

CAO BẰNG ĐẨY MẠNH CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

LÊ BÁ VŨ

Giám đốc Sở Nội vụ tỉnh Cao Bằng

Qua 5 năm tổ chức thực hiện (2001-2005), công cuộc CCHC của tỉnh Cao Bằng luôn được sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo sát sao của Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh và đã đạt được nhiều kết quả rất quan trọng, góp phần thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo an ninh quốc phòng của tỉnh.

1. Kết quả CCHC ở tỉnh Cao Bằng 5 năm qua.

- Về cải cách thể chế:

Công tác xây dựng, ban hành văn bản ở các cấp, các ngành đều thực hiện đúng quy định, đúng thẩm quyền, đúng pháp luật. Tỉnh đã quán triệt vận dụng sáng tạo, cụ thể các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước vào thực tế tình hình ở địa phương qua việc ban hành các văn bản như xây dựng quy chế làm việc, quy trình giải quyết công việc, quy định về mối quan hệ giữa các cơ quan, đơn vị trong các lĩnh vực: quản lý đất đai, quy hoạch xây dựng, xuất, nhập cảnh, tài chính, thương mại, hải quan; tạo môi trường pháp lý thông thoáng, thuận lợi, thúc đẩy kinh tế - xã hội phát triển. Đồng thời, tỉnh còn tiến hành tổng rà soát hệ thống văn bản đã ban hành để huỷ bỏ hoặc sửa đổi, bổ sung đối với một số văn bản, qua đó góp phần tháo gỡ những vướng mắc đang làm cản trở sản xuất, kinh doanh, giải quyết dứt điểm các đơn thư khiếu nại, tố cáo.

Thực hiện CCTHC theo cơ chế "Một cửa" tại các cơ quan hành chính nhà nước

ở cả ba cấp tỉnh, huyện, xã đến nay, toàn tỉnh đã có 21/24 đơn vị sở, ngành thuộc UBND tỉnh, 13/13 huyện, thị và 150/189 xã, phường, thị trấn triển khai thực hiện. Thủ tục, quy trình và thời gian giải quyết các công việc như giao đất, cho thuê đất, thu hồi đất của các cá nhân và tổ chức, các thủ tục về hoạt động giao dịch... đều được niêm yết công khai tại phòng tiếp nhận hồ sơ. Tất cả các yêu cầu của tổ chức, cá nhân đều được tiếp nhận tại phòng hướng dẫn và tiếp nhận hồ sơ. Hồ sơ đủ điều kiện sẽ được tiếp nhận và thực hiện các công đoạn theo quy trình "Một cửa". Các phòng, ban nghiệp vụ có trách nhiệm phối hợp giải quyết các vấn đề liên quan theo quy trình thụ lý hồ sơ, bảo đảm nhanh, gọn. Mô hình "Một cửa" đã tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức và công dân trong giải quyết các công việc, không còn CB,CC có thái độ hách dịch, cửa quyền, gây khó khăn, phiền hà. Do vậy, mô hình "Một cửa" được đông đảo nhân dân trong tỉnh đồng tình ủng hộ và tin tưởng.

- Về cải cách tổ chức bộ máy:

Thực hiện Nghị quyết số 16/2000/NQ-CP ngày 18-10-2000, Nghị định số 12/2001/NĐ-CP ngày 27-3-2001 của Chính phủ và đặc biệt là Nghị định số 171, 172 của Chính phủ quy định về chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh, cấp huyện, tỉnh đã tiến hành rà soát về chức năng, nhiệm vụ và sắp xếp tổ chức bộ máy của các cơ quan, đơn vị thuộc UBND tỉnh.

KINH NGHIỆM THỰC TIỄN

Đến nay, cấp tỉnh còn 24 sở, ban, ngành là cơ quan chuyên môn và cấp huyện còn 14 phòng, ban chuyên môn. Bên cạnh đó, do yêu cầu phát triển, một số đơn vị sự nghiệp của tỉnh được thành lập như: Ban quản lý khu kinh tế cửa khẩu; Ban quản lý dự án đầu tư khu đô thị mới; Ban quản lý dự án đầu tư xây dựng khu di tích lịch sử PácBó và một số trung tâm thuộc sở. Cùng với việc cải cách tổ chức bộ máy, tỉnh chỉ đạo các đơn vị xây dựng *Đề án tổ chức hoạt động* để UBND tỉnh phê duyệt nhằm phân biệt rõ chức năng quản lý hành chính nhà nước với chức năng sản xuất - kinh doanh và giữa quản lý hành chính nhà nước với hoạt động sự nghiệp. Đồng thời, thông qua đó tỉnh thực hiện sự phân cấp mạnh hơn, rõ hơn trên các lĩnh vực: ngân sách, đầu tư xây dựng cơ bản, giáo dục, nông - lâm nghiệp, tổ chức cán bộ...

