

KẾT QUẢ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH Ở LÀO CAI

■ LÊ QUANG TUYẾN (*)

Cải cách hành chính (CCHC) là một trong những nhiệm vụ quan trọng trong định hướng phát triển kinh tế - xã hội của Nhà nước ta hiện nay. Tỉnh Lào Cai mặc dù còn nhiều khó khăn, nhưng luôn xác định CCHC là một trong những nhiệm vụ quan trọng cần được quan tâm. Đến nay nhờ thực hiện tốt công tác CCHC mà Lào Cai đã và đang có những chuyển biến vững chắc về mọi mặt, không chỉ tăng trưởng kinh tế liên tục với mức cao mà các nhiệm vụ chính trị cũng đạt những kết quả đáng kể.

Năm 2008, Sở Nội vụ tỉnh Lào Cai (cơ quan thường trực CCHC) đã tham mưu cho UBND tỉnh ban hành nhiều văn bản cụ thể hoá nhiệm vụ công tác CCHC. Tỉnh có quyết định thành lập và ban hành quy chế hoạt động Ban Chỉ đạo chương trình quản trị nhà nước và CCHC giai đoạn 2007-2010; tiếp đó thành lập Ban quản lý và điều phối chương trình CCHC; quyết định áp dụng thí điểm hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn Việt Nam ISO 9001-2000 vào các hoạt động của 5 đơn vị quản lý hành chính nhà nước. Tháng 10/2008, Sở Nội vụ thành lập tổ công tác và đã thực hiện kiểm tra, rà soát 9 huyện, thành phố và toàn bộ 164 xã, phường, thị trấn. Đến nay, công tác cải cách hành chính của Lào Cai đạt được kết quả tốt về nhiều mặt.

Về cải cách thể chế: đã rà soát 44 văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến công tác quy hoạch do HĐND, UBND tỉnh ban hành từ tháng 10/1991 đến ngày 31/12/2007; 28 văn bản liên quan lĩnh vực quản lý nhà nước; 63 văn bản liên quan lĩnh vực quản lý xuất khẩu, nhập khẩu, biên giới; 10 văn bản thuộc lĩnh vực y tế.

Về công tác cải cách thủ tục hành chính: thực hiện quyết định của Thủ tướng Chính phủ về thực hiện cơ chế "một cửa liên thông", tỉnh đã chỉ đạo triển khai ở 6 sở, ngành, 9/9 huyện,

thành phố và 148 xã, phường, thị trấn. Qua đánh giá, xếp loại năm 2008, đa số các đơn vị đã thực hiện khá tốt các chủ trương và mục tiêu của chương trình cải cách hành chính.

Về công tác cải cách tổ chức bộ máy: sau sắp xếp, bộ máy hành chính nhà nước cấp tỉnh tương đối tinh gọn và hoạt động có hiệu quả với 19 cơ quan chuyên môn (giảm 4 cơ quan). Cấp huyện được sắp xếp còn 12 phòng, ban chuyên môn. Để tránh tình trạng chồng chéo khi giải quyết cùng một vấn đề, Lào Cai đã thực hiện nguyên tắc chỉ giao cho một cơ quan chủ trì, chịu trách nhiệm xử lý, các cơ quan liên quan có nhiệm vụ phối hợp. Mặt khác, ban hành văn bản quy định lại chức năng, nhiệm vụ và tổ chức bộ máy của tất cả các sở, ngành theo nguyên tắc "phân cấp đi đôi với phân quyền". Nguyên tắc này đã được thực hành có hiệu quả ở các lĩnh vực quan trọng: đầu tư xây dựng cơ bản, ngân sách, giáo dục, nông, lâm nghiệp. Năm qua, Sở Nội vụ đã tham mưu cho UBND tỉnh ban hành hệ thống tiêu chí đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ hàng năm của các cơ quan hành chính nhà nước và các đơn vị sự nghiệp công lập. Đây là cơ sở quan trọng để UBND tỉnh, huyện, thành phố và các sở, ngành đề ra giải pháp quản lý hiệu quả việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ và sử dụng hợp lý đội ngũ cán bộ, công chức; đồng thời cũng là những yêu cầu đối với cơ quan, đơn vị phải chủ động xây dựng kế hoạch công tác, sắp xếp tổ chức, bộ máy, bố trí sử dụng biên chế hợp lý, nâng cao chất lượng, hiệu suất lao động, sử dụng kinh phí tiết kiệm, hiệu quả, tăng thu nhập cho cán bộ, công chức. Việc đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ hàng năm là cơ sở để cơ quan, đơn vị quản lý hành chính nhà nước thực hiện có hiệu quả cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính theo Nghị định số 130/NĐ-CP ngày 17/10/2005 của Chính phủ. Việc đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ hàng năm của các đơn

