

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ CẢI CÁCH VÀ HIỆN ĐẠI HÓA NỀN HÀNH CHÍNH HIỆN NAY

■ TS. LƯU KIỂM THANH (*)

Chủ trương cải cách và hiện đại hoá nền hành chính nhà nước ở Việt Nam được bắt đầu cuối những năm 80 của thế kỷ XX, gắn liền với thời điểm bắt đầu công cuộc đổi mới đất nước theo đường lối phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa (XHCHN) và xây dựng nhà nước pháp quyền của dân, do dân, vì dân. Sự phát triển của nền kinh tế thị trường và mở cửa hội nhập kinh tế quốc tế đặt ra những đòi hỏi khách quan đối với Việt Nam phải tiến hành công cuộc cải cách và hiện đại hoá nền hành chính nhà nước nhằm tạo lập một nền hành chính mới, hiện đại, phù hợp.

Thực hiện công cuộc đổi mới, Chính phủ đã đầu tư để rà soát lại toàn bộ các hệ thống thể chế nhằm đáp ứng yêu cầu tạo ra môi trường thông thoáng cho người dân, doanh nghiệp, các nhà đầu tư, cũng như đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi của quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Nhiều quyết định quan trọng trong chỉ đạo của Chính phủ đã được đưa vào cuộc sống và có tác động tích cực, tạo thuận lợi cho các cơ quan nhà nước tổ chức thực hiện. Trên lĩnh vực quản lý kinh tế, Chính phủ đã quyết định bỏ nhiều hạn ngạch, trao cho các bộ, ngành làm chủ đầu tư để giải quyết nhiệm vụ của mình. Những chỉ đạo về tăng cường kỷ luật, kỷ cương xã hội trong việc chấp hành các quyết định hành chính, về công khai hóa, minh bạch hóa các quy định hành chính, ngày càng được tổ chức thực hiện nghiêm túc và quyết liệt. Đó là bước chuyển quan trọng trong mối quan hệ Nhà nước với đời sống xã hội dân sự, đòi hỏi các cơ quan

có quan hệ nhà nước với dân và doanh nghiệp phải tiến hành công khai hóa, tạo lập các đường dây nóng. Nhờ đó, hiệu quả quản lý hành chính nhà nước được nâng lên một bước rất quan trọng. Tuy nhiên, đây là một công việc không đơn giản, vì bản thân hệ thống thể chế vẫn còn thiếu đồng bộ và thiếu nhất quán, thí dụ: để tạo ra “một cái van” an toàn cho quá trình quản lý, bộ, ngành vẫn giữ những quy định tạo thuận lợi cho việc quản lý của mình, chứ chưa thật sự chuyển mạnh sang tạo thuận lợi cho người dân, doanh nghiệp và các nhà đầu tư; trong giải quyết các công việc nội bộ, của dân và doanh nghiệp, công chức không giải quyết đúng theo quy trình, trình tự thủ tục pháp luật... Những cải cách mới chỉ là bước đầu, nền hành chính nhà nước vẫn còn mang nặng dấu ấn của cơ chế quản lý tập trung, quan liêu, bao cấp trước đây, trở thành lực cản, kìm hãm sự phát triển kinh tế – xã hội của đất nước trong điều kiện mới. Công cuộc cải cách và hiện đại hóa nền hành chính là lâu dài, phức tạp, khó khăn.

Để tiếp tục đẩy mạnh công cuộc cải cách hành chính trong thập kỷ đầu tiên của thế kỷ XXI, ngày 17/9/2001, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 136/2001/QĐ-TTg phê duyệt Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001–2010, đánh dấu một bước phát triển mới trong tiến trình cải cách nền hành chính nhà nước.

