

CÔNG TÁC CHỈ ĐẠO TRIỂN KHAI CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH CỦA THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG GIAI ĐOẠN II (2006-2010)

■ TRINH QUANG SỬ (*)

Để thực hiện tốt Chương trình cải cách hành chính giai đoạn II (2006 - 2010), khắc phục những tồn tại, yếu kém đã được chỉ ra, với mục tiêu: tạo chuyển biến mạnh hơn hẳn các năm trước để Hải Phòng đứng trong tốp dẫn đầu các địa phương cả nước về cải cách hành chính, xây dựng nền hành chính nhà nước của thành phố năng động hơn, phục vụ nhân dân tốt hơn, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và chủ động tham gia hội nhập kinh tế quốc tế có hiệu quả; năm 2006 Thành uỷ và Hội đồng nhân dân (HĐND) thành phố đã thống nhất chọn chủ đề hành động của năm là "Năm cải cách hành chính". Uỷ ban nhân dân (UBND) thành phố xây dựng Đề án số 1187/ĐA-UBND ngày 8/3/2006 về đẩy mạnh cải cách hành chính giai đoạn 2006 - 2010; Ban Thường vụ Thành uỷ đã ra Nghị quyết số 02-NQ/TU ngày 21/3/2006; HĐND thành phố ban hành Nghị quyết số 07/2006/NQ-HĐND ngày 7/4/2006 về đẩy mạnh cải cách hành chính giai đoạn (2006 - 2010) của thành phố Hải Phòng, nhằm xác định rõ mục tiêu, yêu cầu, nội dung, nhiệm vụ, lộ trình, giải pháp đẩy mạnh cải cách hành chính của thành phố. Tiếp đó, để cụ thể hoá nhiệm vụ cải cách hành chính trong năm 2006, UBND thành phố ban hành Quyết định số 876/2006/QĐ-UBND ngày 26/4/2006 về Danh mục các nhiệm vụ cụ thể triển khai chương trình

hành động thực hiện chủ đề: "Năm cải cách hành chính-2006" với mục tiêu: tạo bước chuyển biến rõ nét trong cải cách các thủ tục hành chính; tạo sự thông thoáng, hấp dẫn cho môi trường đầu tư kinh doanh; nâng cao tinh thần trách nhiệm và đạo đức của đội ngũ cán bộ, công chức...

Trong cải cách thủ tục hành chính, thành phố Hải Phòng tập trung nâng cao chất lượng của bộ phận "một cửa" để khắc phục tình trạng "một cửa" như "văn thư cải tiến" thông qua thực hiện thí điểm một số mô hình bộ phận tiếp nhận và trả kết quả theo cơ chế "một cửa" mới: "một cửa" mẫu, hiện đại; "một cửa" liên thông; "một cửa" có phần độc lập, chuyên trách. UBND thành phố đã chọn hai quận Hồng Bàng, Ngô Quyền và Sở Kế hoạch và Đầu tư làm điểm về mô hình "một cửa" mẫu, hiện đại và "một cửa" liên thông. Đặc biệt, mô hình "một cửa" mẫu, hiện đại, được học tập tiếp thu kinh nghiệm từ thành phố Hồ Chí Minh và được nâng lên một bước về chất bằng việc: làm tốt công tác tư tưởng cho cán bộ, công chức, đảng viên; sắp xếp lại nhiệm vụ các phòng chuyên môn để chuyển những nhiệm vụ mang tính dịch vụ công về bộ phận "một cửa" giải quyết tại chỗ; lựa chọn những cán bộ, công chức có phẩm chất và trình độ năng lực bố trí làm việc tại bộ phận "một cửa"; tập huấn dài ngày cho toàn bộ cán bộ, công chức của UBND cấp quận và lãnh đạo UBND cấp phường về cải cách hành chính; kết hợp áp dụng ISO hành chính và công nghệ

(*) Chủ tịch UBND thành phố Hải Phòng

thông tin; sửa chữa, cải tạo địa điểm làm việc của bộ phận “một cửa” rộng rãi, hiện đại để phục vụ nhân dân...

