

THI XÃ TAM KỲ (QUẢNG NAM)

Tập trung chỉ đạo hoàn thành nhiệm vụ theo chương trình cải cách hành chính

■ THÔNG PHONG

Qua 5 năm thực hiện cải cách hành chính (CCHC) nói chung và cải cách thủ tục hành chính nói riêng ở thị xã Tam Kỳ (Quảng Nam) bước đầu mang lại thành công trên một số lĩnh vực. Kiện toàn một bước bộ máy quản lý nhà nước, trình độ và năng lực quản lý của cán bộ, công chức tăng lên một cách rõ rệt; cải cách thủ tục hành chính theo hướng gọn nhẹ, giảm những thủ tục không cần thiết, tạo niềm tin của nhân dân, góp phần thực hiện thắng lợi các mục tiêu kinh tế – xã hội, an ninh – quốc phòng trên địa bàn thị xã. Đồng chí Hoàng Xuân Việt, Chủ tịch UBND kiêm Trưởng Ban chỉ đạo CCHC thị xã Tam Kỳ cho chúng tôi biết về kết quả và kinh nghiệm thực hiện công tác này ở địa phương. Đó là: công tác CCHC đạt được kết quả, trước tiên phải nói đến sự nhận thức và nhất quán trong tập thể lãnh đạo từ cấp ủy đến chính quyền, coi đây là một yêu cầu hàng đầu trong công tác quản lý nhà nước ở mỗi cấp, mỗi ngành. Thực hiện tốt công tác CCHC là xây dựng cho đội ngũ cán bộ, công chức một phong cách làm việc sát dân, sát việc, hạn chế những biểu hiện tiêu cực, quan liêu, cửa quyền trong giải quyết công vụ. Đồng thời, cung cấp thông tin giúp cho lãnh đạo các cấp chỉ đạo điều hành và giải quyết kịp thời những yêu cầu chính đáng của nhân dân; tạo điều kiện giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, phát huy quyền làm chủ của nhân dân.

Bên cạnh những kết quả đạt được, vẫn còn nhiều bất cập, hạn chế trong CCHC: không ít cơ quan vẫn giữ thói quen hành chính cũ, chậm đổi mới, thực thi công vụ chưa nghiêm; thực hiện

chưa triệt để tinh thần cải cách "một cửa, tại chỗ"; một số nơi chưa công khai, niêm yết các thủ tục hành chính, phí, lệ phí... Năng lực một bộ phận cán bộ, công chức còn hạn chế chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới trong công tác CCHC. Việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý hành chính nhà nước chưa ngang tầm với yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra.

Nguyên nhân nói trên do: Công tác cải cách thể chế của các cơ quan cấp trên không đồng bộ dẫn đến việc ban hành các cơ chế, chính sách hướng dẫn cho cấp dưới chưa nhất quán. Việc ban hành các văn bản quy phạm pháp luật theo thẩm quyền cấp thị xã còn quá ít, chưa điều chỉnh kịp thời và hướng dẫn cụ thể các thủ tục hành chính cần phải thực hiện làm cho hoạt động chuyên môn của các cơ quan có phần trì trệ, chông chéo, có nơi còn đùn đẩy trách nhiệm lẫn nhau. Vai trò lãnh đạo của cấp ủy Đảng ở một số địa phương, đơn vị về công tác CCHC chưa được quan tâm đúng mức. Chính quyền một số địa phương buông lỏng kỷ cương công tác quản lý điều hành nhà nước trên một số lĩnh vực kinh tế – xã hội, nhất là vấn đề nhà đất trong một số vùng nhạy cảm hiện nay. Việc giám sát hoạt động của ban nhân dân thôn, khối phố còn nhiều hạn chế; ban nhân dân thôn, khối phố tuy đã kiện toàn một bước về tổ chức nhưng nhìn chung trình độ quản lý chưa đáp ứng yêu cầu tình hình mới đặt ra. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cũng như việc thực hiện các chế độ chính sách đối với cán bộ cơ sở còn nhiều bất cập, chưa được quan tâm đúng mức. Biên chế cán bộ tổ tiếp nhận và hoàn trả hồ sơ thị xã trước đây và

xã, phường chưa ổn định. Sự phối hợp giữa các cơ quan phòng ban chuyên môn với tổ tiếp nhận và trả hồ sơ chưa thật đồng bộ nên hiệu quả đạt được chưa cao.