Tiếp tục đẩy mạnh hơn nữa tiến trình cải cách và hiện đại hoá hành chính, những vấn đề đặt ra là trước hết tiếp tục rà soát lại tất cả các quy định và thủ tục hành chính, để yêu cầu công khai hóa và minh bạch hóa nhằm tạo ra sự thông thoáng và đơn giản hóa. Đồng thời, nỗ lực thực hiện sự phân cấp, một trong những nhân tố

(*) *Trưởng khoa Văn bản và Công nghệ Hành chính, Học viện Hành chính*

có ý nghĩa quyết định liên quan đến việc thực hiện chức trách và thẩm quyền của từng cấp trong giải quyết công việc của dân một cách nhanh nhất, chủ động nhất, khắc phục tình trạng đùn đẩy các công việc lên cấp trên và có thể ứng phó và giải quyết kịp thời những yêu cầu do cuộc sống đặt ra. Bên cạnh đó, phải nâng cao trình độ năng lực của chính đội ngũ cán bộ, công chức, không chỉ những vấn đề về chính trị, tư tưởng mà còn cả những vấn đề liên quan đến kỹ năng giải quyết các thủ tục hành chính và các công việc của nhân dân đáp ứng yêu cầu của cải cách và hiện đại hoá hành chính.

Trong tiến trình cải cách và hiện đại hoá hành chính cần lưu ý quán triệt tăng cường sự lãnh đạo của Đảng. Các cơ quan chức năng tham mưu cho cấp ủy đảng cùng cấp các chủ trương, biện pháp, chương trình cụ thể để đẩy mạnh cải cách hành chính, đặc biệt là cải cách thủ tục hành chính, tăng cường công tác kiểm tra, đề cao trách nhiệm người đứng đầu cơ quan hành chính nhà nước trước cấp ủy đảng.

Về cải cách thể chế cần hướng tới không ngừng nâng cao chất lượng xây dựng và ban hành văn bản quy phạm pháp luật, bảo đảm cụ thể hóa các nghị quyết của Đảng, pháp luật của Nhà nước, đáp ứng toàn diện yêu cầu công tác quản lý nhà nước và cải cách hành chính, đồng thời tiếp tục đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính, nâng cao chất lượng, hiệu quả thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông.

Cần tập trung rà soát các thủ tục hành chính, tự bãi bỏ, sửa đổi hoặc trình cấp có thẩm quyền xem xét sửa đổi, hủy bỏ những nội dung không phù hợp với yêu cầu của cải cách hành chính. Đẩy mạnh việc thực hiện có hiệu quả việc giải quyết các thủ tục hành chính theo cơ chế một cửa, một cửa liên thông, tạo môi trường thuận lợi, thông thoáng cho hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp và nhu cầu chính đáng của người dân. Trong đó, phải tập trung các lĩnh vực trọng điểm như: đăng ký kinh doanh, cấp mã số thuế, giấy phép khắc dấu; cấp phép đầu tư; cấp giấy phép quảng cáo; giao đất, cho thuê đất, đền bù giải phóng mặt bằng, cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, chuyển mục đích sử dụng đất đối với tổ chức; cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, chuyển nhượng, chuyển đổi quyền sử dụng đất, đăng ký biến động đất đai đối với cá nhân, hộ

gia đình; cấp phép xây dựng nhà ở tư nhân; thu nộp thuế... Xử lý nghiêm những cá nhân, tổ chức tùy tiện đặt ra các quy định trái luật, trái thẩm quyền, gây phiền hà cho người dân; nghiên cứu xây dựng và thực hiện mô hình một cửa hiện đại. Xây dựng quy chế phối hợp giữa các cơ quan có thẩm quyền trong thực hiện cơ chế một cửa liên thông; tăng cường đầu tư, xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị và cán bộ cho các phòng thực hiện một cửa tại các cơ quan hành chính các cấp và thực hiện có hiệu quả cơ chế tiếp nhận, xử lý những vướng mắc, kiến nghị của cá nhân, tổ chức và doanh nghiệp về thủ tục hành chính.

