

BAN CHỈ ĐẠO CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH TỈNH QUẢNG NAM

BẢN TIN

Cải Cách Hành Chính

Số 01/2019





BẢN TIN

Cải Cách Hành Chính

SỐ 01/2019

TIN NỔI BẬT CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

CHỈ ĐẠO NỘI DUNG:

Ông Trần Anh Tuấn
Giám đốc Sở Nội vụ
Ủy viên Ban Chỉ đạo CCHC
tỉnh Quảng Nam

BIÊN TẬP VÀ TRÌNH BÀY:

Phòng Cải cách hành chính,
Sở Nội vụ

ĐỊA CHỈ:

Số 268 Trưng Nữ Vương,
TP Tam Kỳ, tỉnh Quảng Nam

ĐIỆN THOẠI:

02353.833.199

EMAIL:

cchcquangnam@gmail.com

WEBSITE:

cchc.quangnam.gov.vn

“Cách mạng” tinh gọn bộ máy

Là năm đầu tiên thực hiện Nghị quyết số 18 và 19 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII, năm 2018, nhiều bộ ngành, địa phương thực hiện tinh gọn hàng ngàn đầu mối, giảm một loạt lãnh đạo cấp trưởng, cấp phó và tinh giản hàng ngàn biên chế.

Trang 03

Phấn đấu 100% các cơ quan, đơn vị có sáng kiến cải cách hành chính

UBND TP Hà Nội vừa ban hành Quyết định số 7028/QĐ-UBND về việc ban hành Kế hoạch Cải cách hành chính nhà nước (CCHC) năm 2019 của thành phố.

Trang 09

Ý thức và năng lực công bộc

Theo thống kê của UBND tỉnh, 100% sở, ngành, địa phương đã thực hiện cắt giảm thời gian giải quyết thủ tục hành chính (TTHC) trên 30% so với quy định hiện hành. Sự vận hành suôn sẻ của trung tâm hành chính công và bộ phận tiếp nhận - trả kết quả cấp huyện đã giúp người dân, doanh nghiệp tiết kiệm chi phí, thời gian thực hiện TTHC.

Trang 16

Đừng để “xin lỗi” là tùy nghi

Mới đây, Giám đốc Sở Giáo dục và Đào tạo TP Hồ Chí Minh Lê Hồng Sơn công bố Quyết định Ban hành quy định Thư xin lỗi trong trường hợp giải quyết thủ tục hành chính trễ hạn tại Sở này. Đây được coi là một hành động tích cực của người đứng đầu ngành giáo dục địa phương trên tinh thần “phục vụ”.

Trang 19

1/ “Cách mạng” tinh gọn bộ máy

Là năm đầu tiên thực hiện Nghị quyết số 18 và 19 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII, năm 2018, nhiều bộ ngành, địa phương thực hiện tinh gọn hàng ngàn đầu mối, giảm một loạt lãnh đạo cấp trưởng, cấp phó và tinh giản hàng ngàn biên chế.



Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Nguyễn Phú Trọng chủ trì phiên họp Ban Bí thư đánh giá kết quả 5 đoàn kiểm tra thực hiện Nghị quyết 18, 19 tại các bộ, ngành, địa phương. (Ảnh: HH)

Bước đột phá từ Đảng bộ Công an Trung ương

Theo báo cáo tình hình thực hiện công tác cải cách hành chính năm 2018 của Bộ Nội vụ, hàng loạt các bộ, ngành, địa phương đã thực hiện sắp xếp, tinh gọn bộ máy.

Cụ thể trong năm 2018, lần đầu tiên Bộ Công an đã sắp xếp, bỏ 6 tổng cục, giảm gần 60 đơn vị cấp cục và gần 300 đơn vị cấp phòng; sáp nhập 20 sở cảnh sát phòng cháy, chữa cháy vào Công an tỉnh, thành phố; đồng thời, giảm hơn 500 đơn vị cấp phòng thuộc Công an tỉnh, gần 1.000 đơn vị cấp đội thuộc Công an huyện.

6 Trung tướng không còn giữ chức Tổng cục trưởng, các chức danh Tổng cục phó được sắp xếp lại theo hướng có những lãnh đạo tổng cục làm cục trưởng.

Theo Bộ trưởng Bộ Công an Tô Lâm: “Việc triển khai thực hiện Đề án “Một số vấn đề về

tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của Bộ Công an tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả” là phù hợp với các chủ trương, nghị quyết về đổi mới, tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, đổi mới tổ chức bộ máy hệ thống chính trị, giảm tầng nấc trung gian trong điều hành; không làm ảnh hưởng đến chức năng, nhiệm vụ của CAND”.

Tại Hội nghị triển khai Nghị định 01 của Chính phủ, Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc đánh giá: “Bộ Công an là một trong những Bộ gương mẫu đi đầu trong việc triển khai thực hiện Nghị quyết Trung ương 6 và 7 khóa XII”.

Phát biểu tại Hội nghị Thường vụ Đảng ủy Công an Trung ương đánh giá tình hình, kết quả các mặt công tác Công an năm 2018, định hướng nhiệm vụ, giải pháp công tác năm 2019, Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Nguyễn Phú Trọng đã khẳng định: “Đảng bộ Công an Trung ương là một trong những Đảng bộ gương mẫu đi đầu trong việc triển khai thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 6, 7 khóa XII; sớm nghiên cứu, xây dựng, thực hiện Đề án “Một số vấn đề tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả” một cách bài bản, khoa học, thận trọng, khách quan, bước đầu đạt được những kết quả cụ thể, quan trọng.

Nhiều chuyên gia cũng nhận định, chỗ được xem là khó và “nhạy cảm” như tại Đảng bộ Công an Trung ương mà thực hiện được thì không có lý do gì những nơi khác không thực hiện được. Việc giảm mạnh cấp Tổng cục tại Bộ Công an được xem như một “cú hích” trong “cuộc cách mạng” tinh gọn đầu mối, sắp xếp lại tổ chức.

Giảm mạnh số lượng cấp trưởng, cấp phó, tinh giản 40.500 biên chế

Cũng theo báo cáo của Bộ Nội vụ, trong năm 2018 đã giảm 14 đơn vị cấp phòng thuộc vụ và tương đương; giảm 2 đơn vị sự nghiệp trực thuộc Ban Thi đua - Khen thưởng Trung ương và Ban Tôn giáo Chính phủ.

Bộ Tài chính giải thể 43 phòng giao dịch của Kho bạc Nhà nước cấp tỉnh, tạo điều kiện cho việc sắp xếp, tinh gọn đầu mối quản lý và nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống Kho bạc Nhà nước trong thời gian tới. Bên cạnh đó, Bộ Tài chính đã ban hành Kế hoạch sắp xếp, sáp nhập các chi cục thuế cấp huyện thành các chi cục thuế khu vực thuộc cục thuế cấp tỉnh. Đến nay, 6 địa phương đã thí điểm hợp nhất chi cục thuế cấp huyện thành chi cục thuế khu vực, giúp cắt giảm 18 chi cục thuế và 110 đội thuế.

Tổng cục Hải quan đã cắt giảm được 239 đội, tổ thuộc các chi cục hải quan và đơn vị tương đương.

Tại địa phương, tỉnh Long An sau khi sắp xếp đã giảm 95 đầu mối tổ chức trực thuộc các sở, ngành, huyện; giảm 84 lãnh đạo quản lý (49 cấp trưởng và 35 cấp phó); giảm 192 đầu mối đơn vị sự nghiệp công lập trên toàn tỉnh và giảm 175 lãnh đạo quản lý tại các đơn vị này (128 cấp trưởng và 47 cấp phó).

Tỉnh Kiên Giang đã giảm 19 phòng chuyên môn thuộc 8 sở và tương đương; giải thể 11 phòng dân tộc và 13 phòng y tế thuộc UBND cấp huyện; cắt giảm 48 đơn vị sự nghiệp công lập thuộc tỉnh.

Tỉnh Bắc Ninh giảm được 29 cơ quan, đơn vị, 38 lãnh đạo và 197 biên chế, trong đó, giải thể Sở Ngoại vụ và chuyển nhiệm vụ ngoại vụ về Văn phòng UBND tỉnh; sáp nhập 7 bệnh viện đa khoa, 8 trung tâm y tế và 8 trung tâm dân số - kế hoạch hóa gia đình thành 8 trung tâm y tế cấp huyện đa chức năng.

Tỉnh Lào Cai đã hợp nhất Sở Giao thông vận tải với Sở Xây dựng thành Sở Giao thông vận tải - Xây dựng.

Tỉnh Hà Giang hợp nhất Sở Nội vụ với Ban Tổ chức Tỉnh ủy thành Ban Tổ chức - Nội vụ; hợp nhất Thanh tra tỉnh với Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy thành cơ quan Kiểm tra - Thanh tra tỉnh.

Một số địa phương đã hợp nhất Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch với Sở Thông tin và Truyền thông, như: Bạc Liêu, Quảng Trị...

Song song với quá trình sắp xếp tinh gọn bộ máy tổ chức, một số nơi đã rà soát, xây dựng đề án nghiên cứu chuyển một số nhiệm vụ, dịch vụ hành chính công mà Nhà nước không nhất thiết phải thực hiện sang cho DN, các tổ chức xã hội đảm nhiệm.

Điển hình như tỉnh Đồng Tháp thí điểm chuyển giao các nhiệm vụ, dịch vụ hành chính công trên địa bàn tỉnh cho doanh nghiệp bưu chính công ích của tỉnh.



Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc đến dự hội nghị của Bộ Công an ngày 7/8/2018.

Ảnh: ĐẠT NGUYỄN

Về tình hình thực hiện tinh giản biên chế, tính từ năm 2015 - 15/10/2018, tổng số biên chế cả nước đã được tinh giản là 40.500 người. Trong số đó, hưởng chính sách về hưu trước tuổi là 34.948 người (chiếm 86,29%); hưởng chính sách thôi việc ngay là 5.483

người (chiếm 13,54%); hưởng chính sách thôi việc sau khi đi học là 29 người (chiếm 0,07%); hưởng chính sách chuyển sang các tổ chức không hưởng lương thường xuyên từ ngân sách nhà nước là 40 người (chiếm 0,10%).

Về thực hiện đề án Thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng, trong năm 2018, nhiều bộ, ngành, địa phương đã ban hành kế hoạch và tổ chức thi tuyển đối với một số chức danh lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở và cấp phòng tại các cơ quan, đơn vị trực thuộc. Điển hình là các Bộ: Tài nguyên và Môi trường, Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Y tế, Nội vụ; các tỉnh/thành phố: Hải Phòng, Hòa Bình, Bà Rịa - Vũng Tàu, Thừa Thiên Huế, Lâm Đồng, Cà Mau...

Cần quyết tâm cao hơn nữa từ các cấp, các ngành

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, thực tế từ các địa phương cho thấy, chưa có sự đồng bộ, thống nhất và hiệu quả trong việc sắp xếp, hợp nhất các cơ quan, tổ chức; chưa có khung thống nhất về số lượng cơ quan chuyên môn, tiêu chí thành lập tổ chức, biên chế tối thiểu, số lượng cấp phó tối đa của một tổ chức hành chính ở địa phương làm cơ sở để phân cấp cho chính quyền địa phương quyết định sắp xếp tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh, huyện một cách phù hợp.

Chính vì vậy, thực hiện ý kiến chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ, Bộ Nội vụ đã có văn bản yêu cầu UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương tạm dừng việc sắp xếp các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh, cấp huyện cho đến khi Chính phủ có quy định cụ thể.

Còn theo báo cáo kết quả 5 đoàn kiểm tra của Ban Bí thư Trung ương Đảng đối với 15 cấp ủy và tổ chức đảng trực thuộc Trung

ương trong việc thực hiện Nghị quyết 18, 19 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII vừa qua cho thấy, các cấp ủy và tổ chức đảng đã tổ chức quán triệt, triển khai các Nghị quyết gắn với Kết luận số 64 một cách nghiêm túc, tạo chuyển biến trong nhận thức và hành động của cán bộ, đảng viên và nhân dân; đã ban hành nhiều văn bản và chỉ đạo cấp dưới ban hành nhiều quy định, hướng dẫn để triển khai thực hiện các Nghị quyết.

Thí điểm một số mô hình tổ chức bộ máy, kiêm nhiệm chức danh, sắp xếp, kiện toàn một số tổ chức và đầu mối bên trong hệ thống chính trị và đơn vị sự nghiệp công lập, giảm được nhiều đơn vị trung gian, bước đầu khắc phục tình trạng trùng lặp, chồng chéo chức năng, nhiệm vụ, lĩnh vực quản lý...

Hệ thống các đơn vị sự nghiệp công lập cơ bản đã được quy hoạch, hướng tới bảo đảm tinh gọn, có cơ cấu hợp lý; việc thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các đơn vị sự nghiệp công lập và chủ trương xã hội hoá cung ứng dịch vụ công đã có tác dụng tích cực...

Công tác xây dựng đề án vị trí việc làm, tinh giản biên chế được quan tâm và đạt nhiều kết quả khả quan. Một số địa phương, đơn vị đã xây dựng cơ chế, chính sách hỗ trợ, khuyến khích đảng viên, cán bộ, công chức, viên chức nghỉ hưu trước thời hạn bảo đảm lợi ích cá nhân và lợi ích chung, tạo thuận lợi trong quá trình thực hiện giảm biên chế.

