KẾT QUẢ BƯỚC ĐẦU TRONG CÔNG TÁC CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH Ở THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

TRẦN VĂN MINH *

Đà Nẵng nằm ở trung độ của đất nước, có vị trí trọng yếu cả về kinh tế - xã hội và quốc phòng - an ninh; là đầu mối giao thông quan trọng về đường bộ, đường sắt, đường biển và đường hàng không, cửa ngõ chính ra biển Đông của các tỉnh miền Trung, Tây Nguyên và các nước tiểu vùng sông Mê Kông. Nghị quyết 33/NQ-TW của Bộ Chính trị Trung ương Đảng (khóa IX) về xây dựng và phát triển thành phố Đà Nẵng trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước xác định: *"Xây dựng và phát triển Đà Nẵng có ý nghĩa rất quan trọng về nhiều mặt đối với miền Trung - Tây Nguyên và cả nước"*. Phương hướng, nhiệm vụ cơ bản của thành phố trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa là: *"Xây dựng thành phố Đà Nẵng trở thành một trong những đô thị lớn của cả nước, là trung tâm kinh tế - xã hội lớn của miền Trung với vai trò là trung tâm công nghiệp, thương mại du lịch và dịch vụ; là thành phố cảng biển, đầu mối giao thông quan trọng về trung chuyển vận tải trong nước và quốc tế; trung tâm bưu chính - viễn thông và tài chính - ngân hàng; một trong những trung tâm văn hóa - thể thao, giáo dục - đào tạo và khoa học công nghệ của miền Trung; là địa bàn giữ vị trí chiến lược quan trọng về quốc phòng, an ninh của khu vực miền Trung và cả nước. Đà Nẵng phải phấn đấu để trở thành một trong những địa phương đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và cơ bản trở thành thành phố công nghiệp trước năm 2020"*.

Nhằm phát huy các nguồn lực, khai thác có hiệu quả tiềm năng, lợi thế so sánh và hoàn thành nhiệm vụ được giao, bên cạnh tính năng động, sáng tạo và nỗ lực không ngừng của từng tổ chức, cá nhân trong học tập, lao động sản xuất thì xuất phát từ nhu cầu thực tế của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa còn đòi hỏi Đảng bộ và nhân dân thành phố phải tiến hành cải cách hành chính một cách có hiệu quả. Xét ở góc độ quản lý thì cải cách hành chính được xem là động lực, giữ vai trò quan trọng trong quá trình phát triển của hầu hết các lĩnh vực đời sống xã hội. Tuy nhiên, đây là một cuộc đấu tranh đầy gian khó giữa sự đổi mới với thói quen bảo thủ, trì trệ, không những liên quan đến sự mạnh, yếu của hệ thống chính trị mà còn lệ thuộc không ít vào năng lực thực tiễn, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của từng cán bộ, công chức. Vì vậy, trong thực tế khi

* Phó Bí thư Thành ủy, Chủ tịch UBND thành phố Đà Nẵng

triển khai công việc, Đảng bộ và Chính quyền thành phố luôn xem cải cách hành chính mà trước hết là cải cách thủ tục hành chính, không những là một yêu cầu bức xúc từ phía người dân mà còn đòi hỏi khách quan trong công cuộc đổi mới, đầu tư trước hết từ nhân tố con người, xây dựng đội ngũ cán bộ vừa hồng, vừa chuyên, tiền đề để xây dựng, phát triển thành phố thành một trung tâm kinh tế, văn hóa, khoa học - công nghệ tiên tiến, hiện đại xứng đáng là đầu tàu của vùng kinh tế động lực khu vực miền Trung.