(*) Giám đốc Sở Nội vụ tỉnh Lào Cai

vị sự nghiệp công lập làm cơ sở để đề ra các giải pháp quản lý nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động, sắp xếp tổ chức bộ máy, bố trí sử dụng đội ngũ viên chức theo quy định.

Về công tác xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức: trong năm 2008, tính đến ngày 30/9/2008, tỉnh đã thực hiện đào tạo 17.775 lượt người, bồi dưỡng 16.980 lượt người. Hiện nay, Lào Cai có 1,77% số cán bộ có trình độ sau đại học; 44,89% số cán bộ có trình độ đại học, cao đẳng; 44,73% số cán bộ có trình độ trung cấp. Năm 2008, tỉnh Lào Cai đã tổ chức thi và tuyển dụng 375 công chức, 1.194 viên chức. Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã cũng được nâng lên cả về số lượng và chất lượng với tổng số 3.071 người. Nhìn chung, nguồn nhân lực của tỉnh ngày càng có nhiều chuyển biến tích cực, đặc biệt là đội ngũ cán bộ, công chức đã có sự trưởng thành về nhiều mặt.

Về cải cách tài chính công: tỉnh đã chỉ đạo thực hiện khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính, giao quyền tự chủ tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp, giúp các cơ quan, đơn vị chủ động sắp xếp, tổ chức bộ máy tinh gọn, sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực. Việc tuyển dụng, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức căn cứ vào trình độ, năng lực chuyên môn và hiệu quả công việc. Mỗi cán bộ đều thấy quyền lợi và trách nhiệm của mình trong việc thực hiện chế độ tự chủ. Qua đó, công tác thực hiện quy chế dân chủ trong cơ quan, đơn vị được nâng lên góp phần tăng cường đoàn kết nội bộ, nêu cao tính tích cực, chủ động, ý thức trách nhiệm. Sau một năm thực hiện cơ chế tự chủ, hầu hết các cơ quan đều có khoản tiết kiệm, tăng thu nhập cho cán bộ, công chức, viên chức, nhất là các cơ quan, đơn vị sự nghiệp.

Về hiện đại hoá nền hành chính nhà nước: tỉnh đã nâng cấp cổng giao tiếp điện tử, xây dựng dự án một cửa liên thông điện tử, đang vận hành thử nghiệm dịch vụ đăng ký kinh doanh trực tuyến tại Sở Kế hoạch và Đầu tư, cấp mã số thuế tại Cục thuế, cấp dấu, giấy chứng minh nhân dân tại cơ quan Công an. Năm qua, Lào Cai được Bộ Thông tin và Truyền thông chọn làm điểm xây dựng dự án nâng cấp phần mềm quản lý văn bản, hồ sơ, công văn và hệ thống thư điện tử; dự án hệ thống giao ban điện tử đa phương tiện. Tỉnh cũng đã triển khai

thí điểm áp dụng hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn Việt Nam ISO 9001-2000 tại 4 sở: Khoa học và Công nghệ, Nội vụ, Tài nguyên và Môi trường, Tài chính và tại Văn phòng UBND tỉnh; dự kiến trong quý I năm 2009 sẽ tổ chức đánh giá và cấp chứng nhận đạt chuẩn. Năm 2009, tiếp tục triển khai thêm tại 5 sở, ngành và thành phố Lào Cai. Bên cạnh đó, tỉnh đã tổ chức xây dựng dự án phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin trong cơ quan nhà nước giai đoạn 2007-2010 và nâng cao chất lượng kỹ thuật ở các chương trình hỏi - đáp trực tuyến trên cổng giao tiếp điện tử.

