

BẢN TIN CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

BẢN TIN NỘI BỘ CỦA VĂN PHÒNG
BAN CHỈ ĐẠO CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH CỦA CHÍNH PHỦ

TIN NỔI BẬT CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

TIN TRUNG ƯƠNG

THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ YÊU CẦU XỬ NGHIỆM CÁN BỘ “HÀNH” DÂN TRONG CƠ CHẾ MỘT CỬA

Ngày 13/9, Thủ tướng Chính phủ ban hành công văn số 1367/TTg-KSTT nhằm nâng cao chất lượng thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông trong giải quyết thủ tục hành chính cho người dân, doanh nghiệp.



Các đơn vị phải hướng dẫn đầy đủ, hạn chế tối đa việc người dân phải đi lại nhiều lần

Theo đó, Thủ tướng Chính phủ yêu cầu người đứng đầu Bộ, ngành, địa phương chấn chỉnh việc giải quyết thủ tục hành chính; hướng dẫn việc giải quyết thủ tục hành chính cho người dân, doanh nghiệp nhằm hạn chế tối đa việc người dân, doanh nghiệp phải đi lại nhiều lần; khắc phục tình trạng thiếu công khai, minh bạch thông tin về thủ tục hành chính. Xử lý nghiêm cán bộ, công chức, viên chức có hành vi cửa quyền, phiền hà, nhũng nhiễu, tiêu cực và tự đặt thêm quy định không có trong văn bản quy phạm pháp luật.

Đồng thời Thủ tướng Chính phủ yêu cầu các bộ, ngành, địa phương phối hợp với Văn phòng Chính phủ trong việc xây dựng Nghị định về cơ chế một cửa, một cửa liên thông trong giải quyết thủ tục hành chính và giao Bộ Thông tin và Truyền thông phối hợp với Văn phòng Chính phủ đánh giá thực trạng hoạt động của hệ thống công nghệ thông tin của các bộ, ngành, địa phương trong giải quyết thủ tục hành chính, đề xuất các giải pháp nhằm liên kết, chia sẻ, kết nối dữ liệu tránh đầu tư dàn trải, báo cáo Thủ tướng Chính phủ trong tháng 12/2017.

Nguồn: ictnews.vn



SỐ 37

Từ 22/09 - 28/09/2017

CHỈ ĐẠO NỘI DUNG

*

TS. NGUYỄN TRỌNG THỪA
THỦ TRƯỞNG BỘ NỘI VỤ
PHÓ TRƯỞNG BAN BAN CHỈ ĐẠO
CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH
CỦA CHÍNH PHỦ

ÔNG PHẠM MINH HÙNG
VỤ TRƯỞNG
VỤ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH
BỘ NỘI VỤ
CHÁNH VĂN PHÒNG BAN CHỈ ĐẠO
CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH
CỦA CHÍNH PHỦ

BIÊN TẬP VÀ TRÌNH BÀY

*

**TRUNG TÂM THÔNG TIN
BỘ NỘI VỤ**

ĐỊA CHỈ

**SỐ 8 TÔN THẤT THUYẾT
QUẬN NAM TỪ LIÊM - HÀ NỘI**

ĐIỆN THOẠI

024.62821016

EMAIL

BANTINBCDCCHC@MOHA.GOV.VN

WEBSITE

HTTP://WWW.MOHA.GOV.VN

ĐƠN GIẢN HÓA 46 THỦ TỤC HÀNH CHÍNH THUỘC QUẢN LÝ CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

Chính phủ vừa thông qua phương án đơn giản hóa thủ tục hành chính, giấy tờ công dân liên quan đến quản lý dân cư thuộc phạm vi chức năng quản lý nhà nước của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Theo đó, nội dung đơn giản hóa 46 TTHC liên quan đến thủ tục hành chính trong 7 lĩnh vực: An toàn lao động; Bảo trợ xã hội; Giáo dục nghề nghiệp; Lao động - tiền lương và quan hệ lao động; Phòng chống tệ nạn xã hội; Quản lý lao động ngoài nước; Việc làm.

Chính phủ giao Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội căn cứ nội dung Phương án đơn giản hóa được Chính phủ thông qua, trong phạm vi thẩm quyền chủ trì, phối hợp với bộ, ngành, cơ quan có liên quan chịu trách nhiệm sửa đổi, bổ sung, thay thế hoặc hủy bỏ, bãi bỏ thủ tục hành chính, giấy tờ công dân quy định...

Chính phủ giao Văn phòng Chính phủ theo dõi, kiểm tra việc thực hiện và tổng hợp vướng mắc của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, các bộ, ngành có liên quan để kịp thời báo cáo Thủ tướng Chính phủ tháo gỡ trong quá trình thực thi Phương án đơn giản hóa thủ tục hành chính, giấy tờ công dân đã được Chính phủ thông qua tại Nghị quyết này.

Nguồn: baochinhpvu.vn

THĂNG HẠNG CẠNH TRANH, TÍN HIỆU ĐÁNG MỪNG CHO VIỆT NAM

Mới đây, theo Báo cáo Năng lực cạnh tranh toàn cầu 2017 - 2018 do Diễn đàn Kinh tế thế giới (WEF) công bố, Việt Nam đã có bước nhảy vọt 5 bậc so với năm ngoái và 20 bậc so với cách đây 5 năm, lên hạng 55/137.

Theo ThS. Nguyễn Minh Thảo, Trưởng Ban Môi trường kinh doanh và năng lực cạnh tranh (Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương), WEF là một diễn đàn rất uy tín trên thế giới trong việc đánh giá năng lực cạnh tranh dựa trên năng suất lao động. Những công bố của họ là một trong những tài liệu tham khảo tốt mà các quốc gia thường tham chiếu khi phân tích, đánh giá. “Vì vậy, việc được WEF xếp ở thứ hạng 55/137 - một thứ hạng khá tốt, cùng việc tăng 5 bậc so với năm ngoái là một tín hiệu rất đáng mừng cho Việt Nam”.

Chỉ số về năng lực cạnh tranh toàn cầu thường được các nhà đầu tư tham khảo trước khi ra quyết định đầu tư hoặc mở rộng đầu tư ở một quốc gia bất kỳ. Nhìn vào bức tranh này, các nhà đầu tư nước ngoài có những kỳ vọng rằng với năng lực cạnh tranh như vậy thì Việt Nam có đang là nơi có tiềm năng tạo ra thu nhập tốt cho họ.