Đồng thời với việc tập trung chỉ đạo thực hiện “một cửa” mẫu, hiện đại; việc nâng cao tinh thần trách nhiệm và đạo đức của đội ngũ cán bộ, công chức cũng được chỉ đạo quyết liệt hơn, cụ thể là: rà soát điều chỉnh nhiệm vụ, quyền hạn cụ thể của các phòng chuyên môn để tránh chồng chéo, phân công cụ thể nhiệm vụ cho từng cán bộ, công chức; trên cơ sở đó từng cán bộ, công chức viết cam kết thực hiện tốt nhiệm vụ và phòng chống tiêu cực theo Quyết định số 3203/QĐ-UB của UBND thành phố và tổ chức giám sát thực hiện cụ thể, tránh hình thức.

Công tác tập huấn, tuyên truyền cũng được quan tâm chỉ đạo thường xuyên, mở nhiều lớp, theo nhiều đợt và theo hệ thống ngành, đoàn thể đến cấp cơ sở, tập trung vào tập huấn kiến thức, nghiệp vụ về công tác cải cách hành chính của thành phố, nhằm chuyển quyết tâm của lãnh đạo thành phố đến với đội ngũ cán bộ, công chức các ngành, các cấp và nhân dân. Song song với việc triển khai thực hiện các nhiệm vụ đề ra, lãnh đạo UBND thành phố tập trung kiểm tra, hướng dẫn các sở, ngành, UBND các cấp trong lập kế hoạch cụ thể và triển khai nhiệm vụ cải cách hành chính của sở, ngành, địa phương mình.

Năm 2007, nhằm khắc phục những hạn chế, yếu kém và phát huy những kết quả công tác cải cách hành chính năm 2006; Thành ủy, HĐND, UBND thành phố đã tiếp tục chọn chủ đề hành động của năm là “đẩy mạnh cải cách hành chính”. UBND thành phố ra Quyết định số 351/2007/QĐ-UBND ngày 8/3/2007 ban hành kế hoạch thực hiện chủ đề: “Năm đẩy mạnh cải cách hành chính - 2007” của thành phố Hải Phòng, với 17 nhiệm vụ và 5 giải pháp cụ thể:

Tập trung đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, chú trọng vào các nội dung quy tắc ứng xử, văn minh công sở, kỹ năng hành chính; tuyên truyền sâu rộng về Quyết định số 93/2007/QĐ-TTg của Thủ tướng

Chính phủ; tập trung đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức chủ chốt. Tổ chức thi tuyển công chức dự bị, có đổi mới, có cạnh tranh, công bằng, công khai, bước đầu góp phần nâng cao chất lượng “đầu vào” của công chức; triển khai thi tuyển công chức cấp xã...

Với mô hình “một cửa” mẫu, hiện đại tại quận Ngô Quyền, Hồng Bàng và theo Quyết định số 93/2007/QĐ-TTg ngày 22/6/2007 của Thủ tướng Chính phủ, tiếp tục hoàn thiện và triển khai mở rộng mô hình “một cửa” liên thông, hiện đại tại quận Kiến An, Hải An, Lê Chân, huyện Thủy Nguyên và Bảo hiểm xã hội thành phố; làm điểm bộ phận “một cửa” liên thông, hiện đại tại 5 phường của quận Ngô Quyền, quận Hồng Bàng đối với lĩnh vực cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, cấp giấy phép xây dựng. Coi đây là khâu “bản lề” để các địa phương thực hiện có chất lượng hơn các nội dung cải cách hành chính.