- *Về xây dựng và phát triển đội ngũ CB,CC:*

Công tác tuyển dụng, quản lý và sử dụng CB,CC của tỉnh trong những năm gần đây đã đạt được những kết quả thiết thực.

Hiện tại tỉnh đang thực hiện hai chế độ tuyển dụng CB,CC, đó là chế độ thi tuyển và xét tuyển. Trước năm 2005, Cao Bằng chỉ áp dụng chế độ thi tuyển công chức, viên chức vào làm việc tại các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp của tỉnh, huyện. Từ năm 2005 tỉnh áp dụng xét tuyển đối với *viên chức sự nghiệp*. Việc thi và xét tuyển đều thực hiện nghiêm túc, công khai, dân chủ và đúng quy định của *Pháp lệnh Cán bộ, công chức*. Trong 5 năm qua, tỉnh đã tổ chức thi tuyển được 821 người vào làm việc tại các cơ quan hành chính, sự nghiệp của tỉnh. Năm 2005, đã xét tuyển được 369 viên chức cho ngành giáo dục. Đối với công chức chính quyền cơ sở, đã thực hiện chế độ

xét tuyển theo quy chế của tỉnh ban hành. Do vậy, đội ngũ CB,CC được tuyển dụng đã đạt chất lượng chuyên môn, phẩm chất đạo đức.

Công tác quản lý cán bộ của tỉnh thời gian qua có nhiều sự đổi mới. Tỉnh xây dựng Quy chế để đánh giá CB,CC 6 tháng 1 lần, đồng thời tăng cường luân chuyển cán bộ xuống cơ sở, giúp cơ sở giải quyết các khó khăn, vướng mắc, khắc phục yếu kém để phát triển và cũng là dịp rèn luyện, bồi dưỡng CB,CC. Đến cuối năm 2002, tỉnh đã tăng cường 276 cán bộ thuộc một số cơ quan chuyên môn của tỉnh, huyện về xã giúp cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ sở tại; chống truyền đạo trái pháp luật và thực hiện chương trình 133, 135. Năm 2003, tỉnh tiếp tục tăng cường 35 CB,CC về cơ sở gắn với luân chuyển cán bộ phục vụ cuộc bầu cử HĐND các cấp nhiệm kỳ 2004-2009.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ, nâng cao nhận thức về quản lý nhà nước, về CCHC, lý luận chính trị, tin học, ngoại ngữ được tỉnh đặc biệt quan tâm. Trong 5 năm qua, có 13.018 lượt CB,CC đã được đào tạo, bồi dưỡng theo mục tiêu trên. Từ năm 2003 đến nay tỉnh đã mở nhiều lớp đào tạo cho cán bộ người dân tộc thiểu số với trình độ trung cấp, nhất là cho các xã đặc biệt khó khăn còn thiếu cán bộ có trình độ chuẩn. Nhờ đó chất lượng đội ngũ CB,CC ngày càng được nâng cao. Cũng trong công cuộc CCHC tỉnh còn thực hiện chủ trương khoán biên chế và chi phí quản lý hành chính. Đến nay, đã có 23 sở, ngành và các đơn vị thuộc tỉnh thực hiện chủ trương này và hầu hết các đơn vị này đều đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ, tiết kiệm được biên chế, tăng thu nhập. Cuối năm 2004, tỉnh triển khai thực hiện dự án "Hỗ trợ cải cách hành chính tỉnh Cao Bằng" do cơ quan hợp tác phát triển Thụy Sĩ tài trợ với nội dung chủ yếu là khoán kinh phí, biên

chế và công tác lập kế hoạch.