Đối với cải cách tổ chức bộ máy hành chính, cần tiến hành rà soát chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan chuyên môn các cấp, xác định rõ hơn, điều chỉnh một bước chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền, trách nhiệm của mỗi cơ quan trong hệ thống hành chính nhà nước, tình trạng chồng chéo, trùng lặp chức năng, nhiệm vụ giữa các bộ, ngành ở Trung ương, quyết định rõ hơn, cụ thể hơn nhiệm vụ, quyền hạn của Hội đồng nhân dân (HĐND) và Ủy ban nhân dân (UBND) các cấp; đẩy mạnh phân cấp về quản lý cán bộ, công chức, viên chức; quản lý ngân sách, tài chính; quản lý đất đai; quản lý xây dựng cơ bản; thẩm định dự án đầu tư...; thúc đẩy cải cách các đơn vị sự nghiệp dịch vụ công, sắp xếp các đơn vị sự nghiệp, tạo cơ chế để các đơn vị sự nghiệp có thu, tăng thu, tự trang trải kinh phí hoạt động để giảm chi từ ngân sách; những đơn vị có đủ điều kiện chuyển sang doanh nghiệp thì mạnh dạn chuyển đổi...; đẩy mạnh thực hiện xã hội hóa các lĩnh vực giáo dục, y tế, khoa học – kỹ thuật, văn hóa, thể dục – thể thao.

Về xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, cần tăng cường công tác quản lý, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; xác định vị trí, cơ cấu và tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức, viên chức trong từng cơ quan, đơn vị; nghiên cứu đổi mới công tác tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức theo hướng phát huy tính chủ động, đảm bảo đúng quy định; triển khai thực hiện có hiệu quả đề án phát triển nguồn nhân lực; thực hiện có hiệu quả công tác rà soát, đánh giá cán bộ, công chức và lập quy hoạch cán bộ, công chức, xây dựng kế hoạch đào tạo cán bộ, công chức,

viên chức và việc cải cách phải theo hướng rõ hơn về phân công, phân cấp thẩm quyền, trách nhiệm quản lý cán bộ, công chức của mỗi cấp trong hệ thống hành chính nhà nước về các mặt: tuyển dụng, bổ nhiệm, sử dụng, đào tạo bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật, nâng lương, nâng ngạch cho các đối tượng cán bộ, công chức. Đồng thời, phải nghiên cứu xây dựng và thực hiện chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội đối với cán bộ, công chức hướng tới ổn định đời sống và khắc phục những bất hợp lý hiện nay. Việc xây dựng, thực hiện có hiệu quả chương trình, kế hoạch kiểm tra, thanh tra công vụ; tăng cường kỷ cương, kỷ luật hành chính, xử lý nghiêm những cá nhân, tổ chức vi phạm phải được đặc biệt quan tâm, quán triệt và tổ chức triển khai thực hiện.

Trong lĩnh vực cải cách tài chính công, cần đổi mới về cơ chế phân cấp quản lý tài chính ngân sách, phân biệt 2 cấp ngân sách là ngân sách Trung ương và ngân sách địa phương, tăng thẩm quyền của HĐND cấp tỉnh trong quyết định ngân sách và phân bổ ngân sách địa phương hàng năm; thực hiện nguyên tắc công khai tài chính, sử dụng ngân sách ở các cấp hành chính, các cơ quan đơn vị thụ hưởng ngân sách nhà nước. Thực hiện cơ chế khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với các cơ quan hành chính và cơ chế tự chủ tài chính cho các đơn vị sự nghiệp có thu; nâng cao hiệu quả thực hiện chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với cơ quan nhà nước theo quy định của pháp luật; chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập gắn với thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, phòng chống tham nhũng...

Để hiện đại hóa hành chính, phải quy định rõ hơn về nguyên tắc làm việc và quan hệ phối hợp trong vận hành bộ máy hành chính nhà nước từ Chính phủ, các bộ đến UBND các cấp; về trách nhiệm của tập thể và cá nhân người đứng đầu các cơ quan hành chính, về chế độ giải quyết công việc...; hình thành cơ sở khoa học và thực tiễn cho việc đổi mới phương thức điều hành và hiện đại hóa công sở trong điều kiện mới; xây dựng hệ thống tiêu chuẩn, định mức về trang thiết bị làm việc, thiết kế mẫu các công sở hành chính; hệ thống quản lý chất

lượng (theo ISO 9001: 2000) trong hoạt động của các cơ quan hành chính; triển khai áp dụng rộng rãi công nghệ thông tin trong các cơ quan hành chính nhà nước, hình thành hệ thống thông tin điện tử của Chính phủ và tin học hóa một số thủ tục hành chính ở các địa phương nhằm đáp ứng hoạt động có hiệu quả cao nhất.