Tuy nhiên, theo bà Minh Thảo để nói năng lực cạnh tranh của Việt Nam đã có nhiều cải thiện hay chưa thì phải đi sâu phân tích từng chỉ số. Các chỉ số thành phần có xếp hạng cao nhất của Việt Nam là về quy mô thị trường (tính chung cho thị trường trong nước và thị trường nước ngoài), xếp thứ 31/137; tính hiệu quả của thị trường lao động cũng được đánh giá khá tốt, xếp thứ 57; còn hầu hết các chỉ số khác ở mức trung bình và trung bình thấp.

Có những nhóm chỉ số Việt Nam đang yếu như: Chỉ số về cải cách thể chế, những chỉ số về giáo dục cũng cần phải cải thiện, nhất là giáo dục bậc cao và đào tạo nghề nghiệp vẫn ở vị trí thấp (xếp thứ 84/137), điều đó cho thấy năng lực của người lao động khi tham gia các hoạt động nghề nghiệp còn hạn chế.

Một chỉ số khác vẫn ở mức thấp là mức độ tinh thông trong kinh doanh xếp vị trí 100, do việc sản xuất theo chuỗi kém, nguồn doanh nghiệp cung ứng chưa nhiều, hiệu quả marketing chưa tốt...

Nguồn: baochinhpvu.vn

BỘ GIAO THÔNG VẬN TẢI YÊU CẦU RÀ SOÁT, LOẠI NGAY CÁC THỦ TỤC KHÔNG CẦN THIẾT

Bộ Giao thông vận tải vừa có văn bản yêu cầu các đơn vị rà soát, loại bỏ ngay các thủ tục, quy định không cần thiết; Thanh tra, kiểm tra, giám sát chặt chẽ hoạt động thực thi công vụ của cán bộ, công chức, xử lý nghiêm các trường hợp gây phiền hà, những nhiễu đối với doanh nghiệp; đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin, công khai, minh bạch hoạt động quản lý Nhà nước; Rà soát, bãi bỏ điều kiện kinh doanh không cần thiết, làm gia tăng chi phí cho doanh nghiệp, gây cạnh tranh không bình đẳng.

Cùng đó, Bộ cũng yêu cầu các đơn vị chủ động rà soát hoạt động chuyên môn nghiệp vụ, đơn giản hóa và cải tiến quy trình, thủ tục kiểm tra, kiểm dịch, kiểm soát, kiểm nghiệm, thẩm định và các hoạt động có liên quan đến cấp giấy phép và các giấy tờ khác, trên cơ sở đó tiếp tục đề xuất giảm mức thu phí, giá gắn với hoạt động chuyên môn nghiệp vụ có liên quan trực tiếp đến chi phí của doanh nghiệp....

Nguồn: baogiaothong.vn

HÀ NỘI: ĐÃ BAN HÀNH HƠN 200 DỊCH VỤ CÔNG TRỰC TUYẾN MỨC ĐỘ 3,4

Theo báo cáo của Sở Nội vụ Hà Nội, Thành phố Hà Nội hiện đã tiến hành rà soát và ban hành danh mục 201 dịch vụ công trực tuyến mức độ 3, 4 triển khai đợt 2 trong năm 2017, theo đó, tỷ lệ hồ sơ giao dịch qua mạng đạt trên 94%.

Hà Nội cũng đã triển khai đồng bộ 81 dịch vụ công trực tuyến tới 168 phường, 12 quận và 10 xã, nâng tổng số dịch vụ công trực tuyến của Thành phố hiện lên 391 dịch vụ công mức độ 3, 4 đạt gần 20,4% tổng số TTHC của cơ quan nhà nước.

Riêng đối với các dịch vụ công do Thành phố triển khai trên hệ thống phần mềm dùng chung ở lĩnh vực tư - hộ tịch đã được triển khai tới 584 xã, phường, thị trấn với số lượng hồ sơ nộp trực tuyến qua mạng là 142.978 trên tổng số 152.283 (chiếm 93%).

Đến tháng 9/2017, 100% sở, ban, ngành, quận, huyện, thị xã và xã, phường, thị trấn duy trì và sử dụng phần mềm quản lý văn bản thống nhất và kết nối, liên thông trên môi trường mạng; 100% cán bộ, công chức trong các cơ quan nhà nước của Thành phố Hà Nội khai thác, sử dụng hộp thư điện tử trao đổi thông tin trong công việc.

Nguồn: chinhphu.vn

ĐÀ NẴNG: QUẬN SƠN TRÀ ĐƯỢC CÔNG NHẬN LÀ ĐƠN VỊ HÀNH CHÍNH LOẠI I

Ngày 26/9, UBND quận Sơn Trà, thành phố Đà Nẵng tổ chức Lễ công bố quyết định của Bộ trưởng Bộ Nội vụ, công nhận quận Sơn Trà là đơn vị hành chính loại I.

Đến nay thành phố Đà Nẵng đã có 3 địa phương được công nhận là đơn vị hành chính loại I gồm các quận: Hải Châu, Liên Chiểu và Sơn Trà.

Nguồn: cand.com.vn

HÀ GIANG THỰC HIỆN CÁC GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHỈ SỐ PAPI

Để nâng cao Chỉ số hiệu quả quản trị hành chính công (PAPI) năm 2017 của tỉnh Hà Giang và những năm tiếp theo, Ủy ban nhân dân tỉnh Hà Giang đã ban hành Công văn số 3789/UBND-KTTH ngày 21/9/2017 chỉ đạo các cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp cụ thể sau:

Đẩy mạnh công tác tuyên truyền các quy định về bầu cử trưởng thôn, tổ trưởng tổ dân phố; Pháp lệnh thực hiện dân chủ ở xã, phường, thị trấn; Luật Khiếu nại năm 2011; Luật Tố cáo năm 2011; Luật Thanh tra năm 2010; Luật Phòng chống tham nhũng; Luật Bảo hiểm y tế...

Thực hiện giải quyết thủ tục hành chính cho người dân, doanh nghiệp đúng quy định, viết phiếu hẹn, trả hồ sơ đúng hạn cho cá nhân, tổ chức trong việc giải quyết thủ tục hành chính;

Thực hiện tốt công tác tiếp công dân, giải quyết có hiệu quả những phản ánh, khiếu nại, tố cáo của công dân. Thực hiện nghiêm trách nhiệm giải trình của cơ quan Nhà nước trong việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn được giao theo quy định tại Nghị định số 90/2013/NĐ-CP của Chính phủ;

Tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính, nâng cao chất lượng thực thi công vụ, đạo đức nghề nghiệp, nhất là trong dịch vụ y tế và giáo dục công lập.