Từ thực tiễn kết quả cải cách hành chính những năm qua cho thấy cải cách hành chính ở Cao Bằng đã góp phần quan trọng vào phát triển kinh tế - xã hội. Kinh tế chuyển dịch theo hướng tích cực, tăng dần tỉ trọng công nghiệp từ 5,5% lên 20% và dịch vụ từ 29% lên 42%; giảm tỉ trọng nông - lâm nghiệp từ 65,5% xuống còn 38%. Tốc độ tăng trưởng GDP cao hơn so với tốc độ tăng trưởng chung của cả nước. Kim ngạch xuất, nhập khẩu hàng hoá tăng trưởng liên tục với mức bình quân khá cao trên 30%/ năm, kinh tế cửa khẩu phát triển tăng số thu ngân sách cho tỉnh. Sản xuất nông nghiệp có bước phát triển rõ nét như sản lượng lương thực liên tục được tăng lên đạt mức 380kg/người/năm và đã cân đối được nhu cầu lương thực. Công tác quản lý và bảo vệ rừng đạt được thành tựu to lớn. Nhận thức của người dân về ý nghĩa và trách nhiệm bảo vệ và phát triển rừng được nâng lên, nhân dân đã hăng hái nhận đất, nhận rừng để quản lý, bảo vệ nên độ che phủ rừng tăng nhanh từ 14% năm 1991 lên 48% năm 2005. Phát huy năng lực của các thành phần kinh tế, nhiều doanh nghiệp tư nhân được thành lập đi vào hoạt động có hiệu quả, một số nhà máy có vốn đầu tư lớn được xây dựng, đưa vào vận hành đã tạo ra bộ mặt mới cho nền sản xuất công nghiệp của tỉnh. Nhiều công trình cơ sở hạ tầng như giao thông, thủy lợi, điện, đường, trường học... được đầu tư xây dựng. Quy mô giáo dục, đào tạo được mở rộng, các loại hình trường lớp, các bậc học, ngành học phát triển nhanh chóng. Quốc phòng thường xuyên được củng cố, tăng cường. An ninh, chính trị và trật tự an toàn xã hội được giữ vững...

2. Những tồn tại và phương hướng đẩy mạnh CCHC.

Bên cạnh những kết quả đã đạt được,

CCHC của tỉnh còn bộc lộ nhiều hạn chế.

- Công tác CCHC chưa được triển khai một cách đồng bộ, chẳng hạn như CCT-THC theo mô hình "Một cửa" có liên quan đến rất nhiều yếu tố khác như vấn đề phân cấp, phân công của các cơ quan nhà nước, giữa các CB,CC trong một cơ quan nhà nước và những nội dung quy định của pháp luật, trình độ CB,CC,...do vậy, khó khăn lớn nhất là không trả được kết quả đúng hạn cho các tổ chức, công dân, TTHC còn rườm rà, còn nhiều phiền hà cho dân.

- Văn bản pháp luật thay đổi nhiều, bên cạnh đó, Cao Bằng là tỉnh miền núi, địa hình không thuận lợi nên công tác tuyên truyền, phổ biến, quán triệt các văn bản pháp luật đến các đơn vị, cán bộ, nhân dân gặp nhiều khó khăn.

- Bộ máy tổ chức chưa tinh gọn: các cấp, các ngành nói chung đã chú trọng điều chỉnh cơ cấu bộ máy nhằm đem lại sự hợp lý nhưng kết quả chưa đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn. Việc thành lập cơ quan, đơn vị chức năng, nhiệm vụ còn chung chung, thiếu cụ thể.

- Trình độ đội ngũ CB,CC, đặc biệt là ở cơ sở còn yếu. Việc tuyển chọn cán bộ chưa đảm bảo lựa chọn được những cán bộ có đủ phẩm chất và năng lực. Việc xét tuyển, thi tuyển hiện nay cũng còn nhiều điểm chưa thống nhất, đồng bộ, chưa làm rõ những quy định của Nhà nước và tính đặc thù ở địa phương. Việc đào tạo và đào lại cán bộ chưa đảm bảo chất lượng, vẫn còn có những người làm việc không đúng chuyên ngành được đào tạo. Việc đánh giá, bình xét, bổ nhiệm cán bộ chưa theo những quy định chặt chẽ, chưa đảm bảo đánh giá đúng thực chất.