Chủ tịch UBND thành phố dành nhiều thời gian hơn để kiểm tra, chỉ đạo quyết liệt công tác cải cách hành chính tại các cơ quan, đơn vị trọng điểm trong thực hiện nhiệm vụ cải cách hành chính; tăng cường việc giám sát của HĐND các cấp, của các tổ chức đoàn thể xã hội đối với công tác cải cách hành chính; tổ chức lấy phiếu thăm dò dư luận đánh giá cán bộ, công chức và 10 cơ quan hành chính nhà nước về thực hiện cải cách hành chính và về tinh thần phục vụ nhân dân.

Qua hai năm (2006 và 2007) tập trung chỉ đạo thực hiện sâu nội dung cải cách thể chế, đặc biệt là cải cách thủ tục hành chính và đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, công tác cải cách hành chính của thành phố đã đạt được những kết quả quan trọng. Thời gian giải quyết thủ tục hành chính tại Sở Kế hoạch và Đầu tư, quận Ngô Quyền, Hồng Bàng đã giảm 80%, số lượng thủ tục hành chính được giải quyết tăng gấp 2 lần so với cùng kỳ trước đó. Kết quả thăm dò cho thấy 94% người dân và tổ chức đã hài lòng với việc giải quyết thủ tục hành chính và tinh thần thái độ phục vụ của cán bộ, công chức bộ phận

“một cửa” liên thông, hiện đại.

Năm 2008, thực hiện Nghị quyết số 17-NQ/TW ngày 1/8/2007 của Hội nghị Trung ương 5 (khoá X) về đẩy mạnh cải cách hành chính, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của bộ máy nhà nước, Thành uỷ đã tiếp tục chọn chủ đề hành động của năm 2008 là “đẩy mạnh cải cách hành chính và giải phóng mặt bằng”. Ban Thường vụ Thành uỷ đã tổ chức sơ kết 2 năm (2006-2007) thực hiện Nghị quyết chuyên đề về đẩy mạnh cải cách hành chính; ban hành Chương trình hành động số 16-CTr/TU ngày 25/3/2008 thực hiện Nghị quyết Trung ương 5 (khoá X) về đẩy mạnh cải cách hành chính; UBND thành phố tập trung chỉ đạo triển khai cải cách hành chính trên cả 5 nội dung: cải cách thể chế, cải cách tổ chức bộ máy, đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, cải cách tài chính công và hiện đại hoá nền hành chính nhà nước; đã ban hành Quyết định số 613/QĐ-UBND ngày 16/4/2008 về Kế hoạch cải cách hành chính năm 2008, thực hiện chủ đề “đẩy mạnh cải cách hành chính và giải phóng mặt bằng” với một số việc chính là: hoàn thành có chất lượng việc sắp xếp các cơ quan chuyên môn theo Nghị định số 13,14 của Chính phủ về tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh, cấp huyện; tiếp tục nhân rộng mô hình “một cửa” liên thông, hiện đại; nâng cao chất lượng trong đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng cán bộ, công chức; cải cách hành chính trong giải phóng mặt bằng; xây dựng cổng thông tin điện tử thành phố đáp ứng yêu cầu hiện đại hoá nền hành chính, phục vụ tốt tổ chức và nhân dân thành phố.

Triển khai thực hiện các Nghị định số 13, 14 của Chính phủ, Ban Thường vụ Thành uỷ đã xây dựng Đề án số 03-ĐA/TU ngày 25/3/2008 về việc sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy, cán bộ theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 5 (khoá X); Ban cán sự Đảng UBND thành phố xây dựng Đề án số 1348/ĐA-BCSĐ ngày 19/3/2008 về việc sắp xếp các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thành phố và UBND quận, huyện. Do có chuẩn bị chu đáo và có bước đi