Bên cạnh đó, Ủy ban nhân dân tỉnh Hà Giang đã giao nhiệm vụ cụ thể cho các Sở: Tư pháp, Nội vụ, Tài chính, Lao động – Thương binh và xã hội, Tài nguyên và Môi trường, Y tế, Giáo dục và Đào tạo, Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Công Thương; Thanh tra tỉnh, Công an tỉnh, Báo Hà Giang, Đài Phát thanh – Truyền hình tỉnh, Ủy ban nhân dân cấp huyện, cấp xã trong việc thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp nhằm nâng cao Chỉ số hiệu quả quản trị hành chính công. Đồng thời, đề nghị Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam cấp xã hướng dẫn, động viên cộng đồng tích cực thực hiện quyền giám sát đầu tư theo quy định; tổng hợp phản ánh, kiến nghị với các cơ quan có thẩm quyền về các vấn đề quy định về nội dung giám sát đầu tư của cộng đồng.

Tin bài: Văn Quyết – Vụ Cải cách hành chính, Bộ Nội vụ (tổng hợp từ nguồn của UBND tỉnh Hà Giang)

NGHỆ AN: TẠM DỪNG BỔ NHIỆM PHÓ PHÒNG, TRÁNH “LẠM PHÁT” LÃNH ĐẠO

Ngày 15/9, Chủ tịch UBND tỉnh Nghệ An Nguyễn Xuân Đường ký công văn yêu cầu các sở, ban, ngành, địa phương, đơn vị tạm dừng bổ nhiệm chức danh Phó Trưởng phòng đối với phòng có từ 5 – 10 biên chế đã có 1 Phó Trưởng phòng và phòng từ 10 biên chế đã có 2 Phó Trưởng phòng, cho đến khi Trung ương có quy định mới.

Mục tiêu, nhằm tránh tình trạng số lượng Phó Trưởng phòng vượt quá quy định, gây khó khăn cho việc sắp xếp, bố trí giảm số lượng cấp phó trong thời gian tới.

Căn cứ của chỉ đạo nói trên, theo UBND tỉnh Nghệ An, là thực hiện Kết luận số 66-KT/TW ngày 28/5/2013 của Hội nghị TW 7 (khóa XI) về tiếp tục đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị từ TW đến cơ sở; Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17.4.2015 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Nguồn: laodong.com.vn

TẠO LẬP ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHẤT LƯỢNG VÀ ĐỒNG BỘ CHO CHẶNG ĐƯỜNG MỚI

Những thành quả của sự nghiệp đổi mới đất nước trong thời gian qua cho thấy, bất kỳ giai đoạn nào, ở đâu và môi trường nào, khi công tác cán bộ được chú trọng, quan tâm tích cực và trách nhiệm đến giá trị của phẩm chất chính trị, nghệ thuật lãnh đạo và quản lý xã hội đối với đội ngũ “công bộc của dân”, thì những hiệu ứng xã hội tiến bộ ngay lập tức xuất hiện. Ngược lại, chúng ta có thể phải trả giá đắt vì sự non kém trong nhận thức và năng lực, sự trượt đà, suy thoái về nhân cách, đạo đức của không ít cán bộ từ các cấp lãnh đạo, quản lý. Nhận thức đúng tầm quan trọng này, Đại hội toàn quốc lần thứ XI của Đảng nhấn mạnh: “Đặc biệt coi trọng phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi”, nhằm tạo ra một cơ chế quản lý ổn định và bền vững trong sự nghiệp đổi mới đất nước.

1. Thách thức từ thực trạng đội ngũ cán bộ trong thời gian qua

Sự nghiệp đổi mới ở nước ta đang trong giai đoạn khăn trương, hướng tới một chế độ pháp quyền, dân chủ của một nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Với những nỗ lực trong cải cách mang tính hệ thống và chủ đạo, từ chế độ kinh tế tập quyền chuyển sang đa sở hữu với nền kinh tế thị trường và hội nhập, từ không chấp nhận có sự phân hoá giàu - nghèo, phân tầng xã hội đi đến khuyến khích, kích thích mọi người phấn đấu làm giàu. Các mô hình mang tính đột phá và thử nghiệm, “xé rào” trong lãnh đạo, quản lý được triển khai hầu hết tại các địa phương,... Trong bối cảnh đó, đã nảy sinh những khiếm khuyết khó tránh khỏi như: quyền lực chưa được kiểm soát, giám sát chặt chẽ; hành vi cường quyền, lạm quyền còn khá phổ biến; thủ tục hành chính vẫn rườm rà và bị lợi dụng gây phiền hà cho người dân; chế độ chưa rõ ràng, khó quy trách nhiệm cá nhân, thiếu chế tài đủ mạnh và chưa xử lý nghiêm các sai phạm,... dẫn đến những nguy cơ và hạn chế từ thực trạng cán bộ lãnh đạo, quản lý hiện nay.

Trước hết, đó là tình trạng suy thoái về đạo đức, lối sống trong một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên diễn ra với mức độ nghiêm trọng, xảy ra ở nhiều cấp, nhiều ngành, nhiều lĩnh vực, nhiều đối tượng; đó là lối sống thực dụng, vụ lợi, vị kỷ; tệ quan liêu, xa dân, thích nghe thành tích, ngại nghe và nói sự thật, sa vào chủ nghĩa cá nhân ích kỷ, lạm dụng quyền lực một cách tinh vi để mưu cầu lợi ích riêng, nói không đi đôi với làm. Lối sống tiêu cực đã lây lan thành nhóm lợi ích, sống cơ hội, chạy theo danh lợi, tiền tài, chạy chức quyền, chạy bằng cấp, kèn cựa địa vị, cục bộ, nịnh bợ, từ đó tác động vào các cơ quan xây dựng chính sách, thông qua “nhịp cầu” tham nhũng tạo ra nhiều khoảng trống để cho tham nhũng có đất sinh sống, phát triển, kéo theo sự lãng phí, tùy tiện, vô nguyên tắc trong ứng xử với nhân dân, tệ cửa quyền, độc quyền, mất dân chủ và nảy sinh khiếu kiện đông người và phản kháng của nhân dân, có vụ việc diễn ra mang tính rất phức tạp là nguy cơ gây mất ổn định chính trị, giảm lòng tin trong nhân dân.

Trước sự giao thoa cơ chế của kinh tế thị trường, tác động từ sự khủng hoảng của chủ nghĩa xã hội trên thế giới và các mặt tiêu cực của quá trình toàn cầu hóa, dẫn đến sự phai nhạt, dao động lý tưởng đã xuất hiện không ít trong đội ngũ cán bộ công quyền, tư tưởng trọng tiền đã làm xuống cấp đạo đức xã hội, coi tiền là thước đo giá trị nhân phẩm con người, chạy theo các giá trị vật chất tầm thường, đồng tiền trở thành quan hệ ứng xử phổ biến trong xã hội, từ đó thỏa mãn với những nhận thức giản đơn, dễ dàng thỏa hiệp, không kiên quyết phê phán, đấu tranh với những quan điểm sai trái, lơ là, mất cảnh giác trước âm mưu, thủ đoạn “diễn biến hòa bình” và bị lợi dụng để “tự diễn biến” hòa bình của các thế lực thù địch, dẫn đến tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị.