Công tác kiểm tra, giám sát việc triển khai, thực hiện nghị quyết được quan tâm, kịp thời phản biện, khắc phục những tồn tại, hạn chế trong quá trình tổ chức thực hiện.

Tuy nhiên, theo các đoàn kiểm tra, quá trình thực hiện Nghị quyết cũng còn những tồn tại, hạn chế như: Chất lượng học tập,

quán triệt, tuyên truyền nghị quyết, kết luận ở một số cấp uỷ, tổ chức đảng và một bộ phận cán bộ, đảng viên chưa cao; chưa quyết liệt trong hành động. Một số bộ, ngành Trung ương còn chưa kịp ban hành các văn bản hướng dẫn tổ chức thực hiện nghị quyết; một số địa phương, đơn vị chậm rà soát, bổ sung, hoàn thiện một số quy định có liên quan đến tổ chức bộ máy.

Hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật liên quan 2 nghị quyết chưa đồng bộ, thống nhất, chưa phù hợp thực tiễn, chậm được sửa đổi, bổ sung, gây khó khăn cho việc thực hiện các nghị quyết, kết luận.

Theo các đoàn kiểm tra, tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị vẫn còn chồng chéo, nhiều tầng nấc, nhiều đầu mối, hiệu lực, hiệu quả hoạt động còn hạn chế... Việc kiện toàn tổ chức bộ máy gắn với tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, còn nhiều hạn chế. Kết quả tinh giản biên chế về tổng thể chưa đạt chỉ tiêu, yêu cầu đề ra. Việc giảm số lượng cấp phó triển khai còn chậm. Việc sắp xếp, bố trí viên chức của các đơn vị sự nghiệp công lập theo vị trí chuyên môn, nghiệp vụ, còn nhiều đơn vị chưa đạt tỉ lệ.

Việc sắp xếp, giảm đầu mối các đơn vị sự nghiệp công lập còn chậm và chưa được quan tâm đúng mức, nhất là lĩnh vực y tế, giáo dục. Tổ chức các đơn vị sự nghiệp công lập còn chồng chéo, chồng chéo... Công tác phối hợp giữa các bộ, ngành địa phương còn chưa chặt chẽ.

Các đoàn kiểm tra xác định, nguyên nhân khách quan của những hạn chế nêu trên là do thời gian thực hiện Nghị quyết còn ngắn (hơn 1 năm). Việc tinh giản bộ máy và biên chế tác động trực tiếp đến quyền, lợi ích và

tâm tư, tình cảm của cán bộ, đảng viên, đặc biệt là đối với cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức dôi dư thuộc diện tinh giản biên chế...

Nguyên nhân chủ quan là do công tác quán triệt Nghị quyết ở một số ít cấp uỷ, tổ chức đảng chưa thường xuyên, hiệu quả thấp; một số cấp uỷ và người đứng đầu chưa nhận thức sâu sắc, chưa quyết liệt trong lãnh đạo, chỉ đạo, thiếu kiểm tra, giám sát; một số cơ quan chưa chủ động tham mưu đề xuất giải pháp, lộ trình thực hiện. Một số cán bộ lãnh đạo cơ quan, đơn vị ở địa phương, cơ sở còn tâm lý ngại va chạm, nể nang, có tư tưởng chờ cấp trên chỉ đạo mới làm...

Phát biểu chỉ đạo tại cuộc họp Ban Bí thư mới đây, Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Nguyễn Phú Trọng cho rằng, mặc dù thời gian thực hiện 2 nghị quyết chưa dài (mới được 1 năm), nhưng qua các báo cáo, nổi lên một số kết quả cụ thể đáng ghi nhận.

Tổng Bí thư, Chủ tịch nước yêu cầu, trong thời gian tới, các đơn vị, địa phương đã kiểm tra cần phát huy ưu điểm, nghiêm túc rút kinh nghiệm về những hạn chế, tồn tại đã chỉ ra sau kiểm tra; tập trung lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện các nhiệm vụ giải pháp một cách đồng bộ, toàn diện, có trọng tâm, trọng điểm với lộ trình phù hợp; tăng cường nắm bắt và xử lý kịp thời tư tưởng, diễn biến tâm tư của cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức; tổ chức sơ kết, tổng kết để rút kinh nghiệm, phát hiện mô hình mới, cách làm hay, sáng tạo và có hiệu quả; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, kịp thời phát hiện, chấn chỉnh những tồn tại, hạn chế, thiếu sót./.

Theo cpv.org.vn

2/ Hai Nghị quyết đầu năm của Chính phủ: Cần sự bứt phá mạnh mẽ

Trong quá trình tham mưu xây dựng các Nghị quyết 01, 02 của Chính phủ được ban hành ngay ngày đầu năm 2019, Văn phòng Chính phủ (VPCP) và các Bộ, ngành, địa phương nhận thấy trong thời gian cuối của nhiệm kỳ, việc “bứt phá” rất quan trọng, cần có sự hành động mạnh mẽ để hoàn thành các chỉ tiêu của năm 2019 và của cả giai đoạn 2016-2021.



Bộ trưởng, Chủ nhiệm VPCP Mai Tiến Dũng.
Ảnh: VGP/Gia Huy

Bứt phá cần quyết tâm của cả đội ngũ

Ngay trong ngày đầu tiên của năm mới 2019, Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc đã ký ban hành các Nghị quyết 01/NQ-CP, 02/NQ-CP của Chính phủ để cả hệ thống hành chính, cộng đồng doanh nghiệp và người dân sớm bắt tay vào việc với tinh thần quyết tâm triển khai thắng lợi toàn diện những mục tiêu, nhiệm vụ mà Đảng, Quốc hội đề ra trong năm 2019 và cả giai đoạn 2016-2021.

Trả lời báo chí ngay sau ngày diễn ra Hội nghị trực tuyến Chính phủ với các địa phương, Bộ trưởng, Chủ nhiệm VPCP Mai Tiến Dũng cho biết, năm 2019, Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ đặt yêu cầu về sự tăng tốc, sáng tạo, bứt phá, phát triển, hiệu quả.

“Bứt phá tựu chung lại là các giải pháp

đồng bộ, quyết liệt để thực hiện các nhiệm vụ được Trung ương, Quốc hội giao như tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hiệu quả, hiệu lực; về thể chế, cơ chế chính sách, xây dựng chiến lược quy hoạch; huy động nguồn lực đầu tư, tháo gỡ vướng mắc cho doanh nghiệp; thúc đẩy xuất khẩu, kiểm soát nhập khẩu... Để bứt phá cần một sự đột phá rất mạnh mẽ”, Bộ trưởng, Chủ nhiệm VPCP cho biết.

Bộ trưởng, Chủ nhiệm VPCP chia sẻ: “Bứt phá còn là cả sự quyết tâm của cả đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động; cả hệ thống chính trị chứ không riêng các cơ quan của Chính phủ”.

Cũng theo Bộ trưởng, Chủ nhiệm VPCP, Nghị quyết 01/NQ-CP của Chính phủ về nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội và dự toán ngân sách nhà nước năm 2019 được Bộ Kế hoạch và Đầu tư chủ trì, phối hợp chặt chẽ với VPCP và các Bộ, ngành, địa phương xây dựng. Thủ tướng Chính phủ nhấn mạnh đây không chỉ đơn giản là một bản nghị quyết về kinh tế - xã hội mà là quyết tâm chính trị, thể hiện khát vọng phát triển của Chính phủ đặt ra trong chỉ đạo điều hành.

Trong quá trình xây dựng Nghị quyết 01/NQ-CP, dự thảo Nghị quyết đã được Chính phủ thảo luận, góp ý tại Phiên họp Chính phủ thường kỳ tháng 11 và tại 2 cuộc họp Thường trực Chính phủ. Thủ tướng Chính phủ đã nhấn mạnh các chỉ tiêu nêu trong Nghị quyết phải mang tính phấn đấu cao hơn với tinh thần đột phá, dám nghĩ, dám làm, đổi mới sáng tạo, trong đó tập trung bứt phá về thể chế, cơ chế, chính sách, đặc biệt là cải cách thủ tục hành chính, tư pháp, góp phần thúc đẩy tăng trưởng mạnh mẽ hơn, đưa cách mạng

4.0, Chính phủ điện tử vào cuộc sống, cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh, trong hành động - một khâu quan trọng cần sự bứt phá mạnh mẽ.

Theo tinh thần đó, kế thừa phương châm hành động của năm 2018 đối với các nội dung “kỷ cương, liêm chính, hành động”, coi đó là phương châm xuyên suốt cả nhiệm kỳ của Chính phủ, năm 2019 sẽ là năm “bứt phá” để tăng tốc phát triển, chuẩn bị “về đích”.

Và khác với các năm trước, Nghị quyết 02/NQ-CP về cải thiện môi trường kinh doanh, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia cũng được VPCP và các Bộ, ngành, địa phương tham mưu để trình Thủ tướng Chính phủ ký ban hành ngay từ ngày 1/1, để triển khai ngay từ đầu năm.

Chính sách cụ thể cho phát triển doanh nghiệp

Nghị quyết 01 nêu rõ môi trường đầu tư kinh doanh, phát triển kinh tế tư nhân là một động lực, một bứt phá cho tăng trưởng kinh tế sắp tới. Đồng thời chú ý nhiều hơn đến các vấn đề xã hội. Chú trọng các biện pháp tạo môi trường không tham nhũng, như đẩy mạnh thanh toán không dùng tiền mặt, thực thi nghiêm quy định công khai, minh bạch trong hoạt động công vụ, công tác cán bộ, nhất là công tác đấu thầu dự án đầu tư. Tập trung đấu tranh các loại tội phạm, bảo đảm cuộc sống bình yên cho người dân...

Chia sẻ thêm về phát triển kinh tế tư nhân, Bộ trưởng, Chủ nhiệm VPCP Mai Tiến Dũng cho biết, Trung ương đã có Nghị quyết về phát triển kinh tế tư nhân và Quốc hội cũng ban hành những luật để phát triển kinh tế tư nhân. Lãnh đạo Đảng, Nhà nước coi kinh tế tư nhân là nền tảng quan trọng, vì vậy cần những cơ chế, chính sách phù hợp cụ thể để

khuyến khích kinh tế tư nhân phát triển.

Theo người đứng đầu VPCP, năm 2018 có hơn 131.000 nghìn doanh nghiệp mới thành lập, nhưng số doanh nghiệp đóng cửa, tạm dừng, số doanh nghiệp khó khăn khi tiếp cận với đất đai, tín dụng... còn cao. Chúng ta có 5 triệu hộ kinh doanh, có hành lang pháp lý và có chính sách nhưng chưa đủ sức hấp dẫn để 5 triệu hộ kinh doanh chuyển sang doanh nghiệp. Từ đó cần phải có chính sách rõ hơn, mạnh hơn. Việc này Thủ tướng đã giao cho Bộ Kế hoạch Đầu tư và các cơ quan nghiên cứu cơ chế chính sách.

Cũng theo Bộ trưởng, Chủ nhiệm VPCP, chúng ta cũng nói nhiều đến doanh nghiệp khởi nghiệp sáng tạo nhưng nếu không có chính sách cụ thể thì sẽ không đạt được mục tiêu đề ra, nhất là chúng ta đặt ra mục tiêu đến năm 2020 có 1 triệu doanh nghiệp.

“Chắc chắn rằng, trong thời gian tới đây, Thủ tướng sẽ có những chỉ đạo đi vào những quyết sách rất cụ thể để xây dựng Nghị định hỗ trợ cho các doanh nghiệp khởi nghiệp sáng tạo”, Bộ trưởng, Chủ nhiệm VPCP Mai Tiến Dũng cho biết.

“Về thể chế, tôi lấy ví dụ như sửa đổi một số luật mất rất nhiều thời gian, nên chúng ta sẽ sửa theo hướng cái gì vướng mắc nhất thì sửa trước. Bứt phá mang tính bao hàm từ sáng tạo đến xây dựng chiến lược, quy hoạch...”, Bộ trưởng nói.

Nhắc lại phát biểu của Tổng Bí thư yêu cầu các chỉ tiêu phát triển kinh tế - xã hội năm 2019 phải cao hơn 2018, Bộ trưởng Mai Tiến Dũng cho rằng, quy mô nền kinh tế càng lớn thì tăng trưởng càng khó. Tuy nhiên, dư địa phát triển rất nhiều, phải tận dụng và phát huy được.

“Tôi cho rằng trong một đất nước phát

triển phải có sự cạnh tranh quyết liệt, không có cạnh tranh thì không thể phát triển. Không tạo sức ép mạnh từ trên xuống thì không thể lay động. Tự giác chỉ có mức độ thôi, vì ban đầu, để tạo thay đổi suy nghĩ truyền thống sang sáng tạo thì phải có sức ép, sự quyết liệt từ lãnh đạo, từ người đứng đầu”, Bộ trưởng nêu ý kiến.

Theo: chinhphu.vn

3/ Phấn đấu 100% các cơ quan, đơn vị có sáng kiến CCHC

UBND TP Hà Nội vừa ban hành Quyết định số 7028/QĐ-UBND về việc ban hành Kế hoạch Cải cách hành chính nhà nước (CCHC) năm 2019 của thành phố.

