

CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH Ở THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG SAU 3 NĂM NHÌN LẠI

■ ĐẶNG CÔNG NGŨ (*)

Thành phố Đà Nẵng từ khi trở thành đơn vị hành chính trực thuộc Trung ương, Đảng bộ, chính quyền và nhân dân đã có nhiều quyết tâm xây dựng thành phố về mọi mặt phấn đấu theo kịp với sự phát triển chung của đất nước. Một trong những nội dung lựa chọn để hỗ trợ cho việc phát triển kinh tế - xã hội một cách mạnh mẽ đó chính là đẩy mạnh công tác CCHC. Thành phố coi đây là một vấn đề nhạy cảm dễ đụng chạm đến cách làm, nếp nghĩ, thói quen, quyền lợi của các tổ chức, cơ quan, của cán bộ, công chức các cấp nên lãnh đạo thành phố chỉ đạo vừa tiến hành nghiên cứu các mô hình ở các tỉnh, thành trong cả nước đã làm, mặt khác căn cứ vào đặc điểm, tình hình cụ thể của địa phương, cũng như kinh nghiệm qua các năm CCHC ở thành phố, từ đó xây dựng bước đi và chọn cách làm riêng của mình, đặc biệt trong lĩnh vực cải cách thủ tục hành chính theo mô hình "một cửa". Đến nay, sau 3 năm thực hiện, tại hội nghị sơ kết thành phố đã nhìn nhận đánh giá một cách toàn diện và kết quả thể hiện trên một số mặt như sau:

Theo nguyên tắc ở nơi nào có nhiều quan hệ, tiếp tục để giải quyết công việc với tổ chức, công dân; không phân biệt loại hình đơn vị, cấp chính quyền... đều phải thực hiện cải cách thủ tục hành chính, do vậy ở thành phố tiến hành đồng loạt trên cả 3 cấp từ cấp phường, xã; quận, huyện đến các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thành phố, cùng vào cuộc còn có các cơ quan thuộc ngành dọc Trung ương quản lý như ngành thuế, kho bạc, hải quan, cảnh vụ,

bảo hiểm xã hội, ngân hàng phục vụ người nghèo (nay là ngân hàng chính sách xã hội), các tổ chức kinh tế, sự nghiệp thuộc lĩnh vực cấp nước, điện, khám chữa bệnh, ban quản lý dự án các công trình xây dựng có liên quan đến giải phóng mặt bằng, tái định cư... tuy ở mỗi ngành, lĩnh vực đều có quy định, quy trình riêng để xử lý công việc nhưng điểm chung nhất là tạo được sự thống nhất trong nhận thức và hành động. Đặc biệt, trong việc thực hiện các công việc có cùng nội dung tại xã, phường, quận, huyện và những quy định phối hợp giữa các địa phương, các ngành để cùng tham gia giải quyết công việc có liên quan; điều đó đã giúp cho việc chỉ đạo được tập trung, lãnh đạo đơn vị quản lý được công việc và nhân dân được thuận lợi khi quan hệ, yêu cầu giải quyết công việc và có cơ sở để giám sát được cách làm của các cơ quan, cán bộ, công chức nhà nước. Ngoài việc triển khai theo chiều rộng, thành phố cũng nhắm đến các lĩnh vực trọng điểm như: nhà, đất, đăng ký kinh doanh, đầu tư, xây dựng, giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo... Các con số sau đây minh chứng cụ thể kết quả của một số công việc đã làm như tại tổ một cửa "60/CP" chỉ trong vòng 3 năm đã cấp hơn 65.000 giấy chứng nhận quyền sở hữu nhà ở, quyền sử dụng đất ở cho nhân dân và cho đến nay toàn thành phố thực hiện công việc này về cơ bản đạt 90% trong tổng số hộ đủ điều kiện cấp giấy; tại UBND huyện Hoà Vang cũng áp dụng mô hình trên có kết quả. Cũng trong thời gian trên, để tiến hành chỉnh trang đô thị, lãnh đạo thành phố đã có chủ trương vận động di dời, bố trí tái định cư cho hơn