thích hợp nên việc triển khai thực hiện bảo đảm đúng tiến độ quy định và chất lượng; số cơ quan chuyên môn thuộc UBND thành phố sau khi sắp xếp còn 18 sở; số phòng chuyên môn thuộc UBND quận, huyện sau sắp xếp lại còn 12 phòng theo quy định. Việc bố trí, sắp xếp cán bộ lãnh đạo (nhất là cấp phó) thuộc các sở đã tương đối hợp lý so với quy định của Chính phủ. Số tạm vượt không nhiều (hiện Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn có 5 phó giám đốc; Sở Công Thương có 4 phó giám đốc; Sở Văn hoá, Thể thao và Du lịch có 6 phó giám đốc; còn lại các sở đều bảo đảm đúng quy định về số lượng cán bộ lãnh đạo. Ở cấp quận, huyện số cán bộ lãnh đạo phòng ít hơn hoặc đúng quy định). Về sắp xếp tổ chức: đã chủ động thành lập Chi cục Dân số - Kế hoạch hoá gia đình; Ban Thi đua - Khen thưởng và Ban Tôn giáo được tổ chức lại tương đương Chi cục thuộc Sở Nội vụ. Các sở hợp nhất đều thực hiện hợp nhất Văn phòng, Thanh tra, Phòng Kế hoạch- Tài chính (nếu có) để thống nhất điều hành ngay. Vì vậy, không vướng mắc hoặc phải thành lập lại Chi cục Dân số - Kế hoạch hoá gia đình, Ban Thi đua - khen thưởng, Ban Tôn giáo... như một số địa phương khác.

Tiếp tục nhân rộng mô hình “một cửa” liên thông, hiện đại tại các quận Dương Kinh, Đồ Sơn, huyện Vĩnh Bảo, Tiên Lãng, An Dương và mở rộng mô hình liên thông, hiện đại xuống 10 phường, xã tại các quận Hồng Bàng, Ngô Quyền, Kiến An, Hải An, Lê Chân và huyện Thuỷ Nguyên (đến nay các địa phương đã cơ bản hoàn thành các khâu chuẩn bị, đang tiếp tục hoàn thiện để đưa vào hoạt động trong tháng 11-12/2008). Chỉ đạo từng bước nâng cao chất lượng “một cửa” trong từng cơ quan: Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Xây dựng, Sở Tài nguyên và Môi trường để tiến tới “một cửa” liên thông trong lĩnh vực giải quyết các thủ tục cho dự án đầu tư, xây dựng.

Tập trung thực hiện thí điểm việc thi tuyển chọn một số chức danh lãnh đạo cấp phòng, đơn vị sự nghiệp theo Đề án của UBND thành phố. Đến nay, Hải Phòng đã tổ chức thi tuyển

chọn chức danh trưởng, phó trưởng phòng của Sở Nội vụ; đang tích cực chuẩn bị thi tuyển chức danh trưởng, phó trưởng phòng hoặc trưởng, phó đơn vị sự nghiệp tại Sở Tư pháp, Sở Công Thương, Sở Văn hoá - Thể thao và Du lịch, Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Sở Giáo dục và Đào tạo, quận Lê Chân, huyện Thủy Nguyên.

Đổi mới cách thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức về cải cách hành chính, quản lý nhà nước và hội nhập kinh tế quốc tế. Triển khai một số đề án xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao...

Nhìn chung, với những kết quả đạt được, thành phố đã huy động được cả hệ thống chính trị tham gia vào công tác cải cách hành chính, đóng góp cho việc tuyên truyền, giáo dục về cải cách hành chính, giám sát thực hiện cải cách hành chính và hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước. Tạo chuyển biến lớn trong nhận thức của lãnh đạo các cấp uỷ đảng, chính quyền về công tác cải cách hành chính; tạo ra nhiều điểm sáng về công tác cải cách hành chính.