Theo đó, công tác CCHC được xác định là nhiệm vụ trọng tâm, khâu đột phá trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành và quản lý của các cấp, các ngành; Các chỉ tiêu, nhiệm vụ trong Kế hoạch CCHC năm 2019 được gắn kết với các chỉ tiêu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố năm 2019; Các Sở, cơ quan tương đương Sở, UBND cấp huyện, UBND cấp xã xây dựng Kế hoạch CCHC năm 2019, trong đó, cần cụ thể hóa các nhiệm vụ CCHC của Thành phố, xác định rõ các mục tiêu, chỉ tiêu, tiến độ hoàn thành, phân công rõ trách nhiệm.

Xác định rõ trách nhiệm người đứng đầu trong công tác CCHC, trong đó quy định người đứng đầu cơ quan, đơn vị chịu trách nhiệm cá nhân trước UBND TP, Chủ tịch UBND TP về toàn bộ công việc thuộc trách nhiệm và thẩm quyền của mình, ngay cả khi đã phân công hoặc ủy nhiệm cho cấp phó; quán triệt đầy đủ sự chỉ đạo của UBND TP, Chủ tịch UBND TP.

Tối thiểu 30% cơ quan, đơn vị được kiểm tra CCHC trong năm 2019. 100% các cơ quan, đơn vị xây dựng Kế hoạch và thực hiện kiểm tra công tác CCHC với các phòng, ban, đơn vị trực thuộc. Phấn đấu 100% các cơ quan, đơn vị có sáng kiến CCHC.

100% UBND các quận, huyện, thị xã triển khai chấm điểm, xác định Chỉ số CCHC đối với UBND cấp xã trực thuộc; tối thiểu 95% số hồ sơ liên quan đến thủ tục hành chính (TTHC) được giải quyết đúng hạn và trước hạn; 100%

cơ quan, đơn vị bố trí công chức, viên chức theo đúng vị trí việc làm được phê duyệt.

80% TTHC thực hiện dịch vụ công trực tuyến (DVCTT) mức độ 3, 4 (tính trên tổng số các TTHC được đánh giá là phù hợp thực hiện DVCTT mức độ 3, 4; Phấn đấu tối thiểu 80% TTHC có quy định cung cấp trực tuyến mức độ 3,4 có phát sinh hồ sơ cung cấp trực tuyến mức độ 3, 4.

Trong số các TTHC có phát sinh hồ sơ trực tuyến mức độ 3, tỷ lệ hồ sơ được xử lý trực tuyến mức độ 3 trên tổng số hồ sơ được xử lý chiếm tối thiểu 40%; Trong số các TTHC có phát sinh hồ sơ trực tuyến mức độ 4, tỷ lệ hồ sơ được xử lý trực tuyến mức độ 4 trên tổng số hồ sơ được xử lý chiếm tối thiểu 30%.

Phấn đấu tối thiểu 70% số TTHC có quy định tiếp nhận hồ sơ, trả kết quả qua dịch vụ bưu chính công ích có phát sinh hồ sơ qua dịch vụ bưu chính công ích. Trong đó, phấn đấu số lượng hồ sơ tiếp nhận qua dịch vụ bưu chính công ích trên tổng số hồ sơ tiếp nhận chiếm tối thiểu 10%, số hồ sơ trả kết quả qua dịch vụ bưu chính công ích trong tổng số hồ sơ được trả kết quả chiếm tối thiểu 15%.

100% các TTHC thuộc phạm vi, thẩm quyền giải quyết của cơ quan, đơn vị được thực hiện thông qua cơ chế một cửa, cơ chế một cửa liên thông; được công khai, minh bạch theo quy định; 100% các cơ quan, đơn vị thực hiện hội nghị đối thoại với người dân về các vấn đề có liên quan tới giải quyết TTHC thuộc thẩm quyền của cơ quan, đơn vị ít nhất 2 lần/năm.

100% các đơn vị sự nghiệp công lập được giao tự chủ tài chính thực hiện đúng kế hoạch của UBND Thành phố; 50% đơn vị cấp xã có trang thông tin điện tử thành phần trên cổng thông tin điện tử của đơn vị cấp huyện chủ

quản.

100% hồ sơ giải quyết TTHC được cập nhật, theo dõi tình hình thực hiện thông qua hệ thống thông tin một cửa điện tử Thành phố; 100% văn bản giao dịch giữa các cơ quan hành chính nhà nước của Thành phố dưới dạng điện tử (trừ các văn bản không được chuyển qua mạng theo quy định).

Giảm cơ cấu chi thường xuyên, tạo cơ sở để đến năm 2020, cơ cấu chi thường xuyên giảm xuống còn 50% - 52% tổng chi ngân sách địa phương.

Phấn đấu hoàn thành 100% kế hoạch đầu tư xây dựng mới, nâng cấp, cải tạo, sửa chữa trụ sở cấp xã trên địa bàn thành phố đạt chuẩn theo quy định...

Theo: phapluatxahoi.vn

4/ Cải cách hành chính - khắc phục “trên nóng, dưới lạnh”, cách nào?

Năm 2019, TPHCM chọn chủ đề là năm cải cách hành chính và thực hiện Nghị quyết 54 về thí điểm cơ chế, chính sách đặc thù phát triển TPHCM. Trong đó, câu chuyện CCHC đã được đặt ra từ rất nhiều năm nay nhưng thủ tục hành chính vẫn còn nhiều nhiều khó khăn.

Đâu là điểm nghẽn nhất, còn gây khó khăn, trở ngại nhất cho người dân và tháo gỡ ra sao, phóng viên Báo SGGP có cuộc trao đổi cùng Tiến sĩ Nguyễn Hữu Nguyên, Hội Quy hoạch phát triển đô thị Việt Nam.

Phải linh hoạt hơn

* Phóng viên: Thưa ông, việc CCHC đã đặt ra từ nhiều năm nay và hiện nay, được đánh giá là “trên nóng, dưới lạnh”. Phải chăng điều đó phản ánh một thực tế: quyết tâm CCHC của TP rất cao nhưng ở cơ sở còn thờ ơ với CCHC hoặc không đủ năng lực thực hiện?

- Tiến sĩ NGUYỄN HỮU NGUYỄN: Từ rất lâu, CCHC được coi là công tác có tính "cấp bách" - vì nó là công cụ của nhà nước có chức năng cho phép vận hành mọi hoạt động sản xuất, kinh doanh của tất cả các thành phần kinh tế và đời sống xã hội. Thực tế ngày càng đòi hỏi bộ máy hành chính phải linh hoạt hơn mới theo kịp sự biến động rất nhanh của sự phát triển. Chính vì thế Đại hội X của Đảng bộ TPHCM (tháng 10-2015) đã xác định CCHC là một trong 7 chương trình đột phá. Sau 3 năm thực hiện, nay TPHCM lại xác định năm 2019 là năm CCHC? Liệu có phải 3 năm qua chưa thực sự "đột phá" hoặc hiệu quả rất hạn chế? Và hiện nay, CCHC được đánh giá là "trên nóng, dưới lạnh". Nếu bên dưới thờ ơ với CCHC thì cần tìm hiểu xem vì sao "sức nóng" ở trên chưa truyền được xuống dưới?

Trường hợp thứ nhất, nếu do bên dưới không tiếp nhận thì giải pháp phải là chấn chỉnh kỷ cương. Nếu bên dưới tiếp thu nhưng thực hiện tùy tiện thì nguyên nhân thuộc về bệnh quan liêu của bên trên - do người lãnh đạo, điều hành thiếu kiểm tra, đôn đốc. Trường hợp thứ hai, nếu bên dưới không đủ năng lực thực hiện thì vấn đề nằm ở khâu đào tạo nguồn nhân lực - cũng là một trong 7 hướng đột phá nhưng chưa hiệu quả; hoặc, nội dung, phương pháp của chương trình CCHC chưa hợp lý - tương tự như trong trường hợp cải cách giáo dục thiếu tính khoa học, đến mức giáo viên cũng không thực hiện được thì làm sao học trò có thể tiếp thu tốt.

Dù cho rơi vào trường hợp nào thì phải thừa nhận một thực tế là giữa trên và dưới có một "lớp cách nhiệt". "Lớp cách nhiệt" này ngăn cản sức nóng từ quyết tâm ở trên truyền tải nhiệt tình xuống dưới. "Lớp cách nhiệt" đó

không phải làm bằng vật liệu cơ học mà hình thành từ chất liệu chính là "bệnh quan liêu" - "bệnh" mà Bác Hồ đã ghi trong "bệnh án" trong tác phẩm "Sửa đổi lối làm việc" xuất bản ngay từ năm 1947.

* Mức độ hài lòng của người dân và doanh nghiệp về thủ tục hành chính được TP công bố là 80%, tỷ lệ hồ sơ giải quyết đúng hẹn ở nhiều lĩnh vực lên đến 95% - 99%. Trong khi đó, người dân còn ngại, kêu ca rất nhiều mỗi khi có việc phải đến cơ quan công quyền làm thủ tục hành chính. Ông bình luận sao về sự khác biệt này?

- Nếu như các cơ quan chức năng của TP đưa ra tỷ lệ hài lòng của người dân và doanh nghiệp đạt 80% và hồ sơ giải quyết đúng hẹn 99% thì lĩnh vực hành chính đã không cần phải cải cách nữa - vì nó đã gần như hoàn hảo - và hầu như không một nước nào trên thế giới có thể đạt được. Tuy nhiên, chính những chỉ số quá cao đó lại phản ánh độ chênh lệch quá xa so với thực tế, và nó cũng phản ánh sự tương ứng với mức độ trầm trọng của bệnh quan liêu.

* Hiện nay, nhiều dịch vụ công trực tuyến, giải quyết hồ sơ qua mạng Internet đang được triển khai ở nhiều lĩnh vực, song sức lan tỏa còn hạn chế, lượng người dân sử dụng dịch vụ công trực tuyến chưa nhiều. Vì sao sự tiếp nhận, ủng hộ của người dân với cái mới, cái tốt lại chưa được nhiều, dù hay chê trách cách làm cũ? Những trở ngại nào TP cần khắc phục để người dân yêu thích hành chính điện tử?

- Không thể phủ nhận lĩnh vực hành chính có những bước tiến nhất định. Một số thủ tục đã không thể "hành là chính" được nữa vì đã được xử lý điện tử hóa. Nhưng cũng cần thẳng thắn nhìn nhận, trình độ công nghệ của chính

phủ điện tử hiện nay chưa đến mức có thể thay thế hoàn toàn con người trong các khâu sắp xếp thứ tự, lựa chọn và xét duyệt hồ sơ. Tức là công nghệ vẫn còn là phương tiện và công cụ do con người sử dụng. Và mới phát huy tác dụng ở khía cạnh rút ngắn thời gian xử lý thành văn bản sau khi hồ sơ đã được lựa chọn, phê duyệt.

Còn khâu lựa chọn, xét duyệt vẫn là khu vực mà những công chức thoái hóa có thể lợi dụng để gây phiền hà với mục đích kiếm tiền hối lộ, bôi trơn của các doanh nghiệp và của người dân. Mặt khác chính phủ điện tử mới đem lại lợi ích cho những thành phần công dân thông thạo công nghệ thông tin, nhất là thế hệ trẻ. Còn lại, với nhiều người dân chưa biết sử dụng Internet thì không được hưởng lợi nhiều. Thậm chí, ngay cả việc sử dụng thẻ ATM cũng chưa chiếm tỷ lệ cao như ở nước ngoài; cụ thể như phần lớn những người cao tuổi, chỉ thích đi lĩnh lương hưu bằng cách đếm những đồng tiền thật...

Những thực tế nêu trên cho thấy, CCHC dựa trên công nghệ thông tin chưa mang lại hiệu quả đáng kể đối với đa số người dân lao động của TP, song phát triển dịch vụ công trực tuyến là hướng đi đúng và cần đồng bộ nhiều giải pháp về liên thông liên kết giữa các cơ quan; đơn giản hóa hồ sơ, quy trình xử lý trực tuyến; truyền thông trang bị cho người dân nắm bắt thành thực hơn về hành chính trực tuyến...

Công chức thừa hiểu muốn tốt cho dân thì phải làm gì

* Chủ đề năm 2019 của TPHCM là CCHC và thực hiện cơ chế, chính sách đặc thù. Đồng thời, trong năm, TPHCM tiếp tục khơi dậy, phát huy sức sáng tạo của người dân, công chức. 3 từ khóa "cải cách hành chính"

- "đặc thù" - "sáng tạo", theo ông có mối liên quan như thế nào? Ông có kỳ vọng việc TP chi thu nhập tăng thêm cho cán bộ công chức, đồng nghĩa sẽ phục vụ dân tốt hơn? Để phục vụ dân tốt thì từng cán bộ, công chức nên chú trọng điều gì?