Công cuộc cải cách và đổi mới nền hành chính nhà nước trong giai đoạn trước mắt đang đứng trước những thách thức của sự chuyển đổi về chất sang nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, sự vận hành nền kinh tế theo các quy luật của thị trường đòi hỏi phải đổi mới mạnh mẽ vai trò, chức năng của Nhà nước nói chung và của nền hành chính nhà nước nói riêng, đòi hỏi phải chuyển mạnh sang nền hành chính "phục vụ". Hội nhập kinh tế quốc tế và khu vực vừa là thời cơ, thuận lợi, vừa đặt ra thách thức mới đối với nền hành chính nhà nước; quá trình đẩy mạnh dân chủ hóa đời sống xã hội, các yêu cầu về phát huy dân chủ cơ sở, đã thu hút mạnh mẽ sự tham gia của người dân vào quản lý nhà nước, về đảm bảo tính công khai, minh bạch trong thể chế, chính sách, thủ tục hành chính cũng như trong thực thi công vụ, buộc các cơ quan nhà nước và cán bộ, công chức trong bộ máy hành chính phải thích ứng cả về nội dung lẫn phương thức hoạt động; đồng thời các tiến bộ khoa học, công nghệ, yêu cầu hiện đại hóa nền hành chính, xây dựng chính phủ điện tử có tác động mạnh mẽ, trực tiếp tới tổ chức, hoạt động của các cơ quan trong hệ thống hành chính, tới việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cả về trình độ, năng lực, ý thức trách nhiệm và tác phong, phương pháp công tác. Bên cạnh đó, ảnh hưởng của cơ chế quản lý tập trung, quan liêu bao cấp trước đây, sức ỳ của nền hành chính cũ còn in đậm trong nếp nghĩ, cách làm của đội ngũ cán bộ, công chức đang là trở ngại, thách thức lớn đối với công cuộc cải cách và hiện đại hoá hành chính nhà nước hiện nay.

Để có được một nền hành chính thật sự dân chủ, trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại, phù hợp với yêu cầu quản lý nền kinh tế thị trường định hướng XHCN trong điều kiện mở cửa, hội nhập kinh tế quốc tế cần tiếp tục chuyển đổi mạnh mẽ, cơ bản vai trò, chức năng,

(Xem tiếp trang 30)

cách là tri thức mà còn là nhu cầu kích thích con người đòi thỏa mãn và hiện thực hóa. Do vậy, hình thành và giáo dục niềm tin cho nhân viên là một vấn đề trọng yếu nhất trong chiến lược xây dựng lòng trung thành cho nhân viên hiện nay. Mọi sự “duy lý” khiến cưỡng; mọi sự áp đặt “duy ý chí” trong hình thành và giáo dục niềm tin của người lãnh đạo hiện nay không thể tạo được niềm tin bền vững và đích thực cho nhân viên. Cần có một quan niệm khoa học hơn về niềm tin với một cơ chế “tâm lý” hình thành “tự nhiên” hơn trong giáo dục niềm tin từ phía người lãnh đạo, sẽ có được niềm tin bền vững hơn và lòng trung thành hơn của nhân viên.

Thứ năm, quy trình ra quyết định và tổ chức thực hiện các quyết định lãnh đạo

Ra quyết định và tổ chức thực hiện quyết định không chỉ là “thước đo” đánh giá năng lực, phẩm chất người lãnh đạo mà còn ảnh hưởng quan trọng đến năng suất và hiệu quả lao động của tổ chức. Khoa học hóa quy trình ra quyết định và tổ chức thực hiện quyết định là nhân tố giúp người lãnh đạo ra quyết định đúng và tổ chức thực hiện hiệu quả. Xác định những yếu tố tâm lý trên ba quá trình: phân tích ý tưởng và biến ý tưởng thành quyết định của chủ thể lãnh đạo (người đứng đầu); tổ chức nhóm lãnh đạo trong việc ra và ban hành quyết định; tổ chức thực hiện các quyết định lãnh đạo, là biện pháp hữu hiệu trong quá trình ra quyết định, tổ chức thực hiện quyết định trong điều kiện hiện nay của nước ta □