Nhìn chung, công tác CCHC ở các sở, ban, ngành, đơn vị kinh tế, cơ bản đã ổn định, bộ máy được tổ chức theo hướng gọn nhẹ, hợp lý, đạt hiệu quả cao. Mô hình "một cửa" tạo ra bước chuyển biến cơ bản về phương thức hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước. Đó là một bước đổi mới, hướng tới một nền hành chính phục vụ có tính chuyên nghiệp, hiện đại, chuyển từ cơ chế "xin - cho" sang phục vụ. Việc công khai thủ tục hành chính, minh bạch phí, lệ phí và thời gian giải quyết công việc góp phần ngăn chặn tiêu cực trong hoạt động của một bộ phận cán bộ, công chức.

Tuy nhiên, trong quá trình triển khai CCHC vẫn còn bộc lộ một số hạn chế. Trước hết, đó là sự chỉ đạo, điều hành của một số sở, ngành, huyện còn chậm trễ, thiếu kiên quyết, chưa nghiêm túc, chưa xây dựng được chương trình mang tính chiến lược trong công tác CCHC. Bộ phận thường trực CCHC của các ngành và các huyện, thành phố tuy đã được củng cố, kiện toàn, song khả năng hoạt động còn yếu, thiếu chủ động, chủ yếu trông chờ vào sự chỉ đạo của tỉnh, quá trình thực hiện chú trọng nhiều về hình thức, chưa quan tâm chất lượng hoạt động. Công chức làm việc tại bộ phận tiếp nhận và trả kết quả chưa được huấn luyện kỹ về phương thức làm việc và bồi dưỡng các kiến thức về CCHC nhà nước một cách cơ bản. Ở nhiều xã khó khăn (vùng II, vùng III) chưa thể triển khai, do không có trụ sở hoặc thiếu phòng làm việc và trang thiết bị.

Bên cạnh đó, cùng một thời điểm phải triển khai hai nội dung quan trọng về CCHC: chương

(Xem tiếp trang 20)

Hai là, trong sử dụng cán bộ, Bác luôn luôn nhấn mạnh: “Phải dùng người đúng chỗ, đúng việc”. Điều đó có nghĩa là, tùy từng nơi và tính chất công việc mà “phân phối cán bộ cho đúng”. Bác ví dụ: trong một nơi quan trọng ở một thành thị to thì phải phải những cán bộ có quan hệ khăng khít với quần chúng. Họ là những người trong quần chúng mà ra, có sáng kiến, tinh thần, chắc chắn, chí khí vững vàng. Dùng người đúng chỗ, đúng việc sẽ phát huy được tài năng, thể mạnh của từng cán bộ trong công việc, yếu tố quyết định đến kết quả, hiệu quả của việc thực hiện nhiệm vụ. Điều đó đòi hỏi chúng ta phải hết sức coi trọng khâu “phân phối cán bộ”, tức là khâu bố trí, sắp xếp, sử dụng cán bộ. Trong đó, quan trọng nhất là bố trí đúng cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt, nhất là người đứng đầu cấp uỷ, cơ quan, đơn vị... Thực tế hiện nay vẫn có tình trạng bố trí không đúng cán bộ chủ chốt, nhất là người đứng đầu một số cơ quan, đơn vị; chưa kịp thời thay thế những cán bộ không làm được việc hoặc cán bộ “hư hỏng”. Cần phải căn cứ vào tính chất, yêu cầu của nhiệm vụ, đức, tài, trình độ được đào tạo và khả năng, sở trường của cán bộ để bố trí, sắp xếp. Giữa đức, tài của người cán bộ, phải coi đức “là gốc”. Đức ở đây phải được hiểu đầy đủ và biện chứng cả bốn nội dung: phẩm chất chính trị, lòng trung thành với Đảng, với nhân dân, với chế độ kiên định mục tiêu lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, đạo đức trong sáng, trung thực, không cơ hội, cần kiệm liêm chính, chí công vô tư, không tham nhũng, không đặt lợi ích của cá nhân lên trên lợi ích của Đảng, của dân tộc và kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực, những nhiều dân; lối sống trong sạch, lành mạnh, gần gũi nhân dân, gương mẫu và gắn bó với quần chúng; phong cách dân chủ, khoa học, sâu sát thực tế và cơ sở, có ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành nghiêm chỉ thị, nghị quyết, sự phân công, điều động của cấp trên, của tổ chức, ý thức lãnh đạo tập thể đi đôi với trách nhiệm cá nhân.