- Về lý thuyết, các từ khóa "CCHC, cơ chế đặc thù, sáng tạo" trong năm 2019 của TPHCM có mối quan hệ tương tác. Cơ chế đặc thù có thể tạo ra động lực và điều kiện mới cho phát triển kinh tế, xã hội - cũng là điều kiện và động lực cho CCHC và khuyến khích sáng tạo. Ba lĩnh vực đó có thể cộng hưởng với nhau và thúc đẩy lẫn nhau, không hề tạo ra lực cản. Tuy nhiên, từ lý thuyết đến hiện thực luôn có một khoảng cách khá xa vì còn tùy thuộc vào nhiều điều kiện khách quan và chủ quan, ràng buộc lẫn nhau.

Cụ thể là: nếu dùng cơ chế đặc thù để tăng lương cho công chức với hy vọng sẽ tăng trách nhiệm là giải pháp thiếu tính khả thi, chưa đủ. Bởi lẽ: nếu tăng các khoản thu để có tiền trả lương cao cho công chức thì lại tác động tiêu cực đến đời sống còn nhiều khó khăn của người dân lao động - có thể sẽ tăng số lượng các hộ nghèo và cận nghèo; nếu chỉ tăng thu từ các doanh nghiệp thì sẽ ảnh hưởng đến tốc độ tăng trưởng sản xuất, giá cả sẽ tăng theo và thiệt thòi vẫn là người lao động...

Mặt khác, ngay cả những nước có GDP/đầu người lớn hơn Việt Nam hàng mấy chục lần, như Singapore, cũng không thể tăng lương công chức đến mức vượt quá lòng tham của con người, vì lòng tham và trách nhiệm không hoàn toàn tùy thuộc vào mức lương.

Những người đã đến tuổi trưởng thành và đã được đào tạo để trở thành công chức nhà

nước thì họ có thừa trình độ để hiểu muốn tốt cho dân thì phải làm những gì, không cần có ai phải chỉ bảo. Do đó, vấn đề là có những người không nghĩ cách phục vụ nhân dân tốt hơn mà luôn tìm cách vụ lợi cho riêng mình và với họ, chỉ có thể dùng ngôn ngữ của luật pháp hoặc điều lệ Đảng.

* Cùng với việc chấn chỉnh cán bộ công chức những nhiều, hành dân, TPHCM cũng mong muốn người dân hỗ trợ TP CCHC bằng cách kiên quyết không đưa tiền cho cán bộ, công chức khi làm thủ tục hành chính. TP cam kết cải cách phục vụ dân. Trên thực tế, cách dùng tiền để giải quyết công việc đang tồn tại, theo ông, làm thế nào để xây dựng được tâm thế của người dân khi đến làm việc, làm thủ tục ở các cơ quan hành chính, một cách thẳng thớm, không sợ hãi, e ngại?

- Có ý kiến cho rằng muốn loại trừ sự nhũng nhiễu phiền hà của công chức thì người dân phải kiên quyết không đưa tiền khi bị đòi hỏi và không tự động đưa tiền "bôi trơn". Điều đó hoàn toàn đúng với logic đơn giản. Nhưng trên thực tế thì hầu như không diễn ra được, hoặc có thì chỉ là rất cá biệt... Muốn hiểu rõ vì sao như thế, hãy đặt mình vào vị trí của người dân: đơn giản vì người dân yếu thế hơn nhiều vì công chức những nhiều luôn đọc tên đủ thứ quy định, nghị định, thông tư, chỉ thị... của đủ các cấp, các cơ quan chức năng - là những thứ mà nhiều người dân không thể biết rõ. Khi mơ hồ trong đủ thứ quy định, nên người dân tin rằng mình đang được giúp đỡ để né tránh phiền hà và đỡ mất thời gian chờ đợi; do vậy, việc phải trả tiền cho người giúp đỡ mình là chuyện chấp nhận được. Với những trường hợp "chưa đòi đã đưa" - cũng không phải là "tự nguyện" mà vì người dân biết chắc rằng "không đưa không xong" nên đưa trước sẽ là

"đồng tiền khôn". Như vậy không thể kỳ vọng lớn vào việc yêu cầu người dân không đưa tiền bôi trơn như là một giải pháp hỗ trợ hiệu quả cho CCHC.

Bộ máy hành chính là kênh tiếp xúc thường xuyên và trực tiếp nhất giữa nhà nước và nhân dân. Do đó, là "nhà nước của dân, do dân và vì dân" thì trước hết phải cụ thể hóa khẩu hiệu "hành chính của dân, do dân và vì dân". Tuy nhiên, trên thực tế, hành chính nước ta chưa thể hiện rõ tính chất của nhà nước kiến tạo - có lẽ vì cán bộ, công chức ít được nhắc nhở rằng đồng lương của họ là tiền đóng thuế của người dân và ngay chính nhân dân cũng chưa dám nghĩ rằng: cán bộ, công chức là "người đầy tớ trung thành của nhân dân" như lời Bác Hồ đã nói.

Theo: sggp.org.vn

5/ Quảng Bình: Đẩy mạnh công tác cải cách hành chính

Năm 2018, tỉnh Quảng Bình tiếp tục đẩy mạnh và thực hiện có hiệu quả công tác cải cách hành chính (CCHC) trên nhiều lĩnh vực. Theo đó, nhiều thủ tục hành chính không phù hợp đã được bãi bỏ, năng lực CCHC của tỉnh từng bước được nâng lên, người dân ngày càng tin tưởng vào các cấp chính quyền.

Năm 2018, công tác CCHC tiếp tục được UBND tỉnh chỉ đạo xuyên suốt, linh hoạt và toàn diện. Theo đó, các sở, ban, ngành, địa phương trong tỉnh đã lập và ban hành kế hoạch để triển khai nhiệm vụ CCHC. Công tác kiểm tra, tuyên truyền về CCHC được thực hiện thường xuyên.

UBND tỉnh cũng chỉ đạo Sở Nội vụ tăng cường theo dõi, đôn đốc và hướng dẫn các đơn vị nghiêm túc triển khai thực hiện nhiệm

vụ; kịp thời tiếp nhận, xử lý những kiến nghị khó khăn, vướng mắc của các cơ quan, đơn vị, địa phương trong quá trình tổ chức thực hiện CCHC.

Với sự quan tâm, chỉ đạo quyết liệt của UBND tỉnh, công tác CCHC đã đạt được những kết quả tích cực. Trong năm, toàn tỉnh đã thẩm định 43 văn bản quy phạm pháp luật (QPPL) thuộc thẩm quyền ban hành của UBND tỉnh và thuộc thẩm quyền ban hành của HĐND do UBND trình; góp ý 22 dự thảo văn bản QPPL của các cơ quan Trung ương; kiểm tra theo thẩm quyền 17 văn bản QPPL do HĐND và UBND các huyện, thị xã, thành phố ban hành. Qua rà soát 365 văn bản QPPL do HĐND, UBND tỉnh ban hành trên các lĩnh vực, 148 chỉ thị do UBND tỉnh ban hành đã bị bãi bỏ (100% kế hoạch).



Trung tâm hành chính công của tỉnh góp phần tạo điều kiện thuận lợi cho các cá nhân, tổ chức và doanh nghiệp trong giải quyết TTHC.

Việc ban hành các quy định về thủ tục hành chính (TTHC) thuộc thẩm quyền của UBND tỉnh được kiểm soát chặt chẽ theo đúng quy định. Các sở, ban, ngành được phân công soạn thảo văn bản QPPL quy định về TTHC đã tổ chức thực hiện đúng quy trình về đánh giá tác động đối với TTHC, lấy ý kiến của cơ quan kiểm soát TTHC và gửi cơ quan tư pháp thẩm định trước khi trình UBND tỉnh

ban hành theo quy định pháp luật.

Cơ chế một cửa, một cửa liên thông ở các xã, phường, thị trấn và 7/8 đơn vị cấp huyện cùng các sở, ngành được thực hiện tốt. Trung tâm hành chính công của tỉnh tiếp tục hoạt động hiệu quả, góp phần tạo điều kiện thuận lợi cho các cá nhân, tổ chức và doanh nghiệp trong giải quyết TTHC.

Tính từ đầu năm đến cuối tháng 11-2018, tổng số hồ sơ tiếp nhận tại trung tâm là 18.898 hồ sơ, trong đó, số hồ sơ giải quyết trước hạn là 11.485 hồ sơ (chiếm 77%), số hồ sơ giải quyết đúng hạn là 3.403 hồ sơ (chiếm 23%), không có hồ sơ quá hạn.

Phần mềm hệ thống thông tin một cửa điện tử được áp dụng 21/21 sở, ban, ngành và 8 UBND huyện, thị xã, thành phố. Việc tiếp nhận và trả kết quả TTHC qua dịch vụ công trực tuyến mức độ 2,3,4 được đẩy mạnh.

Về công tác cán bộ, công chức, viên chức (CBCCV), UBND tỉnh đã ban hành Quyết định số 1492/QĐ-UBND ngày 8-5-2018 về việc giao kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCCV cấp xã năm 2018 gồm 74 lớp với kinh phí 4,5 tỷ đồng, dự kiến bồi dưỡng cho 5.359 người.

Tỉnh cũng đã cử 16 cán bộ, công chức tham gia các lớp bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước chương trình chuyên viên cao cấp tại Học viện Hành chính; 5 công chức tham gia khóa bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo cấp sở; 4 cán bộ, công chức thuộc diện Ban cán sự Đảng UBND tỉnh quản lý tham gia đào tạo chuyên khoa cấp II tại Trường đại học Y dược Huế.

UBND tỉnh đã chỉ đạo Sở Nội vụ tổ chức tuyển dụng vào công chức không qua thi tuyển với 48 trường hợp, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại 39 cán bộ, công chức, tiếp nhận 7 công

chức, điều động 1 công chức, chuyển chuyên 3 công chức...

Việc hiện đại hóa hành chính, nhất là ứng dụng công nghệ thông tin (CNTT) trong hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước luôn được quan tâm. Đến nay, hạ tầng CNTT trong các cơ quan nhà nước cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu sử dụng của CBCCVN.

Trong đó, 100% các đơn vị có hệ thống mạng nội bộ (LAN) được kết nối đường truyền internet tốc độ cao; 98% sở, ban, ngành, địa phương đã được kết nối mạng TSLCD; 100% sở, ban, ngành, địa phương đã kết nối đường truyền internet tốc độ cao. Hệ thống phần mềm quản lý nhân sự được triển khai hầu hết các tại sở, ban, ngành, địa phương và các đơn vị trực thuộc.

Cổng thông tin điện tử tỉnh Quảng Bình được triển khai hiệu quả, đồng bộ; 100% các sở, ban, ngành cấp tỉnh và UBND cấp huyện đã có trang thông tin điện tử, bảo đảm cung cấp thông tin kịp thời cho người dân và doanh nghiệp. Các sở, ban, ngành và 7/8 huyện, thị xã, thành phố đã có trụ sở làm việc khang trang, thiết bị làm việc ngày càng đáp ứng yêu cầu.

Ông Trần Đăng Khoa, Trưởng phòng CCHC Sở Nội vụ chia sẻ: Để đạt được những kết quả nổi bật nêu trên, các cấp lãnh đạo rất quan tâm đến công tác CCHC, trong đó vai trò của người đứng đầu luôn được đề cao. Từ đó, nhiều cơ chế, chính sách đã được ban hành, sửa đổi, bổ sung và triển khai thực hiện đáp ứng yêu cầu thực tiễn của địa phương.

Cải cách TTHC đã tạo điều kiện thuận lợi trong giải quyết các công việc của công dân và tổ chức. Tính công khai, minh bạch, dân chủ trong hoạt động quản lý nhà nước được nâng lên. Tổ chức bộ máy của cơ quan hành

chính đã được sắp xếp, tổ chức thu gọn đầu mối, bảo đảm tinh gọn, hợp lý, quản lý đa ngành, đa lĩnh vực.

Bên cạnh đó, công tác tuyên truyền CCHC có hiệu quả sâu rộng, hình thức và nội dung tuyên truyền ngày càng đa dạng, phong phú. Chất lượng đội ngũ CBCCVN làm công tác CCHC ngày một tốt hơn.

Hoạt động của bộ phận tiếp nhận và trả kết quả theo cơ chế một cửa, một cửa liên thông được nâng cao, cơ sở vật chất được tăng cường. Mối quan hệ giữa cơ quan hành chính với nhân dân, doanh nghiệp đã được cải thiện; hoạt động của các cơ quan nhà nước theo hướng phục vụ cũng ngày càng rõ nét hơn...

Theo: baoquangbinh.vn

6/ Ý thức và năng lực công bộc

Theo thống kê của UBND tỉnh, 100% sở, ngành, địa phương đã thực hiện cắt giảm thời gian giải quyết thủ tục hành chính (TTHC) trên 30% so với quy định hiện hành. Sự vận hành suôn sẻ của trung tâm hành chính công và bộ phận tiếp nhận - trả kết quả cấp huyện đã giúp người dân, doanh nghiệp tiết kiệm chi phí, thời gian thực hiện TTHC.