Những năm qua, quán triệt và thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước, nhất là Chương trình tổng thể cải cách hành chính Nhà nước giai đoạn 2001 - 2010 của Chính phủ, Ban Thường vụ Thành ủy đã ban hành Chỉ thị số 11-CT/TU, ngày 20 tháng 10 năm 2003 *"Về việc tăng cường giáo dục phẩm chất đạo đức, lối sống; kiên quyết chống các hành vi quan liêu, tham nhũng, tiêu cực, thiếu trách nhiệm, cửa quyền, nhũng nhiễu, hách dịch đối với nhân dân của cán bộ, công chức các cấp"* và Ban chấp hành Đảng bộ thành phố ra Nghị quyết số 09-NQ/TU ngày 14-4-2004 *"Về tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính, chống quan liêu, tham nhũng, tiêu cực"*. Trên cơ sở đó, UBND thành phố ban hành Quyết định số 91/2004/QĐ-UB ngày 12-5-2004 về *"Chương trình đẩy mạnh cải cách hành chính, chống quan liêu, tham nhũng, tiêu cực trong cán bộ, công chức, viên chức từ nay đến năm 2010 của thành phố Đà Nẵng"; "Chương trình công tác cải cách hành chính Nhà nước giai đoạn 2006 - 2010 của thành phố Đà Nẵng"*. UBND thành phố thành lập ban chỉ đạo cải cách hành chính thành phố và tổ giúp việc chuyên trách để trực tiếp theo dõi, chỉ đạo, kiểm tra, đôn đốc các cơ quan, đơn vị trên địa bàn thực hiện tốt công tác cải cách hành chính. Năm 2006, vừa qua là *"Năm công tác cán bộ và cải cách thủ tục hành chính"* của thành phố đã tạo ra đòn bẩy thúc đẩy sự phát triển của hầu hết các lĩnh vực, làm cho môi trường kinh tế - xã hội ngày càng lành mạnh, góp phần rất lớn vào sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Qua 5 năm (2001 - 2006) thực hiện, công tác cải cách hành chính trên địa bàn thành phố đã đạt được nhiều kết quả khả quan, cụ thể như sau:

1- *Cải cách thủ tục hành chính theo cơ chế "một cửa" đã làm thay đổi lề lối làm việc của các cơ quan Nhà nước và tạo ra những chuyển biến rõ nét trên nhiều lĩnh vực.* Đến nay cơ chế "một cửa" đã được thực hiện ở tất cả 100% xã, phường, quận, huyện; 21/26 sở, ngành và một số cơ quan thuộc ngành dọc đóng trên địa bàn như Cục Thuế, Bảo hiểm xã hội, Kho bạc Nhà nước, Ngân hàng chính sách xã hội, Điện lực, Hải quan... Tại các đơn vị có nhiệm vụ thường xuyên tiếp xúc với nhân dân như điện, nước, giải tỏa đền bù, bố trí tái định cư, công chứng, nhà, đất... thành phố chỉ đạo thực hiện triệt để cơ chế "một cửa" và thường xuyên tổ chức giám sát, kiểm tra việc thực hiện. Bên cạnh đó, UBND thành phố ban hành các Quy định về tiếp nhận và giải quyết hồ sơ theo cơ chế "một cửa" tại UBND xã, phường; UBND các quận, huyện nhằm thực hiện thống nhất quy trình, thủ tục, thời gian giải quyết hồ sơ trên cả địa bàn thành phố. Thông qua cơ chế "một cửa", nhiều thủ tục phiền hà, bất hợp lý được bãi bỏ, tinh gọn hơn làm cho thời gian giải quyết công việc nhanh hơn so với trước, đáp ứng được yêu cầu của đông đảo người dân và các tổ chức cơ quan, đơn vị. Năm 2006, thành phố mạnh dạn đăng ký và triển khai thực hiện thí điểm thành công cơ chế "một cửa liên thông" tại UBND xã, phường. Qua đánh giá tổng kết, được sự đồng tình ủng hộ của cán bộ và nhân dân, thành phố đã quyết định nhân

rộng mô hình này trong năm 2007 tại tất cả các xã, phường còn lại, đồng thời cũng đã triển khai cơ chế "một cửa liên thông" trong lĩnh vực thành lập doanh nghiệp tại Sở Kế hoạch và Đầu tư.