Trong việc sắp xếp, bố trí cán bộ, cần chú ý đến cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số. Đồng thời, phải thay thế cán bộ lãnh đạo, quản lý ở những nơi trì trệ, yếu kém, những đơn vị xảy ra tham nhũng, tiêu cực gây hậu quả nghiêm trọng. Kiên quyết không xem xét để bat, bỏ nhiệm, bố trí lại cán bộ vào những vị trí

lãnh đạo, quản lý chủ chốt, những cán bộ suy thoái đạo đức lối sống, có biểu hiện tư lợi, cục bộ, kèn cựa địa vị, mất đoàn kết và những cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ chính trị tại cơ quan, đơn vị mình được giao phụ trách.

Tư tưởng “biết tuy tài mà dùng người” và “dùng người đúng chỗ, đúng việc” được Bác nêu ra từ năm 1947 đến nay vẫn nguyên ý nghĩa thời sự về việc sử dụng cán bộ. Trong giai đoạn cách mạng hiện nay, trước yêu cầu chủ động hội nhập kinh tế quốc tế, việc nghiên cứu, học tập và vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về việc sử dụng đúng cán bộ có ý nghĩa to lớn và rất quan trọng đối với mỗi cán bộ, đảng viên, góp phần xây dựng đảng thật sự trong sạch, vững mạnh.□

KẾT QUẢ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH...

(Tiếp theo trang 43)

trình CCHC của tỉnh giai đoạn 2006-2010 và thực hiện các tiêu đề án thuộc Đề án đơn giản hoá thủ tục hành chính của Chính phủ trên các lĩnh vực quản lý nhà nước giai đoạn 2007-2010. Do vậy, có nhiều cơ quan, đơn vị ngoài công tác chuyên môn phải thực hiện nhiều nội dung về CCHC theo từng lĩnh vực thuộc ngành, làm ảnh hưởng đến chất lượng công việc và tiến độ thực hiện.

CCHC là công việc phức tạp, nhiều nội dung mới nhưng lại có vai trò đặc biệt quan trọng, phải vừa làm, vừa tìm tòi, rút kinh nghiệm. Việc đề ra những nội dung, phương hướng, chủ trương, giải pháp thực hiện trong từng giai đoạn là một quá trình sáng tạo không ngừng. Để công tác CCHC của tỉnh Lào Cai trong những năm tiếp theo đạt kết quả cao, cần đẩy mạnh hơn nữa công tác chỉ đạo, điều hành của cấp uỷ, chính quyền các cấp. Mỗi cơ quan cần nêu cao ý thức tự giác, đổi mới tác phong làm việc, khắc phục bệnh quan liêu, kiên quyết xoá bỏ thái độ thiếu trách nhiệm trong thực thi công vụ. Riêng trong công tác đào tạo rất cần bổ sung cơ chế, chính sách, kinh phí, để nâng cao trình độ cán bộ cơ sở, đặc biệt là cán bộ dân tộc thiểu số.□