ chế quản lý; giúp giảm gánh nặng ngân sách, tăng hiệu quả hoạt động, thu hút đầu tư, cải thiện đãi ngộ viên chức,

2. Hiệu quả mang lại

Đổi mới hoạt động của Ban quản lý không chỉ giúp tinh giản bộ máy mà còn nâng cao chất lượng hoạt động:

Tối ưu hóa bộ máy và nâng cao hiệu lực chỉ đạo điều hành, giảm bớt thời gian họp. Các chỉ thị, nghị quyết, chương trình, kế hoạch của cấp trên được triển khai nhanh gọn bằng nhiều hình thức phù hợp với tình hình thực tế tại đơn vị.

Nâng cao kỷ luật công vụ: Chấn chỉnh lề lối làm việc giúp nâng cao trách nhiệm của cán bộ, viên chức, đảm bảo các quyết sách được thực hiện quyết liệt và hiệu quả.

Chuyên nghiệp hóa đội ngũ: Đổi mới công tác cán bộ thông qua tuyển dụng công khai, minh bạch giúp lựa chọn người có năng lực, đáp ứng yêu cầu trong bối cảnh mới.

Thúc đẩy chuyển đổi số và hiện đại hóa: Chuyển đổi số toàn diện giúp rút ngắn thời gian xử lý văn bản và hồ sơ công việc thông qua các phần mềm dùng chung. Dữ liệu minh bạch: Các hệ thống dữ liệu số giúp công dân dễ dàng theo dõi, kiểm tra hoạt động của cơ quan, từ đó ngăn chặn tham nhũng và tăng cường niềm tin của nhân dân.

Tiết kiệm nguồn lực: Giảm thiểu chi phí vận hành và thời gian đi lại cho viên chức, người lao động, hướng tới sự hài lòng của người dân bằng việc công khai, minh bạch các bước thực hiện và biểu dương các phòng, đơn vị giải quyết hồ sơ đúng hoặc trước hạn.

Minh bạch khách quan trong công tác đánh giá, xếp loại viên chức. Động viên khen thưởng kịp thời những tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ, xử lý kịp thời những khó khăn, vướng mắc phát sinh, xử lý nghiêm minh những hành vi vi phạm.

Phần thứ Năm

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Ban Giám đốc Ban quản lý

- Giám đốc Ban quản lý chịu trách nhiệm chỉ đạo việc tổ chức thực hiện đồng bộ Đề án đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của Ban quản lý gắn với Đề án vị trí việc làm, chương trình, kế hoạch công tác hàng năm của Ban quản lý.

- Các Phó Giám đốc Ban quản lý chịu trách nhiệm theo dõi, chỉ đạo các lĩnh vực được phân công.

2. Các phòng, đơn vị thuộc Ban quản lý

Các phòng chuyên môn, đơn vị thuộc Ban quản lý tổ chức thực hiện nhiệm vụ theo đúng vị trí việc làm được giao; định kỳ báo cáo kết quả thực hiện. Thực hiện sơ kết, tổng kết, đánh giá hiệu quả gắn với kết quả vận hành Đề án vị trí việc làm và chương trình, kế hoạch công tác hàng năm của phòng, cơ quan, gửi Phòng Hành chính - Tổ chức tổng hợp.

3. Về sơ kết, tổng kết kết quả thực hiện Đề án

Hành chính - Tổ chức là đầu mối chủ trì theo dõi, kiểm tra, giám sát thường xuyên; tham mưu tổ chức sơ kết việc thực hiện Đề án trong Quý II/2027 và tổng kết trong Quý IV/2030 để đánh giá kết quả thực hiện, kịp thời rút kinh nghiệm, đề xuất điều chỉnh, bổ sung các nhiệm vụ, giải pháp phù hợp với tình hình thực tiễn; tham mưu báo cáo UBND tỉnh Khánh Hòa theo quy định./.