Những nguyên nhân chủ quan về công tác cán bộ không khó để nhận ra, đó chính là công tác quản lý bị buông lỏng, cơ chế kiểm tra, kiểm soát còn bị xem nhẹ, công tác giáo dục chính trị, tư tưởng chưa được coi trọng đúng mức, những kiến thức và kỹ năng, thái độ trong quản lý nhà nước, quản lý xã hội chưa được trang bị kịp thời, công tác tổng kết thực tiễn, nghiên cứu lý luận và xử lý tình huống cho mỗi vị trí chức danh còn nhiều bất cập, dẫn đến hoạt động kém hiệu quả. Bên cạnh đó, công tác sử dụng cán bộ chưa thực sự hợp lý, là một trong những nguyên nhân tác động đến một bộ phận cán bộ thiếu tu dưỡng, rèn luyện và học tập, để chủ nghĩa cá nhân phát triển, chi phối làm xói mòn bản chất tốt đẹp vốn có của họ, tạo nên những nguy cơ và hạn chế chất lượng chung của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý hiện nay.

2. Những yêu cầu về chất lượng cán bộ trong giai đoạn tới

Chất lượng nguồn nhân lực luôn là khâu then chốt cho sự hưng thịnh của mỗi quốc gia, đặc biệt là đội ngũ cán bộ quản lý. Yêu cầu phải có một đội ngũ cán bộ có cơ cấu, số lượng hợp lý, đủ bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, năng lực tư duy và năng lực tổ chức thực tiễn, tạo được sức bật mới trước tiên cho đơn vị do mình phụ trách, sau đó hướng tới sự phát triển toàn xã hội. Từ đó, việc xây dựng chiến lược mang tính bền vững phải làm rõ những yêu cầu cơ bản về chất lượng cán bộ trên mỗi vị trí chức danh hoạt động quản lý của Nhà nước. Thước đo chung được nhìn nhận như sau:

Về phẩm chất chính trị, tư tưởng đạo đức: đây là phẩm chất hàng đầu của người lãnh đạo, quản lý. Luôn trung thành và có niềm tin vững chắc vào lý tưởng xã hội chủ nghĩa; không mơ hồ về quan điểm giai cấp, kiên định lập trường cách mạng, giữ vững quan điểm của Đảng. Có khả năng nhận thức, nghiên cứu và dự đoán trước những khuynh hướng mới nhất trong phạm vi hoạt động tương ứng của đời sống chính trị, kinh tế, xã hội trong mọi hoàn cảnh đất nước, có bản lĩnh và ý chí chiến đấu, nhiệt tình cách mạng, không ngừng phấn đấu thực hiện thắng lợi đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước. Trước công việc phải là tấm gương tiên phong, gương mẫu, mẫu mực, dám hy sinh, dám chịu trách nhiệm, giữ được tâm luôn trong sáng trước cám dỗ của cơ chế thị trường, không vụ lợi khi thực thi quyền lực, luôn trung thực mà tránh xu thời, cơ hội. Tạo được niềm tin- tiền đề giáo dục, kích thích tinh thần cách mạng trong tổ chức, nhân dân.

Về kiến thức chuyên môn, văn hóa và xã hội: có kiến thức rộng và chuyên sâu đủ tầm với lĩnh vực mình đảm trách, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, tri thức khoa học, công nghệ, kỹ năng, kinh nghiệm về chuyên môn tạo nên khả năng am hiểu công việc, vì nếu không thành thạo chuyên môn thì không thể lãnh đạo được. Người lãnh đạo ngày nay, nhất là trong môi trường hoạt động theo cơ chế tự chủ, phải thống nhất giữa lời nói và việc làm, linh hoạt, tháo vát và chủ động, cần phải có bản lĩnh, quyết đoán, dám nghĩ dám làm, dám đột phá vào cái mới, dám chịu trách nhiệm trước cấp trên và trước tập thể trên cơ sở nắm bắt trúng thực tế; tập hợp và xử lý kịp thời thông tin, đưa ra những quyết sách phù hợp. Muốn vậy thì ngoài kiến thức chuyên môn cần phải hiểu biết về khoa học quản lý, trước hết là lý thuyết và kỹ năng quản lý, như kiến thức về xây dựng kế hoạch chuyên môn và các loại kế hoạch liên quan đến phát triển tổ chức. Bên cạnh đó là các kiến thức về lý luận chính trị, pháp luật, xã hội, đạo đức, bộ máy nhà nước và các định chế hoạt động; kiến thức về môi trường, hội nhập, sự phát triển của khoa học công nghệ,... các nhận thức đó sẽ hoàn thiện tư duy và tố chất của người thủ lĩnh trong tổ chức do mình quản lý.

Về phương pháp và phong cách công tác: biết sử dụng các phương pháp quản lý phù hợp trong các tình huống, nhất là kiến thức về phương pháp thiết kế và phân công công việc; hiểu biết về lý thuyết và kỹ thuật triển khai các công việc trong thực tế; về công tác kiểm tra, kiểm soát trong hoạt động quản lý; đặc biệt là các phương pháp lãnh đạo thông thường trong quản lý như: phương pháp xử lý tình huống, phương pháp chức năng, phương pháp tiếp cận hệ thống,... để luôn chủ động trước mọi sức ép trong giai đoạn hội nhập, thực hiện được mục tiêu theo các phương án thực thi; biết bao quát nhưng không hời hợt, mềm dẻo về hành xử nhưng cứng cỏi trong biện luận, thuyết phục; có óc thực tế và tính quyền biến, quyết sách phải độc lập, cơ bản trên cơ sở ý kiến tập thể, hội tụ được các kỹ năng cơ bản nhằm ứng xử trong mọi tình huống về quản lý và khả năng điều hành bộ máy, xác lập uy tín nhằm tập hợp được cán bộ và nhân viên dưới quyền hoàn thành nhiệm vụ.

Ngoài ra, người lãnh đạo, quản lý còn phải có trách nhiệm tự phê bình và phê bình đúng lúc và đúng mức, lắng nghe ý kiến người khác với thái độ trân trọng, theo dõi và quan tâm tới mọi người, biết tập hợp xung quanh mình những người làm việc giỏi, luôn niềm nở và lịch thiệp đối với nhân dân, tự hào về dân tộc và không tự đề cao mình, phải dũng cảm thừa nhận sai lầm, khuyết điểm và nhược điểm của mình để luôn hoàn thiện hơn trước yêu cầu của thời đại.