Tuy nhiên, so với yêu cầu vẫn còn một số hạn chế, yếu kém. Công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện của các cấp, ngành chưa thường xuyên, nghiêm túc và bài bản; công tác chỉ đạo, điều hành, tổ chức thực hiện của người đứng đầu ở một số sở, ngành, UBND các cấp còn thiếu kiên quyết, chưa thực sự quyết liệt, đồng bộ để tạo sự chuyển biến thực sự đối với công tác cải cách hành chính nói chung và cải cách thủ tục hành chính theo cơ chế "một cửa" nói riêng; chưa đổi mới nhiều trong công tác đào tạo, bồi dưỡng; triển khai "một cửa" liên thông trong lĩnh vực giải quyết các thủ tục cho dự án đầu tư xây dựng còn khó khăn, vướng mắc. Chất lượng cải cách hành chính chưa đồng đều, rộng khắp...

Qua gần 3 năm triển khai thực hiện giai đoạn II, UBND thành phố Hải Phòng rút ra một số kinh nghiệm trong công tác chỉ đạo triển khai công tác cải cách hành chính là:

1. Tăng cường sự lãnh đạo của các cấp uỷ

Đảng đối với nhiệm vụ cải cách hành chính theo đúng tư tưởng chỉ đạo của Thành uỷ là: cải cách hành chính gắn với xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, đấu tranh phòng chống tham nhũng, lãng phí, phải thật sự trở thành quyết tâm chính trị của toàn Đảng bộ, quân và dân thành phố. Gắn cải cách hành chính với đổi mới phương thức chỉ đạo, điều hành của các cấp chính quyền; nâng cao chất lượng công tác của các cơ quan hành chính nhà nước theo hướng công khai, minh bạch, dân chủ, chịu sự kiểm tra, giám sát của nhân dân.

2. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của cấp uỷ, chính quyền trong triển khai các nội dung, nhiệm vụ của cải cách hành chính; đồng thời xây dựng và thực hiện cơ chế giám sát của nhân dân. Qua kiểm tra giám sát, kịp thời nhân rộng các mô hình thực hiện có hiệu quả; đồng thời phát hiện, xử lý kịp thời những tổ chức, cá nhân có sai phạm.

3. Coi trọng công tác thí điểm, làm điểm trong triển khai cải cách hành chính. Thông qua thí điểm để đánh giá, sơ kết, tổng kết, rút ra những vấn đề cần xử lý tiếp và nhân rộng, bảo đảm cải cách hành chính đạt hiệu quả cao; việc lựa chọn đúng một số lĩnh vực làm khâu đột phá để công tác cải cách hành chính đạt kết quả cao là yếu tố quan trọng bảo đảm sự thành công.

4. Vai trò, trách nhiệm người đứng đầu cơ quan hành chính nhà nước là yếu tố quyết định: qua kiểm tra thực tế các sở, ngành, địa phương triển khai cải cách hành chính đạt kết quả tốt có nguyên nhân quyết định là sự quan tâm chỉ đạo của cấp uỷ và đích thân người đứng đầu cơ quan, đơn vị.

5. Cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục pháp luật và cải cách hành chính. Các cơ quan hành chính nhà nước trước hết phải coi nhân dân và doanh nghiệp là đối tượng để hướng dẫn và phục vụ. Phải tạo cho được sự chuyển biến căn bản trong nhận thức của đội ngũ cán bộ, công chức, trước hết là người đứng đầu cơ quan hành chính nhà nước các cấp.

(Xem tiếp trang 41)

chất nội dung chương trình vẫn chưa đổi mới để phù hợp với trình độ người học và dễ tiếp thu.

Về thời gian đào tạo: với thời lượng chương trình đào tạo sáu tháng thực học theo quy định, số thời gian bổ trợ khác cho việc tự học tập hạn chế, nên chất lượng khó có thể đạt được như mong muốn.