Kết quả đó đúng là đã góp phần vào quá trình cải cách hành chính (CCHC) nhưng không phải là vấn đề chính. Nó chỉ mang tính số lượng chứ không phải chất lượng. Những kết quả ấy vẫn không thể khóa lấp được những điểm yếu của cuộc cải cách này. Trong một văn bản gửi Phòng Thương mại và công nghiệp Việt Nam, UBND tỉnh thừa nhận một số cơ quan công quyền chưa thể hiện năng lực cải cách. TTHC một số lĩnh vực vẫn rườm rà, phức tạp. Tỷ lệ thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông một số địa phương chưa đạt yêu cầu; một số sở, ngành và địa phương còn trả kết quả trễ hạn so quy định. Việc kết nối với các phần mềm chuyên ngành do Trung ương triển khai còn khó khăn, bất cập (không có hướng dẫn về cách thức kết nối, trao đổi phần mềm với các dữ liệu của tỉnh)... Hành vi nhũng nhiễu, gây khó cho dân và DN vẫn ẩn tàng chưa thể chấm dứt.

Mấu chốt của CCHC là quy trình hoàn tất TTHC phải được vạch ra rõ ràng. Không cần xin và cũng không ai cho. Cắt giảm thời gian là điều tốt nhưng CCHC không chỉ là giảm bớt lượng giấy tờ mà người dân, doanh nghiệp phải khai hay nộp, không phải là giảm bớt số ngày phải chờ hay “cửa” phải đi qua; CCHC là cải cách quy trình thủ tục minh bạch, rõ ràng. Người tiếp nhận thực hiện TTHC được

huấn luyện kỹ để lường trước mọi tình huống. Người tuân thủ biết họ phải làm gì, đi tới đâu, gặp ai, tiến hành những công đoạn nào. Một khi người dân, doanh nghiệp hiểu rõ lộ trình họ phải làm thì dù thêm một loại giấy tờ hay thêm một hai ngày chờ đợi không phải là vấn đề lớn nữa. Điều khó nhất là tạo sự chuyển biến, từ người lãnh đạo cao nhất đến từng công chức thấp nhất, đồng lòng hỗ trợ DN, dựng lại niềm tin của người dân, có lẽ cũng chính là khía cạnh tích cực nhất của các chỉ số này, thay vì chạy theo những con số chỉ tiêu mơ hồ và khô cứng.

Phải thừa hiểu một điều rằng những cam kết của chính quyền trước cộng đồng doanh nghiệp hay người dân, hay nói đúng hơn là trước một chủ trương đúng, một chính sách hợp lý sẽ rất cần đến những con người thừa hành có đủ năng lực. Không có năng lực nội sinh này mọi thúc ép đều trở nên vô nghĩa. Chỉ khi nào đặt nhiệm vụ trọng tâm là hướng đến cải cách con người để từ đó tạo ra cải cách thủ tục, giảm thiểu các bất lợi cho người dân thì mới tạo ra sự thông thoáng, mới là chỉ dấu tốt về năng lực điều hành của chính quyền, cơ quan quản lý thực thi công vụ về một nền hành chính phục vụ!

Theo: baoquangnam.vn

7/ Hôm nay (2.1), nhiều đơn vị mới sáp nhập, hợp nhất chính thức hoạt động: Nhập cuộc ngay từ đầu

Hôm nay (2.1), tất cả cơ quan, công sở chính thức bước vào ngày làm việc đầu tiên của năm mới 2019. Nhiều đơn vị vừa được sáp nhập, hợp nhất, được giao thêm nhiệm vụ... cũng chính thức vận hành theo “phiên bản” mới với tinh thần khẩn trương.

Sáng 1.1.2019, mặc dù trời mưa rét và

đang trong kỳ nghỉ Tết Dương lịch, song một số anh em bộ phận truyền thông của Trung tâm Văn hóa - thể thao - truyền thông TP Tam Kỳ vẫn đến cơ quan làm việc, trực kỹ thuật và trực tác nghiệp. Việc đi làm trong ngày nghỉ đối với những người làm truyền thông - báo chí là không lạ, nhưng lần này có phần "khác" hơn: với tư cách là viên chức của một đơn vị mới. Nhà báo Tường Quân - nguyên phóng viên Đài Truyền thanh - truyền hình Tam Kỳ và hiện là viên chức của Trung tâm Văn hóa - thể thao - truyền thông thành phố, cho biết bản thân anh hầu như không có chút lo lắng nào khi được "biên chế" về đơn vị mới. Tương tự, nhà báo Dương Tấn Huy - nguyên Trưởng đài Truyền thanh - truyền hình thị xã Điện Bàn, cho biết công việc chuyên môn của mỗi người ở đơn vị mới là Trung tâm Văn hóa - thể thao và truyền thanh - truyền hình thị xã vẫn không hề bị xáo trộn. Nhà báo Dương Tấn Huy cho biết thêm: "Theo kế hoạch, vào buổi sáng 2.1, toàn bộ cán bộ viên chức của đơn vị mới sẽ có buổi chào cờ chung đầu năm, ngay sau đó là cuộc họp để xác định lại nhiệm vụ. Cơ bản không có sự xáo trộn nào, chủ yếu vẫn xác định với nhau rằng mỗi người phải làm việc tốt hơn với nhiệm vụ đã được giao..."

Cũng nhằm chuẩn bị cho ngày làm việc đầu tiên ở đơn vị mới diễn ra suôn sẻ, các địa phương, đơn vị thuộc diện sáp nhập, hợp nhất, bổ sung nhiệm vụ trong tỉnh cũng đã kịp công bố quyết định thành lập, bố trí nhân sự và phân công nhiệm vụ bước đầu cho cán bộ, viên chức từ trước kỳ nghỉ Tết Dương lịch. Ở cấp xã, xã Quế Trung (Nông Sơn) trở thành đơn vị tiên phong trong việc thành lập Văn phòng xã thực hiện chức năng tham mưu, phục vụ hoạt động chung của hệ thống chính trị địa phương (Đảng ủy - HĐND - UBND -

Ủy ban MTTQ và các đoàn thể của xã). Chúc năng, nhiệm vụ cụ thể của từng người ở Văn phòng xã này đã được "chạy" thử từ trước Tết Dương lịch và chính thức vận hành vào hôm nay (2.1). Ở cấp huyện, một số đơn vị thuộc khối đảng và các đơn vị sự nghiệp công cũng đã hoàn tất việc sáp nhập, hợp nhất, phân công nhiệm vụ, sẵn sàng đi vào hoạt động ngay trong ngày làm việc đầu tiên của năm mới.



*Trung tâm Y tế dự phòng tỉnh là một trong 5 đơn vị nghiệp vụ thuộc Sở Y tế hợp nhất thành Trung tâm Kiểm soát dịch bệnh tỉnh (CDC).
Ảnh: C.N*

Trong khi đó, ông Trần Nam Hưng - Chánh Văn phòng Tỉnh ủy, cũng cho biết từ hôm nay (2.1), cán bộ, viên chức do các ban Đảng trực thuộc Tỉnh ủy cất cử về làm việc tại Văn phòng phục vụ chung sẽ chính thức đến Văn phòng Tỉnh ủy để làm việc. "Cơ sở vật chất, các trang thiết bị thiết yếu nhất đều đã sẵn sàng, đảm bảo để mọi người có thể bắt tay vào làm việc ngay. Tất nhiên, sẽ có những ngỡ ngàng, vướng mắc nhất định, chúng tôi kịp thời nhận diện và từng bước khắc phục..." - ông Hưng nói.

Giống như một số đơn vị vừa sáp nhập, hợp nhất, bổ sung chức năng nhiệm vụ khác, tất cả đơn vị của ngành y tế - ngành có nhiều

thay đổi, sắp xếp nhất trong đợt này, cũng đã sẵn sàng cho ngày làm việc đầu tiên. Thậm chí, ngay trong ngày Tết Dương lịch, một số cán bộ, viên chức Trung tâm Kiểm soát dịch bệnh tỉnh (CDC) cũng đến cơ quan, sắp xếp phòng ốc, giấy tờ và những việc cần thiết khác, chuẩn bị cho ngày làm việc đầu tiên ở đơn vị mới. Trong khi đó, các cán bộ, viên chức phụ trách những phần việc có tính thường xuyên ở bộ phận chuyên môn đặc thù như dịch vụ tư vấn sức khỏe và sức khỏe sinh sản, tiêm chủng, tiếp nhận thông tin dịch bệnh... vẫn làm việc bình thường như khi chưa sáp nhập vào CDC.

Ông Nguyễn Văn Hai - Giám đốc Sở Y tế cho biết, trước kỳ nghỉ Tết Dương lịch, lãnh đạo sở đã đến kiểm tra tình hình, thăm hỏi và động viên cán bộ, viên chức của 5 đơn vị nghiệp vụ được hợp nhất thành Trung tâm CDC. "Mọi người đều đã sẵn sàng làm việc trong mô hình tổ chức mới là Trung tâm CDC. Ngay cả bộ phận được xem có xáo trộn, thay đổi là hành chính, tài vụ, nhiệm vụ cụ thể của từng người cũng cơ bản được xác định, đảm bảo để bắt tay vào làm việc trong ngày làm việc đầu tiên của năm mới ở đơn vị mới" - ông Hai nói thêm.

Theo: baoquangnam.vn

8/ Điện Bàn và Núi Thành sáp nhập, giải thể nhiều đơn vị

Chiều 28.12, UBND thị xã Điện Bàn công bố quyết định thành lập và ra mắt Trung tâm Văn hóa - thể thao và truyền thanh - truyền hình thị xã, trên cơ sở hợp nhất Trung tâm Văn hóa - thể thao và Đài Truyền thanh - truyền hình thị xã.

Ngoài ra công bố quyết định thành lập và ra mắt Trung tâm Phát triển quỹ đất thị xã, trên

cơ sở sáp nhập Trung tâm Phát triển quỹ đất và Trung tâm Giải phóng mặt bằng thị xã.

Chiều cùng ngày, UBND thị xã Điện Bàn công bố quyết định giải thể Trung tâm Phát triển cụm công nghiệp thị xã và chuyển giao nhiệm vụ cho các cơ quan liên quan.

Việc thành lập và giải thể các đơn vị sự nghiệp nêu trên nằm trong lộ trình thực hiện Nghị quyết 18-NQ/TW, Nghị quyết 19-NQ/TW của Hội nghị Trung ương 6 (khóa XII).

* Ngày 27.12, UBND huyện Núi Thành công bố quyết định thành lập Trung tâm Văn hóa - thể thao và truyền thanh - truyền hình huyện.

Trung tâm Văn hóa - thể thao và truyền thanh - truyền hình Núi Thành bắt đầu hoạt động kể từ ngày 1.1.2019, là đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc UBND huyện với số người làm việc hiện có là 28 (bao gồm cán bộ viên chức và hợp đồng lao động hiện có của Trung tâm Văn hóa - thể thao và Đài Truyền thanh - truyền hình). Bước đầu, trung tâm có 1 giám đốc và 3 phó giám đốc.

Ngoài Ban giám đốc, trung tâm có 8 tổ chuyên môn nghiệp vụ: Văn hóa - văn nghệ; Thể dục - thể thao; Thư viện - thông tin; Phóng viên - biên tập - phát thanh viên; Tuyên truyền lưu động; Kỹ thuật; Hành chính - tổng hợp - kế toán - thủ quỹ; Bảo vệ - trực quan.

Đợt này, UBND huyện Núi Thành cũng công bố quyết định giải thể Trung tâm Phát triển cụm công nghiệp huyện, chuyển chức năng, nhiệm vụ về Phòng Kinh tế hạ tầng, Ban Quản lý dự án đầu tư xây dựng và Trung tâm Phát triển quỹ đất huyện.

Theo: baoquangnam.vn

9/ Đùng để “xin lỗi” là tùy nghi

Mới đây, Giám đốc Sở Giáo dục và Đào tạo TP Hồ Chí Minh Lê Hồng Sơn công bố Quyết định Ban hành quy định Thư xin lỗi trong trường hợp giải quyết thủ tục hành chính trễ hạn tại Sở này. Đây được coi là một hành động tích cực của người đứng đầu ngành giáo dục địa phương trên tinh thần “phục vụ”.

Đây không phải lần đầu tiên vấn đề “xin lỗi” được đề cập. Dù chưa trở thành quy định bắt buộc nhưng việc xin lỗi đã được một số cơ quan, đơn vị thực hiện khi chưa làm theo đúng cam kết với người dân. Trước đây, chính quyền một huyện của Đồng Nai đã gửi hơn 400 thư xin lỗi tới người dân do chậm trả kết quả hồ sơ. Việc công khai xin lỗi dần trở thành quy định bắt buộc đối với cán bộ, công chức của Quảng Nam khi UBND tỉnh này đã ban hành quy định về trách nhiệm công khai xin lỗi của cán bộ, công chức, viên chức làm việc tại các cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh trong giải quyết thủ tục hành chính cho cá nhân, tổ chức...

Tất nhiên, xin lỗi trong những trường hợp này là việc “bắt buộc”, không mong muốn cả từ phía người dân và từ cơ quan công quyền, nhưng đó là điều phải làm. Tất nhiên, trong thư xin lỗi phải bảo đảm các thông tin về tình trạng giải quyết hồ sơ, lý do trễ hạn, ngày hẹn trả kết quả lần sau và phải kèm nội dung xin lỗi. Thư thể hiện bằng văn bản gửi cho cá nhân, tổ chức qua hệ thống bưu chính hoặc gửi trực tiếp khi tổ chức, cá nhân liên hệ trực tiếp; hoặc trả lời trực tiếp có biên bản. Thư xin lỗi cũng là cách xác nhận trách nhiệm của cơ quan trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao, là sự trói buộc trách nhiệm của cán bộ, công chức, cơ quan, đơn vị. Đây cũng là cơ

sở để người dân đánh giá mức độ hài lòng đối với cán bộ, công chức khi thực thi nhiệm vụ. Xin lỗi trong những trường hợp này không phải nói cho xong, mà bản chất là một sự giải thích cho sự chậm trễ và cam kết hành động để sự chậm trễ ấy không tái diễn.