Tài liệu tham khảo

1. Richard Koch: *Nguyên lý 80/20; Sống theo phương thức 80/20; Con người 80/20*, Nxb trẻ, TP.Hồ Chí Minh, 2008.
2. Biên soạn Nguyễn Quốc Hùng: *Những tố chất của người lãnh đạo*. Nxb Văn hóa thông tin, Hà Nội, 2004.
3. Nguyễn Hữu Lam, *Nghệ thuật lãnh đạo*, Nxb Giáo dục, H.1997.
4. David Straussman: *Đào tạo và nâng cao kỹ năng lãnh đạo*, (Hội nghị thông tin khoa học – Tập bài giảng), Học viện CTQG Hồ Chí Minh, H.2002.
5. Một số bài viết trên VietnamNet, trang Lãnh đạo kỷ nguyên mới các ngày 25/12/2007; 21/1/2008; 4/4/2008; 4/9/2008 và nhiều bài khác...

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ CẢI CÁCH...

(Tiếp theo trang 15)

nhệm vụ của cả bộ máy hành chính nhà nước cũng như của mỗi cơ quan hành chính sao cho phù hợp với yêu cầu quản lý nền kinh tế thị trường và dân chủ hóa đời sống xã hội; tách bạch rõ quản lý nhà nước với quản lý sản xuất, kinh doanh của chủ sở hữu, giữa hoạt động hành chính nhà nước với hoạt động sự nghiệp, dịch vụ công; phân biệt rõ sự khác nhau và mối quan hệ giữa 3 khu vực: nhà nước, thị trường và xã hội dân sự; cải cách cơ bản thủ tục hành chính theo hướng đơn giản, thuận tiện, phục vụ tốt cho người dân và doanh nghiệp; kiên quyết xóa bỏ cơ chế xin – cho trong mối quan hệ giữa cơ quan nhà nước với người dân; đẩy mạnh phân cấp cho địa phương, phát huy tính tự chủ, năng động của chính quyền địa phương các cấp, phân biệt rõ chức năng, nhiệm vụ của mỗi cấp hành chính, định rõ chức năng, thẩm quyền và tổ chức bộ máy của chính quyền đô thị và nông thôn; điều chỉnh cơ cấu tổ chức Chính phủ cho gọn hơn theo hướng tổ chức các bộ đa ngành, đa lĩnh vực để giảm bớt đầu mối, khắc phục tình trạng chồng chéo, trùng lặp về chức năng, thẩm quyền giữa các cơ quan trong bộ máy; đổi mới tổ chức và hoạt động của chính quyền địa phương các cấp; tiếp tục hoàn thiện phương thức hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước theo hướng đề cao vai trò và trách nhiệm cá nhân người đứng đầu, bảo đảm tính thống nhất, thông suốt, nhanh nhạy của quản lý, điều hành hành chính; cải cách mạnh mẽ khu vực sự nghiệp, dịch vụ công theo hướng đổi mới cơ chế hoạt động, cơ chế quản lý và đẩy mạnh xã hội hóa dịch vụ công; đổi mới cơ chế quản lý, phương pháp đánh giá cán bộ, công chức, cơ cấu lại đội ngũ công chức hành chính, tăng cường đào tạo, bồi dưỡng về kiến thức, kỹ năng hành chính, về ngoại ngữ, tin học và nâng cao đạo đức công chức, xây dựng cơ chế, chính sách khuyến khích thu hút nhân tài, tạo động lực khuyến khích công chức nâng cao trách nhiệm và hiệu quả công tác; đẩy mạnh hiện đại hóa hành chính, áp dụng rộng rãi công nghệ thông tin vào hoạt động của các cơ quan hành chính, xây dựng, vận hành chính phủ điện tử □