Bên cạnh việc hoàn chỉnh cơ chế "một cửa", thành phố chỉ đạo các Sở, ngành thường xuyên rà soát các văn bản quy phạm pháp luật của ngành mình liên quan đến thủ tục, quy trình giải quyết hồ sơ hành chính cho tổ chức, công dân. Thông qua rà soát, kịp thời thay đổi, điều chỉnh cho phù hợp với các quy định mới của pháp luật đồng thời đề nghị sửa đổi, bãi bỏ các thủ tục chồng chéo, rườm rà, không cần thiết nhằm đơn giản hóa các thủ tục hành chính. Thành phố đã ban hành *"bộ mẫu chuẩn"* với 246 mẫu đơn giao dịch hành chính nhằm tạo sự thuận lợi chung giữa cơ quan Nhà nước và tổ chức, công dân.

Trong 2 năm 2005 - 2006, thành phố chỉ đạo tích cực ứng dụng công nghệ thông tin phục vụ cho công tác cải cách thủ tục hành chính, một số đơn vị đã thực hiện việc tiếp nhận hồ sơ của tổ chức, công dân theo hình thức trực tuyến qua mạng thông tin nội bộ. Thành phố cũng đã phê duyệt lộ trình và danh sách gồm **58** đơn vị triển khai áp dụng hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn TCVN ISO 9001:2000 vào hoạt động của các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp của thành phố trong giai đoạn từ năm 2007 - 2010, trong đó có 05 đơn vị đã thực hiện trong năm 2006. Việc nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của các cơ quan hành chính, nâng cao hiệu quả của công tác cải cách thủ tục hành chính đã góp phần tạo môi trường lành mạnh cho sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội thành phố, tạo niềm tin cho nhân dân đối với chính quyền các cấp.

2 - *Bước đầu xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức thực hiện tốt công tác cải cách hành chính, đáp ứng nhu cầu đổi mới lề lối làm việc của cơ quan nhà nước, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả quản lý điều hành của bộ máy hành chính hiện nay và các năm sau.* Một loạt các chính sách về công tác cán bộ được thành phố ban hành trong các năm gần đây, nhằm thực hiện thu hút, bồi dưỡng, đào tạo, đào tạo lại, phân cấp quản lý và thực hiện các chính sách về cán bộ. Một số cách làm mới được triển khai như: đưa sinh viên tốt nghiệp đại học về công tác tại UBND các phường, xã; thi tuyển công chức phường, xã; thi tuyển một số chức danh lãnh đạo các đơn vị sự nghiệp; cử người đi đào tạo ở nước ngoài; ban hành chính sách khuyến khích nghỉ hưu trước tuổi; quy định chế độ trách nhiệm cá nhân của người đứng đầu cơ quan; tổ chức hoạt động câu lạc bộ cán bộ trẻ để công chức trẻ có điều kiện phát huy khả năng, sở trường lao động, sáng tạo trong rèn luyện, học tập, sản xuất... Bên cạnh đó, thành phố mạnh dạn bổ nhiệm những cán bộ trẻ, có năng lực vào các vị trí chủ chốt; chú trọng tính hiệu quả của chương trình bồi dưỡng, đào tạo cán bộ, công chức hằng năm... Tính đến đầu năm 2007, số lượng cán bộ, công chức, viên chức có trình độ sau đại học (tiến sỹ, thạc sỹ) chiếm tỷ lệ 02%, 35% có trình độ đại học; trên 50% số cán bộ, công chức, viên chức hoàn thành các lớp bồi dưỡng về kiến thức quản lý Nhà nước và cao cấp, trung cấp chính trị. Tất cả các chủ trương, chính sách về công tác cán bộ nêu trên đều hướng đến mục tiêu xây dựng một đội ngũ cán bộ trẻ, có trình độ, năng lực đảm đương được yêu cầu nhiệm vụ ngày càng cao trong giai đoạn hội nhập hiện nay.

3 - Về cải cách tổ chức bộ máy, thành phố chủ yếu tập trung thực hiện chủ trương về phân cấp quản lý hành chính. Ủy ban nhân dân thành phố đẩy mạnh việc phân cấp cho các sở, ngành, ủy ban nhân dân các quận, huyện quản

lý Nhà nước trên nhiều lĩnh vực như: quản lý kinh tế - xã hội, quản lý quy hoạch, xây dựng và phát triển đô thị, quản lý về tổ chức bộ máy, biên chế cán bộ, công chức... Việc thực hiện phân cấp cho UBND quận, huyện, xã, phường thực tế đã phát huy tác dụng, giúp địa phương chủ động trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ và nâng cao hiệu quả công việc, người dân, doanh nghiệp được thuận tiện hơn trong giao dịch hành chính.