3. Xây dựng chiến lược cán bộ hướng tới nền hành chính hiện đại

3.1 Quy hoạch cán bộ quản lý

Trong chiến lược cán bộ thì quy hoạch và sử dụng cán bộ là một nội dung trọng yếu, trước hết là cán bộ lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan nhà nước; đồng thời lựa chọn được những cán bộ thực sự vững vàng về chính trị, trong sáng về đạo đức, thành thạo về chuyên môn, nghiệp vụ, có trình độ và năng lực đảm trách được vị trí của mình.

Thực trạng thời gian qua cho thấy, công tác quy hoạch, sử dụng cán bộ còn có những hạn chế, chưa tạo ra sự đột phá trong đổi mới chất lượng công tác cán bộ, chính sách tiêu chuẩn hóa chức danh đội ngũ cán bộ, công chức còn nặng về hình thức, tiêu chuẩn bằng cấp, phần lớn cán bộ quản lý được bổ nhiệm sau đó mới đào tạo. Không ít người đứng đầu các cơ quan, đơn vị, địa phương sa vào chủ nghĩa giáo điều, cố chấp, không phân định được ranh giới giữa kiên định và bảo thủ, giữa đổi mới và chệch hướng, giữa đột phá, sáng tạo và xa rời nguyên tắc, dẫn đến những bất cập trong việc đánh giá và sử dụng cán bộ. Bên cạnh đó, chủ nghĩa cá nhân, tính cục bộ cũng xuất hiện ở một số địa phương, cố ý vô hiệu hóa, bao vây, cấm vận, thậm chí cài bẫy để tẩy chay cán bộ được luân chuyển, cản trở công tác luân chuyển cán bộ, vô tình phá vỡ chiến lược về cán bộ lãnh đạo, quản lý của Đảng và Nhà nước ta. Vì vậy, tiếp tục với mục tiêu sử dụng chất lượng cán bộ theo định hướng mà Đại hội Đảng lần thứ XI đã chỉ rõ: “Đánh giá và sử dụng cán bộ trên cơ sở những tiêu chuẩn, quy trình đã được bổ sung, hoàn thiện, lấy hiệu quả công tác thực tế và sự tín nhiệm của nhân dân làm thước đo chủ yếu” và “trẻ hóa đội ngũ cán bộ lãnh đạo và quản lý” nhằm ổn định, kế thừa và bền vững.

Việc sử dụng cán bộ lãnh đạo và quản lý một cách hợp lý là bố trí cán bộ vào những vị trí thích hợp, căn cứ vào bản lĩnh chính trị, đạo đức và năng lực chuyên môn, chú trọng tính kế thừa, thực hiện thường xuyên sự thẩm định năng lực cán bộ, uy tín xã hội và khả năng xử lý các vấn đề thực tiễn, nghĩa là thực hiện “chính danh” trong công tác cán bộ, cụ thể là:

Xác lập hệ thống quy hoạch cán bộ: thông qua hai cơ quan đầu mối trực tiếp là Ban Tổ chức Trung ương và Bộ Nội vụ để xây dựng một hệ thống chính sách và kế hoạch tổng thể quy hoạch và sử dụng cán bộ lãnh đạo, quản lý trong toàn hệ thống chính trị, coi việc xây dựng quy hoạch cán bộ là nhiệm vụ cơ bản và thường xuyên của các tổ chức từ trung ương tới cơ sở. Thông qua hoạt động thực tiễn, phát hiện, lựa chọn, tuyển chọn những cán bộ đủ tiêu chuẩn cho các vị trí chức danh để có kế hoạch tạo nguồn hợp lý. Mỗi chức danh cần quy hoạch một số ứng viên kế cận; công tác quy hoạch cần tiến hành rộng rãi, công khai, minh bạch, sẵn sàng bỏ nhiệm vào đầu hoặc giữa nhiệm kỳ công tác, tránh tình trạng “tập” ít, “hành” chưa đủ, thiếu thời gian để người được luân chuyển, bổ nhiệm phát huy được tố chất của mình và khu vực nơi họ công tác hiệu quả kém.

Xây dựng chính sách đào tạo, bồi dưỡng: chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng các khóa học theo vị trí chức danh một cách kỹ lưỡng trước khi bổ nhiệm, chú ý tới sự gắn bó giữa các nhân tố tác động, ảnh hưởng đến cán bộ luân chuyển, bổ nhiệm, đảm bảo các vị trí chức danh có được tính khả thi cao, tuyệt đối không rơi vào sự võ đoán hay viên vông.

Hoàn thiện hệ thống giám sát, đánh giá: xây dựng một hệ thống tiêu chí kiểm tra và đánh giá khoa học; có cơ chế chuyên biệt để đảm bảo tính khách quan, công tâm, công khai, minh bạch, đối sánh giữa kế hoạch trước luân chuyển, bổ nhiệm với kết quả cụ thể của cán bộ trong thời gian luân chuyển, bổ nhiệm nhằm phát huy tối đa năng lực công tác của các vị trí chức danh.

Ban hành chính sách cán bộ: cần chú ý đến chính sách ưu tiên, ưu đãi đối với cán bộ nữ, người dân tộc thiểu số hoặc cán bộ được luân chuyển tới công tác tại những vùng biên giới, hải đảo, vùng núi, vùng sâu, vùng xa, vùng kinh tế chậm phát triển theo từng cấp nhằm nhanh chóng ổn định điều kiện sinh sống và công tác để họ phát huy tối đa năng lực của mình.

Định hướng sử dụng cán bộ tầm chiến lược: tăng cường công tác kiểm tra, giám sát chặt chẽ, thực hiện chế độ khen thưởng và xử lý kỷ luật kịp thời. Những sai phạm nghiêm trọng cần phải được chủ động xử lý nhanh chóng, tránh làm ảnh hưởng đến tổ chức, nhân dân. Căn cứ vào thực lực của cán bộ được luân chuyển và kết quả công tác trong thời gian luân chuyển, bổ nhiệm, từ đó phát hiện những tổ chất riêng để có hướng quy hoạch sử dụng trong tầm chiến lược tiếp theo.