(*) Sở Nội vụ thành phố Đà Nẵng

26.000 hộ dân với khoảng 100.000 nhân khẩu, được nhân dân đồng tình ủng hộ. Trong công tác tiếp dân, giải quyết các đơn thư khiếu kiện của công dân, đặc biệt tại các khu giải toả, tái định cư, lãnh đạo cùng các cơ quan chức năng đã thực hiện việc đối thoại trực tiếp tại chỗ để tiếp và giải quyết hàng chục ngàn lượt người và phần lớn đã được xử lý thoả đáng. Chỉ tính riêng năm 2003, các ngành của thành phố đã tiếp nhận và xử lý theo thẩm quyền các loại đơn thư đạt tỷ lệ 92,7%. Thủ tục và thời gian giải quyết công việc cũng đã được đơn giản hoá; thành phố chỉ đạo dứt khoát không đặt thêm thủ tục so với quy định, bỏ một số loại phí, thủ tục không cần thiết, bỏ độc quyền một số mẫu đơn, thống nhất biên lai tại tổ tiếp nhận và trả hồ sơ, rút ngắn đáng kể thời gian xử lý công việc, đặc biệt từ sau khi thành phố chọn năm 2004 là năm doanh nghiệp đối với các thủ tục hành chính có liên quan lãnh đạo thành phố quyết định giảm tiếp thời gian xử lý công việc rút còn bằng 1/2 hoặc 1/3 so với trước đây. Ngoài ra, lãnh đạo thành phố cũng đã thông qua đề án CCHC theo Quyết định 181/TTg và Chương trình Tổng thể CCHC giai đoạn 2001-2010. Phân công cụ thể từng cơ quan chủ trì cũng như cơ quan phối hợp thực hiện theo từng nội dung cũng như thời gian ấn định, chế độ trách nhiệm và chú ý đến việc tiếp tục và thường xuyên rà soát các thủ tục hành chính không còn phù hợp, để bổ sung, sửa đổi, tăng cường hơn nữa vai trò lãnh đạo của các cấp uỷ Đảng, sự tham gia tích cực của các tổ chức chính trị, coi công tác kiểm tra là yếu tố tích cực nhằm duy trì việc thực hiện CCHC được bền vững, định kỳ hoặc đột xuất lãnh đạo các cấp phải báo cáo kết quả kiểm tra đơn vị với lãnh đạo thành phố.

Tuy cải cách thủ tục hành chính được lựa chọn làm khâu đột phá, nhưng các nội dung cải cách khác cũng được chú trọng một cách đồng bộ và thoả đáng như việc thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy, biên chế, phân công, phân cấp rõ ràng, thành phố đã xây dựng một số đơn vị chuyên ngành chuyên môn hoá cao để tập trung nhằm vào các công việc trọng tâm, trọng điểm của mình, mạnh dạn ban hành chính

sách để động viên đối với người nghỉ việc hoặc như chính sách thu hút nguồn nhân lực có trình độ vào công tác tại các cơ quan thuộc thành phố cũng đã có nhiều tín hiệu tốt góp phần khắc phục tình trạng vừa thừa, vừa thiếu trong bộ máy, ngoài ra còn chủ động đào tạo, tạo nguồn cán bộ để tăng cường cho cơ sở. Qua 3 năm, số cán bộ này đã khẳng định được vai trò của mình. Trong công tác cải cách tài chính công, thành phố cũng đã thí điểm khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính cho 13 đơn vị trong đó có 00% quận và hơn 30 đơn vị sự nghiệp có thu đã được giao quyền tự chủ tài chính và phần đầu trong năm 2004 cơ bản hoàn thành công việc này. Trong công tác cán bộ, thành phố tập trung đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, chỉ tính riêng trong năm 2003, hơn 3600 lượt cán bộ, công chức đã được cử đi học với mọi hình thức. Cán bộ được cử đi học đều có chính sách hỗ trợ của thành phố nên cũng động viên được tinh thần học tập. Xuất phát từ thực trạng tình hình và đòi hỏi của xã hội, Ban Thường vụ Thành uỷ đã ra Chỉ thị về "Tăng cường giáo dục đạo đức, lối sống; kiên quyết chống các hành vi quan liêu, tham nhũng, tiêu cực, thiếu trách nhiệm, cửa quyền, những nhiễu, hách dịch đối với nhân dân của cán bộ, công chức các cấp". Sau khi Chỉ thị được triển khai thực hiện bằng nhiều giải pháp tích cực, nhiều địa phương, đơn vị cũng đã có sự chuyển biến. Đây là sự khởi đầu của giai đoạn nâng cao chất lượng trong công cuộc CCHC của thành phố. Qua đó đã khẳng định nhân tố con người cần phải được lựa chọn là "nút" cần quan tâm, đầu tư nhiều hơn để cho công cuộc CCHC ở địa phương đạt được mục tiêu đề ra.

Trong kết luận tại hội nghị lãnh đạo thành phố đã đánh giá: CCHC ở thành phố Đà Nẵng trong thời gian qua đã làm được nhiều việc và đã mang lại những kết quả thiết thực. Công tác quản lý nhà nước ngày càng có hiệu lực và hiệu quả hơn. Thái độ của cán bộ, công chức đối với nhân dân tích cực hơn, giải quyết được nhiều công việc của dân và thời gian rút ngắn đáng kể. Tuy vậy, bộ máy quản lý và trình độ của cán

bộ, công chức chưa đáp ứng được yêu cầu của sự phát triển nhanh và mạnh của thành phố. Nhiều mặt còn trì trệ, kìm hãm sự phát triển chung. Chất lượng hiệu quả giải quyết công việc thực sự bảo đảm, sự phối hợp công việc vẫn còn là khâu yếu. Phương pháp công tác, chế độ hội họp, giấy tờ chưa được cải tiến rõ nét.