4 - Đối với công tác cải cách tài chính công, thành phố triển khai thực hiện thí điểm vào năm 2002 và đẩy mạnh trong những năm gần đây. Đến cuối năm 2006, thành phố có 100% sở, ngành, quận, huyện, xã, phường đều đã thực hiện *"chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính"* theo Nghị định số 130/2005/NĐ-CP; 91/176 đơn vị sự nghiệp có thu thực hiện *"chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp"* theo Nghị định số 43/2006/NĐ-CP, ngày 25-4-2006, của Chính phủ, trong đó gồm 70 đơn vị cấp thành phố, 21 đơn vị cấp quận, huyện. Nhìn chung, việc thực hiện chế độ tự chủ về tài chính đã đạt được những kết quả bước đầu, tạo sự chuyển biến về nhận thức trong công tác tổ chức quản lý của từng cơ quan, đơn vị. Các đơn vị đã chủ động tự sắp xếp tổ chức bộ máy, bố trí cán bộ hợp lý, chi tiêu đúng mực, nâng cao chất lượng công việc và ý thức trách nhiệm của cán bộ, công chức; kỷ cương hành chính, ý thức tiết kiệm trong cán bộ, công chức được nâng lên rõ rệt.

Kết quả cải cách hành chính những năm qua, đã góp phần thúc đẩy kinh tế - xã hội thành phố phát triển và đạt được những thành tựu tương đối toàn diện trên các lĩnh vực: kinh tế đạt tốc độ tăng trưởng khá cao, GDP đạt tốc độ tăng bình quân 11,5%/năm, cơ sở hạ tầng từng bước được hoàn thiện, an ninh - trật tự an toàn xã hội được giữ vững, hoạt động văn hóa - xã hội có bước khởi sắc, quan hệ đối ngoại được mở rộng, đại đoàn kết dân tộc ngày càng được củng cố, đời sống của các tầng lớp nhân dân ngày càng được cải thiện và nâng cao. Cụ thể, nếu như bình quân thu nhập của người dân thành phố năm 2000 chỉ mới đạt 6,91 triệu đồng/người/năm thì con số này năm 2005 là 15,23 triệu đồng và năm 2006 là 18 triệu đồng.

Bên cạnh những kết quả đạt được đáng khích lệ nêu trên, cũng cần phải nhìn nhận nhiều vấn đề cần phải tiếp tục chỉ đạo nghiên cứu và điều chỉnh. *Trước hết,* là hiện tượng lảng tránh trách nhiệm, đùn đẩy công việc gây ách tắc, phiền hà cho tổ chức, công dân. *Thứ hai,* là vì lợi ích cục bộ không tích cực đổi mới. *Thứ ba,* là công tác phối hợp giữa các ngành và địa phương chưa tốt, thiếu đồng bộ nên hiệu lực quản lý chưa cao. *Thứ tư,* là đội ngũ cán bộ, công chức chưa mang tính ổn định, chuyên nghiệp, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ vẫn chưa tương xứng với yêu cầu đổi mới và phát triển kinh tế - xã hội, nhất là đội ngũ cán bộ, công chức phường, xã.

Từ thực tiễn công tác cải cách hành chính, thành phố đã rút ra một số bài học kinh nghiệm chủ yếu, làm cơ sở cho chỉ đạo, điều hành công tác cải cách hành chính giai đoạn 2006 - 2010:

1 - Cải cách hành chính phải được quán triệt và thực hiện đồng bộ từ trung ương đến cơ sở, trên tất cả các lĩnh vực và được cả hệ thống chính trị quan tâm. Không ít trường hợp địa phương làm công tác cải cách tốt nhưng lại vướng mắc từ các quy định của trên. Cải cách hành chính phải đi đôi và gắn liền với việc tổ chức thực hiện Quy chế dân chủ tại cơ sở, phát huy được sức mạnh tập thể, huy động nhân dân cùng thực hiện, giám sát, kiểm tra, góp ý xây dựng cho nền hành chính hoàn thiện hơn.