3.2 Đào tạo và sử dụng cán bộ hợp lý

Ở nước ta, hệ thống đào tạo cán bộ là hệ thống nhiều tầng, nhiều cấp độ với những quy chuẩn khá toàn diện và một hệ thống các trường đào tạo cán bộ từ trung ương đến các địa phương. Tuy nhiên, công tác đào tạo chưa thực sự đáp ứng được nhu cầu về chất lượng đào tạo, chưa trang bị bài bản cho các vị trí chức danh cả về kiến thức lẫn kỹ năng mà hầu như chỉ dừng lại ở khung chương trình với hệ thống lý thuyết cơ bản. Hệ lụy của sự cào bằng trong đào tạo, bồi dưỡng, tính hình thức và tính giáo huấn một chiều đã làm nghèo đi nội dung tri thức lý luận trước diễn tiến của xã hội; hiệu quả của sự vận dụng kiến thức được đào tạo, bồi dưỡng vào thực tiễn chưa cao, nhất là khả năng xử lý tình huống trong những hoàn cảnh khác nhau còn nhiều hạn chế.

Nhằm đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong giai đoạn hiện nay, trước hết cần chú trọng đến các vị trí chức danh trong hoạt động quản lý nhà nước, cần đào tạo, bồi dưỡng kỹ lưỡng trước khi bổ nhiệm, đề bạt vào các chức vụ và kết hợp với tổ chức các hình thức bồi dưỡng cập nhật kiến thức mới cho cán bộ đương chức. Ngoài các yêu cầu chung về “biện chứng cách mạng” thì tri thức hóa đội ngũ cán bộ được xem là ưu tiên chiến lược, nhằm hình thành một đội ngũ không chỉ giàu bản lĩnh, mà giàu cả trí tuệ, kết hợp tri thức thời đại và kinh nghiệm trong lãnh đạo, quản lý được tổng kết, đánh giá một cách toàn diện qua những biến đổi của thực tiễn, thực hiện quá trình nhận thức lại mô hình phát triển của đất nước trong điều kiện mới. Cần củng cố, sắp xếp, phân công lại hệ thống đào tạo cán bộ từ trung ương đến địa phương, tập trung vào 2 nhóm đối tượng: nhóm năng lực lãnh đạo, tổ chức, quản lý mang tính chiến lược, là nhóm cần có những kỹ năng tư duy chiến lược, tham mưu hoạch định chính sách và nhóm cần các kiến thức và kỹ năng nhằm nâng cao năng lực thực hành, được bồi dưỡng để cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng lãnh đạo quản lý, nhằm có đủ năng lực thực tiễn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ tham mưu, quản lý, điều hành và thực thi công vụ được giao.

Cần xác định nội dung trọng tâm đào tạo, bồi dưỡng cho các nhóm đối tượng. Đối với nhóm thứ nhất, trước hết là vị trí chức danh cấp vụ, đòi hỏi phải có tư duy trừu tượng, khả năng khái quát, biết ứng biến từ lý luận đến từ thực tiễn bao quát các vấn đề trong nước và hội nhập,

rút ra các kết luận, từ đó hoạch định phương hướng thông qua công tác tham mưu, dự thảo chính sách và các giải pháp điều hành hiệu quả nhất. Song song với nhóm này, tại khu vực trung ương cần quan tâm đến đội ngũ chức danh người đứng đầu các đơn vị sự nghiệp công lập và doanh nghiệp, đơn vị hoạt động theo cơ chế doanh nghiệp (không ít trong số họ cũng được xếp vào đội ngũ công chức). Hoạt động quản lý của đội ngũ này hướng vào cơ chế tự chủ, do vậy họ cần được trang bị các kiến thức riêng liên quan đến cơ chế thị trường và các kỹ năng xã hội, kỹ năng chuyên biệt trong môi trường cạnh tranh và hội nhập, cần phải đổi mới và thiết kế tài liệu học tập phù hợp với nhu cầu của họ. Đối với nhóm thứ 2 là khối kiến thức dành cho các vị trí chức danh của chính quyền địa phương, cần trang bị kiến thức về chức trách cho từng vị trí của lãnh đạo sở và quận, huyện cũng như những kỹ năng trong tham mưu, điều hành thực tế, để họ có cơ hội nâng cao năng lực thực hành cho hoạt động quản lý của mình. Đội ngũ cán bộ là người đứng đầu các đơn vị sự nghiệp công lập và doanh nghiệp, đơn vị hoạt động theo cơ chế doanh nghiệp cũng cần được bồi dưỡng các kiến thức phù hợp, nhất là khối kiến thức về quản lý và quản lý nhà nước, vì đây là điều kiện cần cho các đối tượng này khi họ được coi là công chức nhà nước.

Về vị trí chức danh lãnh đạo, quản lý cấp phòng trong các cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, tùy theo các lĩnh vực chuyên ngành ở trung ương và địa phương mà thiết kế chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp (nhất là chức trách và chuyên ngành), cần quy định và phân cấp các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng phù hợp, đảm bảo chất lượng, hiệu quả, kịp thời.

Để đáp ứng nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng kịp thời đội ngũ cán bộ nguồn cho các vị trí chức danh trong chặng đường tới, cần sớm hoàn thiện đồng bộ nội dung đào tạo, bồi dưỡng theo các chương trình phù hợp, trên cơ sở một bộ khung chuẩn cũng như tiêu chuẩn hóa đội ngũ những người truyền thụ tri thức, nhằm không ngừng phát triển tư duy lý luận khoa học, tránh sự cắt xén và lắp ghép tùy tiện, nhất là các môn lý luận, thành một cấu trúc siêu hình hoặc tình trạng bao sân trong công tác đào tạo là cơ hội nảy sinh tính hình thức, sự dễ dãi và tính một chiều. Mục tiêu của đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí chức danh là nhằm tạo ra đội ngũ cán bộ có năng lực, biết chọn con đường ngắn nhất, phù hợp nhất để thu được hiệu quả cao nhất theo mục đích đặt ra.

Tài liệu tham khảo:

1. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Nxb CTQG, H.2011.
2. Hồ Chí Minh, toàn tập, tập 5, Nxb CTQG, H.2002.
3. Nghị quyết số 08/2004/NQ-CP của Chính phủ về tiếp tục đẩy mạnh phân cấp quản lý nhà nước giữa chính phủ và chính quyền tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.
4. Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 quy định về cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập.

5. Đinh Ngọc Thạch, Chính sách sử dụng cán bộ hợp lý - Nhân tố, động lực phòng ngừa, ngăn chặn suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống. Kỷ yếu Hội thảo khoa học Tạp chí Cộng sản: Một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay, TP. Hồ Chí Minh, 2013.

TS. Phạm Đức Chính - Học viện Hành chính quốc gia, Bộ Nội vụ

Nguồn: tcnn.vn

BỔ TRÍ, SẮP XẾP CÁN BỘ PHẢI XỨNG TẦM!