Tiếc rằng, thực tiễn vẫn có không ít trường hợp xin lỗi đang được thực hiện như một thủ tục làm cho có, để “giảm nhiệt” dư luận. Vụ việc ông Trần Văn Hoàng ở phường Tân Phước Khánh, thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương đi khai tử cho con gái 12 tuổi tử vong do tai nạn giao thông nhưng bị cán bộ UBND phường gây khó dễ, “hành” đi lại 3 lần vẫn không xong, gây bất bình dư luận mấy ngày qua. Sau khi báo chí vào cuộc phản ánh, Chủ tịch UBND phường Tân Phước Khánh đã có thư xin lỗi gửi đến gia đình ông Hoàng. Việc xin lỗi của Chủ tịch phường trong trường hợp này là rất cần thiết, nhưng điều đáng buồn là ngày ký thư xin lỗi ấy lại có trước sự việc xảy ra cả tháng trời. Cũng có thể, đây là sự cố kỹ thuật do lỗi soạn thảo văn bản nhưng điều này cho thấy sự cầu thả trong cách làm việc của cán bộ, công chức phường này. Thư xin lỗi ấy, liệu có thực sự còn ý nghĩa?

Mỗi thư xin lỗi vì chậm trễ kèm theo là chi phí, thiệt hại rất khó đong đếm cho người dân, doanh nghiệp. Do đó, việc xin lỗi chỉ nên là giải pháp cuối cùng, không nên lạm dụng. Để lời xin lỗi ấy có sức nặng, cần coi đó là tiêu chí để đánh giá mức độ hoàn thành công việc của cán bộ, công chức. Đó cũng là cách ràng buộc trách nhiệm, tránh “hứa lèo” cho xong. Dù không mong muốn nhưng vì một nền hành chính phục vụ, vì dân, cần coi việc xin lỗi trở thành yêu cầu bắt buộc đối với các cơ quan, đơn vị khi thực hiện thủ tục hành chính chậm trễ. Đùng để việc xin lỗi trở

thành tùy nghi, cơ quan, đơn vị thực hiện xin lỗi cũng được, không thực hiện cũng chẳng sao như hiện nay.

Theo: daibieunhandan.vn

10/ Đổi mới đánh giá cán bộ

Đánh giá cán bộ, công chức, viên chức (gọi chung là cán bộ) là một công việc rất quan trọng trong chiến lược xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng và Nhà nước ta. Tuy nhiên, trong những năm qua, công tác đánh giá cán bộ còn nhiều hạn chế, bất cập, dẫn đến đội ngũ cán bộ đông nhưng không mạnh, trong đó có một bộ phận cán bộ, đảng viên suy thoái về đạo đức, lối sống... Do vậy, cần sớm đổi mới nội dung, cách thức và trách nhiệm trong đánh giá cán bộ.



Ảnh minh họa

1. Thực trạng đánh giá cán bộ trong những năm qua

Cán bộ là những người xuất thân từ các thành phần xã hội khác nhau được tuyển dụng vào làm việc trong các cơ quan Đảng và Nhà nước. Trong quá trình làm việc, người cán bộ đã thể hiện phẩm chất đạo đức, tư cách của mình như thế nào?; Họ có đáp ứng được yêu cầu công việc và trách nhiệm được giao hay không?; Họ có cần phải được đào

tạo, bồi dưỡng hoặc chuyển đổi công việc không?; Họ đang có tâm tư, yêu cầu, nguyện vọng gì và hướng phát triển của họ ra sao?, v.v... Tất cả những vấn đề đó đều đặt ra cho các đơn vị, cá nhân có chức năng tổ chức, quản lý cán bộ trong bộ máy Đảng và Nhà nước phải quan tâm nắm bắt để đánh giá và sử dụng cán bộ một cách hiệu quả đáp ứng yêu cầu, mục tiêu mà Đảng và Nhà nước đặt ra.

Do sinh trưởng trong một đất nước nông nghiệp lạc hậu nên phần lớn đội ngũ cán bộ trong các cơ quan Đảng và Nhà nước đều bị tác động, bị chi phối bởi tâm lý, thói quen manh mún, tùy tiện, vun vén, thủ lợi, v.v.. của người tiểu nông. Nếu so sánh với đội ngũ công chức ở các nước công nghiệp phát triển thì đội ngũ cán bộ nước ta đang còn có những mặt hạn chế, yếu kém rõ nhất là ở tác phong lề mề, chậm chạp và ý thức, thói quen tuân thủ pháp luật chưa cao, chưa thường xuyên. Mặc dù có những mặt hạn chế như vậy, nhưng đội ngũ cán bộ nước ta lại có những phẩm chất rất đáng trân trọng, đó là tinh thần yêu nước, ý chí cách mạng kiên cường không quản ngại khó khăn gian khổ và những đóng góp to lớn về công sức, trí tuệ vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ đất nước.

Chủ tịch Hồ Chí Minh và Đảng ta đã xác định một số vấn đề cơ bản về công tác cán bộ như: Cán bộ là vốn quý của cách mạng; cán bộ là cái gốc của mọi công việc; công việc thành công hay thất bại là ở chỗ có cán bộ tốt hay cán bộ xấu. Muốn có cán bộ tốt thì việc đánh giá cán bộ là phải công tâm, khách quan, công bằng, trung thực và phải nhằm vào những ưu điểm để động viên, khích lệ cán bộ phấn đấu tốt hơn chứ không phải là chỉ nhằm vào những nhược điểm, hạn chế

của họ.

Kể từ khi Nhà nước Việt Nam dân chủ cộng hòa ra đời đến nay, việc đánh giá cán bộ đã trải qua những cách thức biểu hiện khác nhau như sau:

(1) Đánh giá cán bộ với thái độ khách quan, trung thực, công bằng, thẳng thắn, thấu tình, đạt lý. Đây là cách đánh giá cán bộ của những người thấm nhuần quan điểm của Đảng và đặt lợi ích của đất nước lên trên hết. Đây cũng là cách đánh giá góp phần ổn định kỷ cương và thúc đẩy công việc trong các cơ quan, cấp chính quyền nhà nước. (2) Đánh giá cán bộ với thái độ quan liêu, mặc cảm, định kiến, thiên vị, hẹp hòi, đổ kỹ và tùy tiện quy kết, chụp mũ. Đây là cách đánh giá có tính chất đặc trưng của những người tiểu nông mặc áo đại cán. Từ thời bao cấp đến nay, cách đánh giá này đã trở thành nguyên nhân khiến cho không ít cơ quan, cấp chính quyền lâm vào tình trạng trì trệ, mất đoàn kết; trong đó có những cán bộ tài năng không được phát huy, thậm chí còn bị “ngồi chơi xơi nước”. (3) Đánh giá cán bộ với thái độ nể nang nặng tình nhẹ lý theo kiểu “chín bỏ làm mười”, “dĩ hòa vi quý”, thiên vị, bao che. Đây là cách đánh giá cán bộ theo kiểu gia đình anh em người nhà, bạn bè cánh hẩu, địa phương chủ nghĩa. Ngoài ra, còn có rất nhiều người vì bị ám ảnh bởi cơ chế ban phát, xin - cho và vì quen “sợ” thủ trưởng cho nên họ thường nhận xét, đánh giá cán bộ lãnh đạo với thái độ nịnh bợ, thổi phồng. Các cách đánh giá này đã góp phần làm cho cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo càng bộc lộ tính tự mãn, kiêu ngạo, ngộ nhận để rồi sau đó từng bước đi vào con đường tha hóa, biến chất. (4) Đánh giá cán bộ theo “cơ chế thị trường”, tức là ăn tiền hối lộ (tham nhũng) để đánh giá

cán bộ và đánh giá cán bộ để tham nhũng. Thủ đoạn thường thấy trong cách đánh giá này là “đề” những người có sai sót, khuyết điểm; và “vẽ” ra những viễn cảnh về danh, lợi. Từ đó, những cán bộ muốn xin “hóa giải” sai sót, khuyết điểm; muốn xin làm dự án; muốn xin thi nâng ngạch bậc; muốn được cất nhắc, đề bạt; muốn đi nước ngoài; muốn chuyển chỗ làm tốt, v.v.. thì phải biết cách “chạy cửa” lãnh đạo. Trong bối cảnh tham nhũng và một bộ phận cán bộ đã tha hóa đến mức báo động như hiện nay thì đây là cách “ăn tiền” trong nội bộ hết sức tồi tệ. Đó chính là một hình thức biểu hiện của tệ “tham nhũng quyền lực”, “tham nhũng cán bộ”; và đó cũng là nguyên nhân chủ yếu dẫn đến tình trạng “chạy” trong bộ máy nhà nước mà dư luận xã hội đang nói đến.

Các hình thức biểu hiện của việc đánh giá cán bộ nêu ra trên đây luôn luôn có sự xen kẽ, chuyển hóa lẫn nhau; nhưng hiệu quả của việc đánh giá cán bộ đạt được đến mức nào là có phần phụ thuộc rất lớn vào thể chế pháp luật và vào đạo đức, trình độ nhận thức, tinh thần trách nhiệm của những người lãnh đạo đảng và chính quyền các cấp, các ngành, các cơ quan từ Trung ương đến địa phương.

Cho đến nay, việc đánh giá cán bộ theo định kỳ 6 tháng, 1 năm; cũng như việc đánh giá cán bộ trước và sau khi bổ nhiệm, hoặc luân chuyển dường như chưa có sự thay đổi đáng kể. Biểu hiện của nội dung, cách thức đánh giá cán bộ vẫn là:

(1) Đánh giá cán bộ chỉ chú trọng vào thái độ, ngôn từ, hành vi giao tiếp chứ chưa tập trung đánh giá cán bộ theo các tiêu chí năng suất, chất lượng, hiệu quả và trách nhiệm trong thực thi công vụ, nhiệm vụ.

(2) Hình thức, nội dung của bản tự kiểm điểm, tự nhận xét, đánh giá của cán bộ từ năm này đến năm khác vẫn theo một mẫu tự chung chung, đại khái. Sau mỗi cuộc họp kiểm điểm, đánh giá và bình bầu, hầu hết cán bộ đều tự nhận mình hoàn thành nhiệm vụ được giao và các danh hiệu thi đua cao nhất theo đó cũng đều thuộc về các cấp lãnh đạo. “Chủ nghĩa thành tích” cũng thể hiện cả trong việc đánh giá cán bộ.

(3) Việc đánh giá của các đồng nghiệp với nhau thường là qua loa vô thưởng vô phạt nhằm tránh hiện tượng trước khi họp hành phê bình, kiểm điểm thì vui vẻ; sau khi họp xong thì nảy sinh ân oán mâu thuẫn phức tạp.

Chính từ cách đánh giá cán bộ nêu trên đã dẫn đến đội ngũ cán bộ đông nhưng không mạnh; trong đó, có một bộ phận cán bộ lãnh đạo tuy đã được nhiều cấp, ngành, đoàn thể tham gia đánh giá nhưng thực chất lại đang suy thoái về đạo đức, lối sống, tụt hậu về nhận thức chính trị - lý luận và cả về năng lực quản lý, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

2. Đổi mới nội dung, cách thức và trách nhiệm đánh giá cán bộ

Xuất phát từ thực trạng nêu trên, việc đổi mới nội dung và cách thức đánh giá cán bộ là yêu cầu cấp bách.

Từ trước đến nay, việc đánh giá cán bộ đều dựa vào các yếu tố, các tiêu chí: (1) lý lịch gia đình, tiểu sử bản thân cán bộ; (2) lập trường chính trị, tư tưởng; ý thức tổ chức kỷ luật và thái độ chấp hành chính sách, pháp luật của cán bộ; (3) kết quả công việc, học tập, phấn đấu của cán bộ; (4) thái độ, ngôn từ, hành vi của cán bộ thể hiện trong công việc, trong quan hệ giao tiếp với đồng nghiệp, với cấp trên; (4) Tự nhận xét, đánh giá của cán

bộ và những đề xuất, yêu cầu, nguyện vọng nếu có. Những yếu tố, những tiêu chí này tuy đã có sự đổi mới theo hướng giảm bớt hợp hành, đơn giản thủ tục, v.v.; nhưng những kết quả đạt được chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra.

Yêu cầu đổi mới nội dung đánh giá cán bộ trước hết vẫn phải bắt đầu từ sự nhận thức sâu sắc các quan điểm của Đảng về công tác cán bộ nói chung và về việc đánh giá cán bộ nói riêng. Đồng thời, với sự nhận thức đó là phải nghiêm yết công khai nội dung các quy chế, quy tắc, quy định về giao tiếp ứng xử nơi cơ quan, công sở cũng như nội dung, kết quả thực thi công vụ, thực hiện nhiệm vụ của mọi cán bộ dù họ ở cương vị nào để lấy đó làm căn cứ, tiêu chí chủ yếu trong việc đánh giá cán bộ. Chỉ khi việc đánh giá cán bộ được thực hiện theo các căn cứ, tiêu chí có tính chất pháp lý như vậy thì nó mới có tác dụng thúc đẩy năng suất, chất lượng, hiệu quả thực thi công vụ, thực hiện nhiệm vụ ở khu vực công.