2 - Vai trò của lãnh đạo chủ chốt, đặc biệt là người đứng đầu trong công tác cải cách hành chính là rất quan trọng. Chỉ khi nào lãnh đạo quan tâm và kiên quyết trong chỉ đạo, điều hành công tác cải cách hành chính thì lúc đó cải cách hành chính mới có hiệu quả còn không thì ngược lại.

3 - Cần coi trọng công tác kiểm tra và kết quả kiểm tra, xử lý nghiêm khắc các trường hợp sai phạm. Thực hiện cải cách hành chính là cả một quá trình dài, do vậy nếu thiếu kiểm tra thì sẽ không duy trì được tính thực chất của công tác cải cách; xử lý không nghiêm các hành vi vi phạm sẽ dẫn đến tình trạng "cải cách suông".

4 - Trong các nội dung cải cách, công tác *"đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức"* là nhiệm vụ trọng tâm vì suy cho cùng, tất cả công việc đều do con người quyết định. Thực tế đã cho thấy, nơi nào có cán bộ tốt thì nơi đó thực hiện công tác cải cách hành chính rất có hiệu quả.

Trên cơ sở kết quả đạt được và những bài học kinh nghiệm, Đà Nẵng tiếp tục triển khai thực hiện giai đoạn II, Chương trình tổng thể cải cách hành chính Nhà nước (2001- 2010), với mục tiêu: *Nâng cao chất lượng công tác cải cách hành chính nhằm không ngừng kiện toàn, xây dựng các cơ quan hành chính các cấp trong sạch, vững mạnh, đủ năng lực để hoạt động có hiệu lực, hiệu quả, đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của thành phố; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thạo việc, có tinh thần trách nhiệm phục vụ nhân dân, đẩy lùi và phòng chống có hiệu quả tình trạng tham nhũng, quan liêu, tiêu cực trong bộ máy nhà nước.* Khắc phục những tồn tại và thực hiện tốt các bài học kinh nghiệm là giải pháp cơ bản nhằm thực hiện thành công mục tiêu đã đề ra. Trong chỉ đạo điều hành công tác cải cách hành chính giai đoạn 2007 - 2010 thành phố sẽ tập trung vào một số giải pháp cụ thể sau:

Thứ nhất, tăng cường trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, địa phương, đơn vị nhằm nâng cao năng lực chỉ đạo, điều hành công tác cải cách hành chính.

Thứ hai, gắn công tác cải cách hành chính với nhiệm vụ chống quan liêu, tham nhũng, tiêu cực, các biểu hiện thiếu trách nhiệm, sách nhiễu nhân dân trong cán bộ, công chức. Thực thi Quy chế Dân chủ ở cơ sở, phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội và toàn thể nhân dân cùng hành động, giám sát, kiểm tra, góp ý xây dựng, từng bước hoàn thiện các khâu làm cho công tác cải cách hành chính đạt hiệu quả cao nhất.

Thứ ba, tăng cường công tác kiểm tra việc thực hiện cải cách hành chính, đặc biệt là cải cách thủ tục hành chính ở các lĩnh vực nhạy cảm có liên quan và ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống nhân dân và môi trường đầu tư, phát triển kinh doanh. Kiên quyết xử lý các cá nhân, tập thể cố tình không tuân thủ các quy định về cải cách hành chính.

Công tác cải cách hành chính là nhiệm vụ khó khăn và lâu dài nhưng với truyền thống cách mạng vẻ vang, Đảng bộ, chính quyền và nhân dân thành phố quyết tâm đẩy mạnh hơn nữa công tác cải cách hành chính trên địa bàn, nhằm hỗ trợ đắc lực, hiệu quả cho sự nghiệp phát triển thành phố và hướng đến mục tiêu chung của Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001 - 2010: *"Xây dựng một nền hành chính dân chủ, trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại hóa, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả theo nguyên tắc của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa dưới sự lãnh đạo của Đảng; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu của công cuộc xây dựng, phát triển đất nước".* ❑