Có được kết quả trên là do lãnh đạo thành phố rất quyết tâm và kiên trì với mục tiêu đã đề ra và với cách làm phù hợp nhất là trong việc chọn khâu đột phá. Việc thực hiện được tiến hành đồng bộ ở nhiều cấp, nhiều ngành, thiết lập được mô hình xử lý công việc có hiệu quả. Các tổ chức chuyên môn, đặc biệt bộ phận tiếp nhận và trả hồ sơ đã có nhiều cố gắng làm tròn chức trách của mình, có nhiều cách làm hay, sáng tạo. Các cấp, các ngành thường xuyên duy trì công tác kiểm tra, nhất là trong giai đoạn đầu có sự tập trung để đưa được vào nền nếp. Thành phố cũng đã có đầu tư cơ sở vật chất ban đầu khi hình thành các tổ "một cửa" nên có sự khích lệ, hoặc quan tâm hơn đến khâu đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho đội ngũ của mình, từng bước đưa chương trình công nghệ thông tin vào quản lý; định kỳ đều có sơ kết, rút kinh nghiệm. Ngoài ra, do đẩy mạnh việc thực hiện Quy chế dân chủ cơ sở gắn với cải cách thủ tục hành chính đã làm cho dân quan tâm và hiểu hơn về CCHC của thành phố nên đã có nhiều tác động tích cực đến trách nhiệm, thái độ của cán bộ, công chức trong quá trình xử lý công việc của nhân dân. Tuy vậy, cũng phải thẳng thắn nhìn nhận rằng mới chỉ trong giai đoạn đầu nhưng đã xuất hiện tư tưởng thoả mãn ở không ít cơ quan cũng như cán bộ, công chức; thiếu sự năng động nhạy bén để điều chỉnh kịp thời các phát sinh. Về phẩm chất đạo đức, năng lực của một bộ phận công chức cũng còn nhiều bất cập nên ảnh hưởng đến tiến trình chung về cải cách thủ tục hành chính.

Thành phố Đà Nẵng đã được nhà nước công nhận đô thị loại I cùng với việc Bộ Chính trị ra Nghị quyết số 33/BCT về xây dựng và phát triển thành phố Đà Nẵng trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đã đặt ra cho công tác CCHC nhiều yêu cầu mới toàn diện

hơn, cao hơn, và với kết quả đã làm được 3 năm qua, công việc trước mắt còn nhiều khó khăn, thách thức đòi hỏi phải có sự nỗ lực vượt bậc của tất cả các cấp, các ngành, của từng cán bộ, công chức nhằm hoàn thành chương trình CCHC giai đoạn từ nay đến năm 2010 đạt kết quả cao nhất, phục vụ tốt nhất mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của thành phố. ■

Trước tiên hãy cải cách...

(Tiếp theo trang 13)

viên thiếu am hiểu sâu sắc công việc, thiếu kiểm tra của lãnh đạo thường phát sinh tiêu cực ở khâu nghiên cứu, trình xử lý. Chỉ cần tăng liều lượng nặng nhẹ, lách các quy định, thêm một chữ thì sự việc đã thay đổi nhiều, có khi là 180°.

Tuyển chọn chuyên viên văn phòng tiêu chuẩn đầu tiên là phải có trình độ, đạo đức nghề nghiệp, tận tụy. Càng ở cơ quan cấp cao, càng gần lãnh đạo cấp cao thì số chuyên viên này càng yêu cầu cao về mặt đạo đức, tận tụy, trung thực, tất nhiên là đòi hỏi chuyên môn giỏi. Tiếp đến phải chú trọng công tác kiểm tra, giám sát, phải có người lãnh đạo trực tiếp tổ, nhóm, phòng ban... không nên để tình trạng không khép mình trong khuôn khổ tổ chức, nhất là đối với chuyên viên làm công tác thư ký cho lãnh đạo. Cuối cùng, vai trò của lãnh đạo, đòi hỏi phải có bản lĩnh chuyên môn nghiệp vụ, phải kiểm tra thường xuyên bằng nhiều hình thức, không vị nể, rất tránh sử dụng cán bộ theo kiểu "đệ tử quan thầy".

Phải xây dựng Quy chế hoạt động của chuyên viên, quy chế càng chi tiết càng tốt. Ngoài ra văn phòng cần phải có Quy chế quy định việc tiếp nhận, xử lý và ban hành văn bản. Nói chung phải kiểm soát đầu vào, đầu ra, địa chỉ thụ lý hồ sơ, thời gian, con đường văn bản đi qua các khâu, triệt để áp dụng công nghệ thông tin, hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO-9000. Muốn cải cách hành chính thành công đối với hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước, văn phòng phải là đơn vị đi tiên phong trong cải cách. ■