Đổi mới đánh giá cán bộ dựa trên kết quả, hiệu quả thực thi công vụ, nhiệm vụ cũng còn có ý nghĩa tác động tích cực đối với mục tiêu tinh giản biên chế, chuyên nghiệp hóa cán bộ và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở khu vực công. Theo đó, các hiện tượng “chạy” và tình trạng lợi dụng chức quyền đưa con em người nhà vào làm việc trong các cơ quan nhà nước bất chấp quy trình sẽ bị loại bỏ. Trong bối cảnh Việt Nam đang hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng thì vấn đề đổi mới việc đánh giá cán bộ không chỉ có ý nghĩa giữ chân những cán bộ tài năng; mà còn có thể thu hút nhân tài bên ngoài đến làm việc cho Nhà nước ta.

Việc đổi mới nội dung đánh giá cán bộ ở

nước ta dù trong hoàn cảnh nào cũng phải dựa trên nền tảng đạo đức: cần, kiệm, liêm, chính, trung thực, trách nhiệm; trung thành với Đảng, với chế độ Nhà nước; tận tụy phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân.

Bên cạnh đó, phải có trách nhiệm trong việc đánh giá cán bộ. Chủ thể đánh giá cán bộ bao gồm: (1) bản thân cán bộ; (2) đồng nghiệp; (3) lãnh đạo trực tiếp; (4) tập thể đơn vị, đoàn thể; (5) khách hàng và người dân. Trong các chủ thể này, ai là người phải chịu trách nhiệm trong việc đánh giá cán bộ và có cần thiết phải xác định trách nhiệm trong việc đánh giá cán bộ hay không?

Xác định trách nhiệm trong đánh giá cán bộ là việc cần phải làm, nhất là trong thời kỳ hiện nay khi mà thông tin mạng xã hội đã phổ cập, lan truyền rộng rãi và nhanh chóng. Không xác định trách nhiệm trong việc đánh giá cán bộ thì việc đánh giá cán bộ sẽ là tùy tiện theo cảm tính.

Xác định trách nhiệm đánh giá cán bộ phải hướng vào ba chủ thể chính: (1) bản thân cán bộ; (2) đồng nghiệp; (3) lãnh đạo trực tiếp. Phải hướng vào ba chủ thể này để xác định trách nhiệm vì ba chủ thể này có mối quan hệ ràng buộc về công việc hết sức mật thiết với nhau và nhờ đó mà họ hiểu rõ về nhau. Không ai hiểu rõ mình bằng mình; không ai hiểu cấp dưới của mình bằng người đứng đầu; và không ai hiểu đồng nghiệp bằng chính đồng nghiệp cùng trong đơn vị. Vậy, trách nhiệm của ba chủ thể này chính là ở chỗ đã hiểu đúng thì phải đánh giá đúng chứ không được đánh giá sai. Tất nhiên, các ý kiến, kết luận đánh giá cán bộ của tập thể đơn vị, đoàn thể, khách hàng và người dân là các ý kiến, kết luận có giá trị tham khảo rất quan trọng.

Nói về trách nhiệm đánh giá cán bộ thì trước hết phải nói đến trách nhiệm thuộc về lương tâm con người; hay có thể gọi nó là "trách nhiệm lương tâm". Tuy rằng, không có sự quy định nào về trách nhiệm lương tâm, mà chỉ có sự quy định trách nhiệm pháp lý; nhưng nếu không có trách nhiệm lương tâm thì người ta sẽ không cảm thấy day dứt, xấu hổ và hối hận khi đánh giá sai lệch hoặc đánh giá với ý đồ trù dập, hãm hại cán bộ. Chỉ khi nào đánh giá cán bộ theo quan điểm của Đảng và đề cao trách nhiệm lương tâm của mình thì việc đánh giá cán bộ mới góp phần tăng thêm nhiều cán bộ tốt cho Nhà nước. Còn khi đang vì cái cá nhân của mình và đang trong tâm trạng ganh ghét, hẹp hòi đố kỵ thì việc đánh giá cán bộ nhất định sẽ phạm phải những sai lầm, thậm chí gây hậu quả cho xã hội.

Hầu hết các nước trên thế giới đều ban hành Luật Đạo đức công chức, trong đó có phần quy định về trách nhiệm pháp lý đối với việc nhận xét, đánh giá và sử dụng công chức. Ở nước ta, việc quy định trách nhiệm pháp lý trong việc đánh giá cán bộ nên tập trung sự quan tâm nhiều hơn vào yêu cầu sát thực và bảo đảm tính chính xác cao. Bởi, chỉ có đặt vấn đề như thế thì việc đánh giá cán bộ mới khắc phục được thái độ quan liêu, đại khái, hời hợt, võ đoán, tùy tiện và thiếu trách nhiệm. Đặc biệt, là phải xác định trách nhiệm pháp lý rất rõ ràng, chặt chẽ và cụ thể đối với những người đứng đầu trong việc đánh giá cán bộ nói chung và đánh giá cán bộ để giới thiệu, đề cử cán bộ lãnh đạo các cấp hay cán bộ thay thế mình. Người đứng đầu phải chịu trách nhiệm về nội dung đánh giá cán bộ và sử dụng cán bộ./.

Theo: lyluanchinhtri.vn

11/ Xây dựng khung năng lực cho vị trí việc làm đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính

Khung năng lực là một công cụ mô tả các năng lực cần thiết phù hợp với một dạng hoạt động chung hoặc một số vị trí việc làm cụ thể. Xây dựng khung năng lực tạo chỉ dẫn thực hiện một loạt hoạt động quản lý nguồn nhân lực khác nhau và đảm bảo tính nhất quán trong việc thực hiện. Tuy nhiên, đến nay việc xây dựng các khung năng lực và bản mô tả công việc đối với mỗi vị trí việc làm trong toàn hệ thống công vụ vẫn đang trong quá trình triển khai thực hiện. Bài viết đề cập tới một số vấn đề trọng tâm cần giải quyết trong xây dựng khung năng lực đối với mỗi vị trí việc làm ở các cơ quan nhà nước hiện nay.

1. Khái quát về vị trí việc làm và khung năng lực cho các (nhóm) vị trí việc làm

1.1. Vị trí việc làm

Mỗi vị trí việc làm bao gồm bốn bộ phận chính: tên gọi vị trí việc làm; nhiệm vụ và quyền hạn mà người đảm nhiệm vị trí việc làm phải thực hiện; yêu cầu về trình độ, kỹ năng chuyên môn mà người đảm nhiệm vị trí việc làm phải đáp ứng; tiền lương và các điều kiện làm việc.

Về lý thuyết, một công việc (việc làm) bao gồm một nhóm các nhiệm vụ phải thực hiện để tổ chức đạt được mục tiêu của mình. Một vị trí là tập hợp các nhiệm vụ và trách nhiệm do một người thực hiện; mỗi cá nhân trong tổ chức có một vị trí. Bản mô tả công việc là văn bản cung cấp thông tin về các nhiệm vụ, phận sự, trách nhiệm căn bản của công việc. Do đó, bản mô tả công việc phải chính xác và thích hợp, trình bày cô đọng những gì người nhân viên được trông đợi để thực hiện

công việc, thực hiện như thế nào và các điều kiện thực hiện chức trách nhiệm vụ. Các đầu mục thường có trong bản mô tả công việc gồm: nhiệm vụ chủ yếu phải thực hiện; tỷ lệ thời gian dành cho từng nhiệm vụ; các chuẩn thực thi cần đạt; điều kiện làm việc và mối nguy cơ có thể gặp; số lượng nhân viên thực hiện công việc, chế độ báo cáo; các điều kiện đảm bảo hoàn thành công việc. Trình độ chuyên môn ở mức tối thiểu chấp nhận được mà một người cần có để thực hiện một công việc cụ thể nằm trong bản tiêu chuẩn công việc.

Việc xác định vị trí việc làm cần tuân thủ các quy định của pháp luật về quản lý công chức; vị trí việc làm được xác định và điều chỉnh phù hợp với chức năng nhiệm vụ, quyền hạn của đơn vị; vị trí việc làm phải gắn với chức danh nghề nghiệp, chức vụ quản lý tương ứng; bảo đảm tính khoa học, khách quan, công khai, minh bạch và phù hợp với thực tiễn. Qua phân tích công việc, có thể xác định được các nhiệm vụ cần thiết để thực hiện công việc. Phân tích công việc là kỹ thuật nhân sự căn bản và thông dụng, giúp đưa ra một bản tóm lược các chức trách, nhiệm vụ của một công việc, mối quan hệ giữa công việc đó với các công việc khác, yêu cầu về kiến thức và kỹ năng, các điều kiện làm việc đối với việc thực thi công việc đó. Do có những thay đổi về nội dung công việc nên cần thường xuyên tiến hành phân tích công việc. Thông tin từ phân tích công việc được sử dụng để xây dựng bản mô tả công việc.

1.2. Khung năng lực

Khung năng lực là một công cụ mô tả các năng lực cần thiết phù hợp với một dạng hoạt động cụ thể, nghề nghiệp, tổ chức

hoặc ngành nghề cụ thể. Khung năng lực mô tả sự kết hợp cụ thể về kiến thức, kỹ năng và những đặc tính cá nhân khác cần thiết cho việc thực hiện nhiệm vụ đạt hiệu quả cao. Cấu trúc của khung này phải hỗ trợ việc sử dụng các năng lực qua những chức năng nguồn nhân lực được lựa chọn. Khung năng lực bao gồm các chỉ số hay tiêu chuẩn kết quả công việc có thể đo lường và quan sát được.

Xây dựng khung năng lực tạo chỉ dẫn thực hiện một loạt hoạt động quản lý nguồn nhân lực khác nhau và đảm bảo tính nhất quán trong việc thực hiện. Trong hệ thống công vụ, khung năng lực có mục tiêu hỗ trợ thể chế hóa cách thức quản lý theo năng lực và quản lý theo kết quả. Khung này mô tả các năng lực mà một công chức phải có để đủ khả năng thực thi ở những cấp độ nhất định. Trong khi đưa ra hướng dẫn về xây dựng các năng lực chuyên môn nghiệp vụ, khung này đồng thời nhận diện các năng lực chung và năng lực cốt lõi mà công chức nào cũng cần có để hoạt động hiệu quả, năng suất và tiến bộ trong sự nghiệp của mình. Khung năng lực liên quan đến các năng lực của cá nhân hoặc tổng các năng lực cá nhân phù hợp với tất cả các vai trò và trách nhiệm xuyên suốt trong toàn hệ thống công vụ. Bên cạnh đó, khung năng lực cũng xác định các phẩm chất và hành vi thích ứng cần thiết để ứng phó với môi trường công tác và công nghệ đang ngày càng thay đổi. Do vậy, người công chức cần phải thích ứng, đổi mới, sáng tạo, tự định hướng và tự tạo động lực, chứng minh qua năng lực của mình trong thực thi công vụ.

Khung năng lực thường được chia làm ba bậc: những năng lực nền tảng; năng lực

chuyên môn; năng lực phù hợp với vai trò (theo cá nhân, chuyên môn, vị trí trong tổ chức). Khung năng lực gồm có các thành phần cơ bản sau:

- Tên năng lực hoạt động chính: được sử dụng để xác định chức năng của công việc;
- Định nghĩa năng lực: trong đó mô tả chung về hành vi, chức năng và những hoạt động cần phải làm để đạt được kết quả như mong muốn;
- Các cấp độ năng lực: để xác định hành vi của công chức cần có để thực hiện công việc có hiệu quả và làm chủ khả năng đó, các cấp độ được sắp xếp theo chiều tăng dần của kiến thức, kỹ năng và thái độ, khi đã đạt năng lực ở cấp độ cao tất yếu đã có năng lực ở cấp thấp hơn;
- Chỉ số năng lực: mô tả mức độ mà một công chức làm chủ được các tiêu chí của các cấp độ năng lực; chỉ số này được thể hiện bằng những con số cụ thể.

2. Thực trạng xác định vị trí việc làm và xây dựng khung năng lực hiện nay

Ngày 22/4/2013, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 36/2013/NĐ-CP “Về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức”, trong đó có quy định về xây dựng khung năng lực cho từng vị trí việc làm. Ngày 25/6/2013, Bộ Nội vụ đã ban hành Thông tư số 05/2013/TT-BNV hướng dẫn thực hiện Nghị định số 36/2013/NĐ-CP của Chính phủ. Trong Thông tư này có phụ lục 6 hướng dẫn về khung năng lực, phụ lục 5 hướng dẫn lập bản mô tả công việc. Đây là một bước đi nhằm cụ thể hóa đề án “Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức” theo Quyết định số 1557/QĐ-TTg ngày 18/10/2012; trong đó có nội dung đẩy mạnh phân cấp quản lý và hoàn thiện việc tổ chức công vụ gọn, nhẹ; giảm quy mô công vụ,

tránh chồng chéo, tiếp tục tinh giản biên chế, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.