Công tác cán bộ có vai trò đặc biệt quan trọng, Bác Hồ đã từng dạy: “Cán bộ là gốc của mọi công việc”. Do đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng, bổ trí, sắp xếp cán bộ có ý nghĩa quan trọng chiến lược, quyết định đối với sự phát triển, hưng thịnh đối với bất cứ quốc gia, dân tộc nào. Với đặc thù hệ thống chính trị của nước ta là do Đảng Cộng sản lãnh đạo nên công tác cán bộ lại càng quan trọng, cấp thiết hơn.

Công tác cán bộ thuộc quyền quyết định của Đảng, theo đó Đảng có trách nhiệm bổ trí, sắp xếp, giới thiệu người ra ứng cử vào các vị trí lãnh đạo, điều hành trong các cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội.

Việc Đảng lựa chọn cán bộ là hoàn toàn hợp lý, đúng đắn, vì Đảng luôn tuân theo nguyên tắc khách quan, công khai, minh bạch, dựa vào năng lực, sở trường của cán bộ để sắp xếp, bổ trí công việc. Điều này được chứng minh qua suốt chiều lịch sử đấu tranh giải phóng dân tộc và xây dựng đất nước từ khi Đảng thành lập.

Tuy nhiên, hiện nay mặt trái của cơ chế thị trường đã tác động mạnh đến nhiều mặt đời sống xã hội và đang có dấu hiệu lan sang lĩnh vực chính trị, quản lý nhà nước, trong đó có công tác tổ chức, cán bộ.

Xuất hiện này càng nhiều tình trạng sắp xếp, bổ trí lãnh đạo, quản lý không dựa vào năng lực, sở trường mà chỉ dựa vào các mối quan hệ thân quen, gia đình, bè phái, cục bộ... mà dân gian thường ví von “tiền tệ, hậu duệ, quan hệ...”.

Đặc biệt, một số nơi lợi dụng chủ trương trẻ hóa cán bộ mà bổ trí, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý quá “non” kinh nghiệm, yếu cả về chuyên môn, nghiệp vụ cũng như uy tín, khả năng quản lý, điều hành. Nhiều cán bộ mới ra trường, làm việc ở cơ quan, đơn vị chỉ vài năm, vì mối quan hệ nào đó mà được bổ trí giữ các chức vụ cao.

Có thể khẳng định nếu chưa trải qua thực tiễn công tác thì dù có thông minh, tài giỏi đến mấy cũng không thể quản lý, điều hành hiệu quả được. Bởi vì, họ thiếu cái quan trọng nhất để trở thành cán bộ, quản lý đó là thực tiễn, kinh nghiệm công tác và uy tín cá nhân- những cái mà chỉ có qua quá trình công tác, rèn luyện, tích lũy nhất định mới có được.

Chính điều này đã dẫn đến tình trạng cơ quan, đơn vị nhà nước hoạt động kém hiệu quả, trì trệ, xảy ra sai phạm lớn kinh doanh hoặc làm ăn thua lỗ, gây thiệt hại lớn cho tài sản nhà nước. Ban hành những văn bản thiếu thực tiễn, không áp dụng được vào thực tiễn... Đây là nguyên nhân gây bức xúc, bất bình đối với cán bộ, nhân dân thời gian qua.

Thực tế nhiều cán bộ sau khi được bổ nhiệm vào các chức vụ quan trọng trong các cơ quan nhà nước không có khả năng quản lý, điều hành, không phát huy được năng lực, hiệu quả trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao.

Đa số những người này không có đột phá trong công tác quản lý, điều hành hoặc đề ra được các chủ trương, biện pháp nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của cơ quan, doanh nghiệp được giao quản lý, điều hành mà chủ yếu là đi theo lối mòn cũ, theo kiểu “trước sao, nay vậy”.

Do đó, trường hợp có thay đổi hoặc xảy ra biến cố đòi hỏi người lãnh đạo phải có kiến thức, kinh nghiệm và bản lĩnh để giải quyết vấn đề nảy sinh, đáp ứng sự thay đổi đó thì họ lại không thể thực hiện được.

Mặt khác, do yếu chuyên môn, nghiệp vụ và không có kinh nghiệm, uy tín nên phải dựa vào đội ngũ tham mưu, giúp việc, vì thế trong trường hợp cấp dưới thực hiện hành vi sai trái, vi phạm pháp luật cũng không có khả năng kiểm tra, giám sát, chấn chỉnh hoặc kiểm soát, xử lý các sai phạm.

Thiết nghĩ, công tác cán bộ là rất quan trọng, quyết định mọi thành bại của công việc, vì vậy cần phải đặc biệt coi trọng công tác cán bộ.

Trước hết, chúng ta không nên quá nặng nề cơ cấu mà cần có cơ chế tạo điều kiện cạnh tranh lành mạnh, minh bạch để lựa chọn được những cán bộ thật sự có năng lực, bản lĩnh và uy tín để bổ trí vào các chức vụ quản lý, điều hành.

Tiếp đó, cơ quan có thẩm quyền cần làm tốt công tác tuyển dụng cán bộ, công chức thông qua thi tuyển, dựa vào năng lực, kết quả công tác và đạo đức lối sống, uy tín đối với cán bộ, nhân dân để sắp xếp, bổ trí cán bộ phù hợp. Có như vậy, mới lựa chọn, sử dụng được những người có đức, có tài giữ những trọng trách trong hệ thống chính trị, phục vụ sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của đất nước./.

Nguồn: giaoducthoidai.vn

TỔNG KIỂM TRA VIỆC BỔ NHIỆM CÁN BỘ ĐỂ TRÁNH “NGỒI NHÀM GHẾ”

Chủ nhiệm Ủy ban Tư pháp vừa kiến nghị Chính phủ chỉ đạo tổng kiểm tra công tác bổ nhiệm cán bộ giữ chức vụ lãnh đạo trên cả nước để trả lời dư luận, cử tri.

Đề nghị này là cần thiết sau một loạt các vụ kỷ luật một số lãnh đạo cao cấp như Bí thư thành ủy thành phố Hồ Chí Minh Đinh La Thăng, Thứ Trưởng Hồ Thị Kim Thoa, Phó Chủ tịch tỉnh Hậu Giang Trịnh Xuân Thanh, Bí thư Thành ủy Đà Nẵng Nguyễn Xuân Anh, Chủ tịch thành phố Đà Nẵng Huỳnh Đức Thơ, Lãnh đạo Tập đoàn Hoá chất và Ban Chỉ đạo Tây Nam Bộ... Họ đều là những cán bộ cao cấp, những người được giao nắm trọng trách trong bộ máy quản lý.