Trên cơ sở các kết quả đạt được của giai đoạn I (2001–2005) và Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thị xã lần thứ XVIII, Nghị quyết HĐND thị xã khoá IX nhiệm kỳ 2004–2009; Chương trình CCHC thị xã Tam Kỳ giai đoạn II (2006–2010) sẽ tiếp tục điều chỉnh, mở rộng và hoàn chỉnh các mục tiêu trong giai đoạn I theo hướng kiên quyết đẩy mạnh quá trình CCHC, thực hiện triệt để cơ chế "một cửa" đối với thủ tục hành chính, tiếp tục đề ra các biện pháp hữu hiệu để phấn đấu hoàn thành mục tiêu chung của Chương trình tổng thể CCHC nhà nước giai đoạn 2001–2010, góp phần quan trọng vào việc thu hút đầu tư, chuyển đổi cơ cấu kinh tế theo hướng tích cực, đồng thời tạo ra động lực mới cho việc xây dựng thị xã Tam Kỳ trở thành đô thị loại hai. Mục tiêu phấn đấu trong những năm tới đạt các chỉ tiêu:

– Đến năm 2007, 100% các cơ quan, đơn vị hành chính nhà nước và UBND các xã, phường tổ chức thực hiện có hiệu quả cơ chế "một cửa", thực hiện quy trình, trình tự giải quyết các loại hồ sơ, thủ tục hành chính... và mẫu các loại văn bản được minh bạch hoá và công khai ở công sở; trên trang web của thị xã trên mạng Internet.

– Đến năm 2007, tất cả các đơn vị sự nghiệp được xác định rõ ràng về biên chế và mức cân đối ngân sách nhà nước (hoặc không cân đối ngân sách nhà nước).

– Đến năm 2008, tất cả các cơ quan hành chính và các xã, phường được nối mạng tin học diện rộng của Chính phủ.

– Đến năm 2010, 100% cán bộ, công chức, viên chức (kể cả cán bộ chuyên trách và công chức cấp xã) đạt chuẩn về trình độ chuyên môn và lý luận chính trị; tạo điều kiện cán bộ được đào tạo thạc sĩ là 8 người.

Để thực hiện những chỉ tiêu nói trên, thị xã tập trung chỉ đạo trên cơ sở những giải pháp chính trong giai đoạn 2006–2010:

Thiết lập cơ chế nhân dân tham gia giám sát hoạt động của cán bộ, công chức; các cơ quan hành chính nhà nước thực hiện nhiệm vụ cung

cấp dịch vụ công bằng nhiều hình thức: công khai, minh bạch thủ tục, quy trình giải quyết từng loại hồ sơ ở từng cơ quan, đơn vị và đăng trên mạng Web thị xã; đặt hòm thư góp ý; định kỳ thực hiện điều tra xã hội học trong nhân dân.

Huy động cả hệ thống chính trị vào công cuộc CCHC. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền cải cách hành chính trên các phương tiện thông tin đại chúng và thông qua hệ thống chính trị để tuyên truyền, phổ biến cho các tầng lớp nhân dân, các giới về chủ trương CCHC, nhất là về cải cách thủ tục hành chính theo cơ chế "một cửa". Quán triệt cho đội ngũ cán bộ, công chức về chủ trương, biện pháp và nội dung CCHC của Chương trình tổng thể CCHC nhà nước giai đoạn 2006–2010; nhất là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các đơn vị, địa phương.

Tiếp tục kiên toàn các cơ quan hành chính nhà nước theo chủ trương của Chính phủ và của tỉnh; giao quyền tự chủ hoàn toàn cho các đơn vị sự nghiệp về tổ chức bộ máy, biên chế, tài chính và hoạt động cung ứng dịch vụ, sản xuất kinh doanh.v.v...

Đổi mới tư duy trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức phải gắn liền với dự báo phát triển kinh tế – xã hội trong 5, 10 hoặc 15 năm tới và phải gắn với sử dụng và phát hiện, phát huy tài năng, chất xám của cán bộ, công chức trẻ có tri thức phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

Tăng cường tổ chức kiểm tra việc thực hiện nghiêm quy chế làm việc; đẩy lùi tham nhũng, tiêu cực; không còn tình trạng sách nhiễu của cán bộ, công chức đối với tổ chức, công dân; kiên quyết xử lý và đưa ra khỏi bộ máy những cán bộ, công chức thoái hoá, biến chất, những nhiều dân và vô trách nhiệm, làm lạnh mạnh hoá quan hệ xã hội, tạo niềm tin cho nhân dân.

Tỏ rõ quyết tâm thực hiện Chương trình CCHC giai đoạn II (2006–2010), đồng chí Chủ tịch UBND thị xã Hoàng Xuân Việt nhấn mạnh giải pháp quan trọng được cụ thể hoá là từ nay đến năm 2010, mỗi năm, mỗi ngành của thị xã sẽ chọn một thủ tục hành chính thích hợp về công tác CCHC để tập trung chỉ đạo, làm dứt điểm, hoàn thành tốt nhiệm vụ●