Trong năm 2015 và 2016, các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương đã được phê duyệt danh mục vị trí việc làm. Trên cơ sở đó, các bộ, ngành, địa phương xác định các vị trí việc làm cần có; xây dựng bản mô tả công việc và bản tiêu chuẩn năng lực cho mỗi vị trí việc làm; từ đó hình thành bộ từ điển năng lực cho cơ quan, tổ chức, đơn vị mình. Có bao nhiêu vị trí việc làm thì sẽ có bấy nhiêu bản mô tả công việc và khung năng lực; xác định được số biên chế, số lượng và cơ cấu ngạch công chức của tổ chức.

Thông thường, Đề án xác định vị trí việc làm gồm các nhóm vị trí chủ yếu như sau: 1) Lãnh đạo, quản lý; 2) Thừa hành, thực thi chuyên môn, nghiệp vụ; 3) Hỗ trợ, phục vụ (1). Mỗi vị trí việc làm đòi hỏi yêu cầu về năng lực, trình độ tương ứng với ngạch cụ thể. Có vị trí việc làm giữ cương vị quản lý, song có vị trí việc làm mang tính chuyên môn về tham mưu hoạch định chính sách hay thực thi, thừa hành (trong đơn vị sự nghiệp công lập gọi là hoạt động nghề nghiệp). Vì vậy, khi xác định vị trí việc làm trước hết phải xác định được các vị trí lãnh đạo, quản lý theo nguyên tắc là các vị trí lãnh đạo, quản lý gồm có một vị trí cấp trưởng, một số vị trí cấp phó(2); tiếp đó, xác định các vị trí chuyên môn nghiệp vụ. Trên cơ sở tiến hành nghiên cứu báo cáo và phân tích chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị thuộc, trực thuộc, các cơ quan, tổ chức thẩm định, xử lý các số liệu nghiên cứu thực trạng đội ngũ công chức, viên chức hiện có và đề xuất xác định số lượng vị trí việc làm, cơ cấu công chức theo ngạch, viên chức theo

chức danh nghề nghiệp và biên chế cần có tương ứng với số lượng vị trí việc làm của từng đơn vị.

Tại Bộ Nội vụ, kết quả xác định vị trí việc làm của Bộ Nội vụ được xây dựng dựa trên chức năng, nhiệm vụ được Chính phủ giao trên từng lĩnh vực và khung vị trí việc làm của từng đơn vị. Đề án vị trí việc làm được xây dựng dựa trên chức năng, nhiệm vụ cụ thể trên các lĩnh vực quản lý nhà nước quan trọng của Bộ. Hiện nay, Bộ Nội vụ đang nghiên cứu để sửa đổi, bổ sung một số quy định trong các Luật tổ chức Chính phủ, Luật tổ chức chính quyền địa phương, Luật cán bộ, công chức, Luật Viên chức và các văn bản hướng dẫn thi hành. Đây là căn cứ để hoàn thiện các nội dung liên quan đến công tác quản lý công chức theo năng lực, xác định vị trí việc làm, cơ cấu công chức, viên chức, xây dựng khung năng lực và các bản mô tả công việc.

Năm 2013, Bộ Nội vụ đã ban hành quy định về việc xây dựng Đề án vị trí việc làm, trong đó đề cập đến việc xây dựng khung năng lực cho các vị trí việc làm tại các cơ quan, đơn vị trong Bộ. Theo hướng dẫn tại Thông tư số 05/2013/TT-BNV, việc thống kê công việc theo chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn; phân nhóm công việc theo lãnh đạo, quản lý, điều hành, nhóm công việc hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ, nhóm công việc hỗ trợ, phục vụ, của từng đơn vị thuộc, trực thuộc Bộ đã được thực hiện. Theo đó, Bộ Nội vụ đã có Quyết định số 2081/QĐ-BNV ngày 31/12/2015 về việc phê duyệt danh mục vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính của Bộ Nội vụ, đã phê duyệt khung danh mục vị trí việc làm trong hệ thống các cơ quan, tổ chức hành chính của Bộ Nội vụ, có ngạch công chức

tối thiểu tương ứng với từng vị trí việc làm và danh mục các vị trí việc làm trong từng cơ quan, tổ chức hành chính của Bộ Nội vụ. Hiện nay, trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ của tất cả các đơn vị thuộc, trực thuộc Bộ đã được ban hành, các đơn vị thuộc, trực thuộc Bộ tiếp tục hoàn thiện, ban hành khung năng lực và bản mô tả việc làm cho các vị trí việc làm của đơn vị, từ đó bố trí công chức phù hợp yêu cầu nhiệm vụ, đúng phẩm chất, năng lực, sở trường để phát huy hiệu lực, hiệu quả trong thực thi công vụ.

Theo Thông tư số 05/2013/TT-BNV, “khung năng lực của từng vị trí việc làm được xây dựng gồm các năng lực và kỹ năng phải có để hoàn thành các công việc, các hoạt động nêu tại bản mô tả công việc ứng với từng vị trí việc làm”. Mục tiêu đặt ra đến hết năm 2015 có 70% cơ quan, tổ chức của Nhà nước từ Trung ương đến các huyện xây dựng và được phê duyệt danh mục vị trí việc làm và cơ cấu công chức theo ngạch, tiến hành sửa đổi, bổ sung và xây dựng được 100% các chức danh và tiêu chuẩn công chức theo hướng đề cao trách nhiệm người đứng đầu và gắn với kết quả công vụ. Tuy nhiên, quá trình tổ chức thực hiện đánh giá, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng các chức danh lãnh đạo, quản lý và các chức danh ngạch công chức, viên chức cho thấy nhiều khó khăn, bất cập; trong đó có sự thiếu thông tin, kinh nghiệm xây dựng khung năng lực cho từng vị trí việc làm, từng chức danh cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan nhà nước. Ngoài ra, nhiều cơ quan khi xây dựng vị trí việc làm thường dựa trên cơ sở tổ chức, biên chế sẵn có để tiến hành xác định số lượng vị trí việc làm và đề nghị cơ quan có thẩm quyền phê chuẩn mà chưa thực sự phân tích công việc, chưa

đi từ mục tiêu, chức năng, nhiệm vụ cũng như từ khối lượng công việc thực tế của tổ chức mà xây dựng nên hệ thống các vị trí việc làm. Phương pháp tiến hành xác định vị trí việc làm để tuyển dụng, đánh giá, quản lý nguồn nhân lực và định biên còn chấp nhận thực trạng của các vị trí việc làm hiện có cùng với số lượng nhân lực có sẵn nên có thể đề xuất tổng số biên chế tăng lên so với chỉ tiêu được duyệt.

3. Những vấn đề đặt ra khi xây dựng khung năng lực cho vị trí việc làm đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính

Thứ nhất, xác định yêu cầu của khung năng lực trong mối quan hệ với vị trí việc làm.

Đối với khung năng lực của một số vị trí công việc, trước hết cần xác định được vị trí việc làm của từng đơn vị, từ đó đề xuất các khung năng lực tương ứng. Yêu cầu khi xây dựng khung năng lực đối với các vị trí lãnh đạo, quản lý cũng như chuyên môn nghiệp vụ phải góp phần tạo chuyển biến mạnh mẽ, cơ bản trong nhận thức của cả hệ thống về yêu cầu phẩm chất, năng lực của đội ngũ lãnh đạo, quản lý cũng như đội ngũ công chức nói chung trong thời gian tới, qua đó đẩy mạnh cải cách công vụ, hướng tới một nền công vụ chuyên nghiệp, phục vụ hiệu quả các yêu cầu phát triển và nguyện vọng của công dân, tổ chức.

Xây dựng khung năng lực cần thúc đẩy và tạo điều kiện thuận lợi để quy hoạch, tuyển chọn, bồi dưỡng, đánh giá và tạo nguồn những nhà lãnh đạo, quản lý hay các chuyên gia đủ phẩm chất, năng lực để có thể lãnh đạo, điều hành, tổ chức công việc, hay lãnh đạo về chuyên môn để hoàn thành mục tiêu và nhiệm vụ được giao, tạo nên một môi trường cạnh tranh lành mạnh để công chức

chủ động cùng cơ quan, đơn vị xác định con đường chức nghiệp phát triển theo hướng lãnh đạo, quản lý hay chuyên môn nghiệp vụ.

Khi xây dựng khung năng lực cần thể hiện ở các mức độ khác nhau: mức độ tổng thể như một “khung pháp lý” cho tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý chung cho cả nước, bảo đảm sự thống nhất và nhất quán chung, đồng thời bảo đảm tính “mở” nhất định để mỗi ngành, nghề, mỗi bộ, địa phương, cơ quan, đơn vị có thể cụ thể hóa các tiêu chuẩn này cho phù hợp với đặc thù của từng nơi, dựa trên nguyên tắc thực tài với những mức độ chi tiết thích hợp và có sự lượng hóa các tiêu chí để áp dụng.

Thứ hai, xác định phương pháp xây dựng khung năng lực theo vị trí việc làm.

- Xác định mục đích và định hướng về việc xây dựng khung năng lực theo vị trí việc làm. Để xây dựng khung năng lực cho một số (nhóm) vị trí việc làm, cần xác định được mục đích của việc xây dựng khung năng lực, định hướng cho các công chức là lãnh đạo, hay công chức tham mưu xây dựng và thực thi chính sách nhận thức được tầm quan trọng của việc xác định khung năng lực.

- Thống kê công việc của từng cơ quan, đơn vị theo chức năng, nhiệm vụ được giao để có chất liệu phân tích tính chất của từng loại việc, làm cơ sở xây dựng khung năng lực cho các (nhóm) vị trí của công chức. Mỗi vị trí của công chức đảm nhiệm nhiệm vụ đòi hỏi kỹ năng, nghiệp vụ chuyên môn, chuyên ngành khác nhau; sự am hiểu kiến thức về quản lý nhà nước về ngành, lĩnh vực của bộ, cơ quan mình, có kinh nghiệm trong xử lý các tình huống công vụ, có kỹ năng tiếp cận, giải quyết vấn đề. Do đó, khi xây dựng khung năng lực cho các vị trí tương ứng, cần phân

tích rõ yêu cầu nhiệm vụ tương ứng với phẩm chất, năng lực (thái độ, kiến thức, kỹ năng và một số tố chất cá nhân liên quan đến công việc) mà người công chức, viên chức cần đáp ứng.

- Tổ chức khảo sát và đưa ra các tiêu chí có thể định lượng được về năng lực của công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý, công chức, viên chức chuyên môn nghiệp vụ để làm căn cứ đánh giá, thiết kế khung năng lực một cách thống nhất.

Khảo sát, tìm hiểu kỹ về mong muốn của các nhà lãnh đạo, quản lý cũng như công chức chuyên môn về tầm quan trọng, nội dung cụ thể trong khi xây dựng khung năng lực mẫu. Từ đó, đưa ra một số tiêu chí có thể định lượng được để đánh giá năng lực công chức, tiến tới xây dựng khung năng lực mẫu cho từng (nhóm) vị trí công chức. Một số tiêu chí về năng lực có thể đưa ra để khảo sát, xây dựng mẫu như tiêu chí về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tiêu chí về sự am hiểu ngành, lĩnh vực quản lý; tiêu chí về kinh nghiệm thực tiễn của người công chức, viên chức đó đã trải qua khi giải quyết các vấn đề liên quan đến chuyên môn; các tiêu chí khác có thể đề cập như đạo đức công vụ, sự quyết đoán, tính nhất quán trong lãnh đạo, chỉ đạo điều hành; tiêu chí về uy tín, giao tiếp ứng xử; về khả năng ra quyết định, khả năng đổi mới quản lý nguồn lực, nguồn nhân lực; khả năng phân công hay điều chỉnh phân công nhiệm vụ cho công chức thuộc quyền.

Thứ ba, xác định cấu trúc của khung năng lực phù hợp với tính chất của từng vị trí việc làm.

Khi triển khai áp dụng khung năng lực trong xác định tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý cần có sự quan tâm của lãnh

đạo và công chức trong việc xây dựng khung năng lực. Để làm được điều này, cần đề cao biện pháp tuyên truyền, thuyết phục về lợi ích và lý do của việc áp dụng cách thức quản lý dựa trên năng lực đối với cơ quan, đơn vị cũng như từng cá nhân công chức, viên chức.

Khi xây dựng được khung năng lực ban đầu và áp dụng trên thực tế, cần không ngừng cải tiến, đổi mới theo thời gian và sửa đổi, bổ sung cho phù hợp thực tiễn nhiệm vụ, vị trí việc làm của công chức.

Qua kinh nghiệm xây dựng khung năng lực ở nhiều quốc gia cho thấy, quá trình xây dựng khung năng lực là quá trình “thử nghiệm và hoàn thiện”. Đầu tiên là khung năng lực mang tính căn bản, sau đó được đánh giá và điều chỉnh dựa trên sự tham gia góp ý từ các bên có liên quan. Đồng thời, cần tính đến những đặc thù về chức năng, nhiệm vụ của bộ, ngành, cơ quan nói chung và chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị thuộc, trực thuộc nói riêng để xây dựng khung năng lực cho phù hợp./.

Theo: tcnn.vn