Từ những thực tế trên, xin trao đổi một số ý kiến nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo cho cán bộ cơ sở vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số và miền núi trong thời gian tới:

- Việc đào tạo cán bộ, công chức về lý luận chính trị là rất cần thiết, nhằm xây dựng một đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở có đủ phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị vững vàng đáp ứng yêu cầu của công cuộc đổi mới. Ngoài việc cung cấp kiến thức cơ bản về chính trị, cần bổ sung thêm kiến thức pháp luật và quản lý hành chính nhà nước, nâng cao đạo đức cán bộ và kỹ năng xử lý tình huống. Để đáp ứng yêu cầu này, nên phân loại cán bộ, công chức cơ sở để bố trí các khóa đào tạo phù hợp, không nên mở lớp chung như hiện nay.

- Việc cung cấp kiến thức theo từng loại

chương trình đào tạo phải tương xứng với thời gian và đối tượng tiếp thu, do vậy thời gian phải dài hơn, khoảng từ 8 đến 10 tháng kể cả thời gian thực tập (đi thực tế cơ sở) là phù hợp. Cần tăng thời lượng và số lượng tình huống để học viên thực hành xử lý, bên cạnh việc cung cấp các kiến thức lý luận cơ bản. Đội ngũ giảng viên cần phải là những người có kinh nghiệm, vốn sống, kiến thức trong cuộc sống; có thể mời những cán bộ đương chức đến hướng dẫn xử lý tình huống. Chính họ là những người cung cấp các kỹ năng xử lý tình huống và tạo ra mối liên hệ cần thiết giữa đào tạo và thực tiễn công việc mà học viên sẽ phải trực tiếp giải quyết khi về công tác tại đơn vị. Kết thúc khóa học, học viên phải dự một kỳ kiểm tra chất lượng tổng hợp để thẩm định kiến thức.

Việc cung cấp cho học viên những kiến thức lý luận cơ bản và kỹ năng xử lý tình huống để thực thi công vụ là rất cần thiết. Hy vọng việc đổi mới chương trình đào tạo sẽ góp phần nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị cơ sở, nhất là vùng dân tộc thiểu số ●

Công tác chỉ đạo triển khai...

(Tiếp theo trang 15)

6. Vai trò của cơ quan chuyên môn, bộ phận tham mưu của người đứng đầu ủy ban nhân dân thành phố, các sở, ngành, địa phương là rất quan trọng; nếu năng lực yếu cũng ảnh hưởng không nhỏ đến kết quả cải cách hành chính.

7. Cần chọn, bố trí cán bộ, công chức có đủ trình độ năng lực chuyên môn, và thái độ phục vụ tốt ở bộ phận "một cửa"; cần đào tạo chuyên sâu cho cán bộ, công chức về cải cách hành chính và cơ chế "một cửa"; có chế độ, chính sách phù hợp cho đội ngũ này.

8. Cải cách hành chính phải triển khai đồng bộ từ trên xuống dưới, gắn cải cách hành chính với thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở. Tạo điều kiện cao nhất để nhân dân, tổ chức chính trị-xã hội, doanh nghiệp giám sát, kiểm tra công tác cải cách hành chính; chú ý lấy ý kiến

nhân dân, đối thoại trực tiếp với nhân dân và doanh nghiệp. Tổ chức lấy phiếu đánh giá từ nhân dân và doanh nghiệp về bộ máy hành chính nhà nước và kết quả thực hiện cải cách hành chính là cần thiết, để tham khảo và chỉnh đốn bộ máy.

9. Cần tăng cường phân cấp và ủy quyền hợp lý cho các sở, ngành, ủy ban nhân dân các cấp để tăng tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong cải cách hành chính và thực hiện nhiệm vụ chính trị ở các cơ quan, đơn vị.

10. Cần áp dụng đồng bộ công nghệ thông tin, áp dụng Hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn TCVN ISO 9001:2000 vào hoạt động của bộ phận "một cửa" nói riêng và hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước nói chung.

11. Cần đầu tư kinh phí thích đáng cho công tác cải cách hành chính; và có thể nói công trình phục vụ mô hình "một cửa" liên thông, hiện đại là một trong những công trình hiệu quả nhất ●