Trên cơ sở phân tích, dự báo những thuận lợi, khó khăn, tỉnh Cao Bằng xác định cần đẩy mạnh CCHC, trước hết là

(Xem tiếp trang 70).

diện Bộ Tư pháp; đại diện Tòa án Nhân dân Tối cao; đại diện Bộ Giáo dục và Đào tạo; lãnh đạo Sở Nội vụ của các địa phương. Về phía Bộ Nội vụ, có TS. Nguyễn Ngọc Hiến - Thứ trưởng Bộ Nội vụ - Giám đốc Học viện; lãnh đạo một số vụ, viện thuộc Bộ Nội vụ và lãnh đạo một số đơn vị thuộc Học viện HCQG.

Hội nghị đã nghe báo cáo sơ kết 3 năm thực hiện Quyết định số 137/2003/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho công tác Hội nhập kinh tế quốc tế giai đoạn 2003-2010. Quyết định số 137 đã đặt ra hai mục tiêu cơ bản, đó là: cần tạo ra sự chuyển biến đồng bộ trong nhận thức của các cấp, các ngành trung ương cũng như địa phương, nhất là trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý về mục tiêu cũng như yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế đối với Việt Nam; mục tiêu đặt ra đến năm 2010 nước ta có đội ngũ những người làm công tác hội nhập kinh tế quốc tế thông thạo về nghiệp vụ, ngoại ngữ, am hiểu luật pháp quốc tế, đáp ứng được những yêu cầu của hội nhập kinh

tế quốc tế.

Tại hội nghị, các đại biểu đã tham gia thảo luận, nghe tham luận về các chuyên đề hội nhập kinh tế quốc tế và những vấn đề đang đặt ra đối với Việt Nam hiện nay. Trên cơ sở sơ kết của Quyết định số 137, hội nghị tìm ra nguyên nhân của những hạn chế, tồn tại, rà soát lại những nhiệm vụ được giao trong giai đoạn 2003-2005 để tiếp tục thực hiện trong năm 2006; nghiên cứu xây dựng kế hoạch hoạt động cụ thể cho giai đoạn 2006-2010; tăng cường chủ động, sáng tạo và phối hợp thực hiện kế hoạch; tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo cán bộ hội nhập kinh tế quốc tế, ... Hội nghị đã tiếp thu những ý kiến đóng góp từ phía đại biểu về những vấn đề đặt ra, trên cơ sở những việc đã làm được, những việc chưa làm được, rút ra bài học kinh nghiệm để cải tiến công tác tham mưu cho lãnh đạo Bộ, ngành và địa phương ra những quyết định đúng đắn và kịp thời, góp phần thực hiện tốt Quyết định số 137 của Thủ tướng Chính phủ giai đoạn 2006-2010 □

* * * * *

CAO BẰNG ĐẨY MẠNH...

(Tiếp theo trang 57)

tập trung giải quyết những vấn đề mấu chốt như sau:

- Lãnh đạo, chỉ đạo công tác CCHC cần phải tập trung thống nhất đồng bộ. Các cơ quan Đảng, Nhà nước có thẩm quyền cần sớm ban hành các văn bản mang tính chỉ đạo về kế hoạch tổng thể, định hướng được cho các cơ quan, đơn vị trực thuộc. Từ đó sẽ phát huy được sự chủ động, sáng tạo của cơ quan, đơn vị, đảm bảo được sự lãnh đạo, chỉ đạo mang tính đồng bộ, thống nhất của cấp trên. Khi thực hiện CCHC ở một đơn vị nào, cơ quan nào cần phải lường trước và xét đến những vấn đề có liên quan nhằm khắc

phục được tình trạng chông chéo, thiếu đồng bộ.

- Tập trung xây dựng các đề án, mô hình CCHC, ban hành những văn bản quy định về những vấn đề chung trong QLNN để áp dụng trên địa bàn tỉnh. Theo đó, làm rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của các ngành, các cấp; làm rõ tiêu chuẩn mỗi chức danh công tác; quy định rõ và cụ thể hoá việc tuyển dụng CB,CC; việc bổ nhiệm cán bộ vào các cương vị lãnh đạo, đồng thời đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng CB,CC, kiện toàn tổ chức bộ máy cơ quan nhà nước theo hướng tinh gọn, hoạt động có hiệu lực và hiệu quả hơn □