Câu chuyện Hải Dương chưa hết nóng đã lan sang câu chuyện ở Vĩnh Phúc, Sở Giáo dục có 45 cán bộ trong đó 39 người có chức vụ. Qua đó, cần phải có suy nghĩ và có thái độ phê phán nghiêm túc. Thậm chí có rất nhiều nơi ở tổ chức, cơ quan ban Đảng ở cấp viện hay thị xã không có một chuyên viên nào, đa số là cán bộ, chủ yếu là trưởng ban và phó trưởng ban trong khi chúng ta đang cần chất lượng của những người trực tiếp làm việc. Xu hướng chạy theo quan chức, chức vụ đang ngày càng nhiều. Cái không bình thường là ở chỗ cán bộ nhiều hơn nhân viên.

Tôi đã theo dõi thông tin trên các phương tiện thông tin đại chúng liên tục trong nhiều năm nay, nhất là thời điểm sau Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII có rất nhiều biểu hiện mà báo chí nêu với tinh thần phê phán như lợi dụng chức quyền để bổ nhiệm những người thân trong gia đình như vợ chồng, con cái, anh em, họ hàng hay có những thiên vị cá nhân là những nhóm lợi ích, sân sau. Việc này đã tồn tại cần thiết phải xử lý nghiêm khắc để giữ cho được uy tín của Đảng và đảm bảo cho Đảng, Nhà nước cũng như hệ thống chính trị có đội ngũ cán bộ thực sự có đức có tài, thực sự xứng đáng để điều hành công việc, đảm nhận các chức vụ được uỷ thác.

Trong công việc áp dụng quy trình bổ nhiệm cán bộ qua các hiện tượng ở một số địa phương cho thấy một số hiện tượng vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ của Đảng. Việc vi phạm nguyên tắc như vậy chính là nguyên nhân lớn làm cho Đảng suy yếu, mất sức chiến đấu, dẫn đến hệ quả tiêu cực làm phân tâm, gây mất niềm tin, mất đoàn kết ngay trong nội bộ Đảng từ câu chuyện bổ nhiệm cán bộ từ đó gây hậu quả khôn lường.

Không ít những khuyết điểm yếu kém liên quan tới việc bổ nhiệm cán bộ đã kéo dài nhiều năm. Mất xích tổ chức cán bộ là mất xích xung yếu nhất trong cả dây chuyền quản lý. Nếu mất xích này bị lỗi sẽ tác động không nhỏ tới các hoạt động khác của Đảng, làm giảm lòng tin của người dân.

Qua theo dõi thông tin liên quan tới các vị vừa bị kỷ luật, không khó để nhận ra rằng, trong việc bổ nhiệm cán bộ, cái gọi là quy trình đã bị hình thức hoá, luôn dung quy trình để biện hộ cho những việc làm sai trái, những việc làm ầm đẩu trong đó sự không công tâm và không khách quan nhưng đến khi giải trình về mặt hình thức thì ai cũng cho rằng đúng quy trình. Cách giải trình này nhiều đến mức không còn là cá biệt nữa. Nếu tình trạng này không được chấn chỉnh sớm, nghiêm túc thì chúng ta vẫn tiếp tục kéo dài sự suy thoái, sự biến chất từ đó ảnh hưởng trực tiếp đến sự tồn vong của chế độ và sinh mệnh của Đảng.

Đọc lại các nghị quyết của Đảng từ Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX, Đại hội Đảng lần thứ X đến Đại hội Đảng lần thứ XII vừa rồi luôn luôn nhấn mạnh tinh thần trách nhiệm, sự gương mẫu của cấp ủy nhất là người đứng đầu cấp ủy thì tất cả những trường hợp xem xét kỉ luật vừa qua đều vướng vào vấn đề không gương mẫu trong công việc lẫn trong sinh hoạt riêng tư như nhận xe của doanh nghiệp, nhận nhà của doanh nghiệp.

Đã có những cảnh báo từ lâu về kinh tế thị trường, nếu quan chức chính trị không rèn luyện, không giữ được phẩm chất đạo đức trọn vẹn mà rơi vào thoái hoá biến chất thì thường có những sự liên kết với sâu sau, với những “đại gia”. Chúng ta rất trân trọng những chủ doanh nhân, doanh nghiệp làm ăn quang minh chính đại nhưng ta không thể chấp nhận hiện tượng lợi dụng giữa kinh tế và chính trị theo lợi ích cá nhân.

Nếu không giải quyết được những hiện tượng ấy thì làm sao lấy lại được niềm tin của nhân dân. Niềm tin của dân là một thứ tài sản của Đảng, của chế độ, Sức mạnh là ở dân, nếu dân không còn niềm tin với Đảng, chế độ thì chế độ này sẽ tồn tại như thế nào?! Nói vậy để thấy công tác kỉ luật của Đảng lúc này là rất cần thiết, cấp bách và hệ trọng trong việc củng cố vai trò của Đảng trong cuộc sống hôm nay.

Những quyết định kỷ luật này minh chứng một bước tiến rất lớn so với trước đây. Điều này cũng thể hiện sự đồng thuận lớn về yêu cầu giữ vững kỷ cương trong công tác cán bộ. Quan sát xung quanh sẽ không khó để thấy dư luận nhiệt liệt ủng hộ và tán thành việc làm khách quan,

nghiêm túc, công minh của Đảng với mục đích cao nhất là làm cho Đảng trong sạch và vững mạnh nhằm thúc đẩy công cuộc Đổi Mới của đất nước theo hướng kiến tạo và liêm chính.

Tổng kiểm tra việc bổ nhiệm cán bộ là việc cần làm nghiêm túc vì việc này sẽ củng cố niềm tin rằng Đảng ta quyết tâm thực hiện cho bằng được phương châm của Bác Hồ là lời nói phải đi đôi với việc làm. Qua đó còn thể hiện sự công khai minh bạch, thấu lí đạt tình trong phương châm giáo dục và rèn luyện cán bộ của Đảng đặc biệt theo chiều hướng đang tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII, tiếp tục đẩy mạnh việc xây dựng chính đôn Đảng theo 2 nghị quyết quan trọng là Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 của Khoá XI và Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 của Khoá XII gắn với việc toàn Đảng đang tập làm theo tư tưởng đạo đức phong cách của Bác để lấy lại niềm tin của nhân dân, để tăng cường sức mạnh, sức chiến đấu của Đảng.

Những quyết định kỷ luật vừa rồi được làm rất ráo, làm nghiêm túc cho thấy công tác kỉ luật của Đảng rất nghiêm khắc đồng thời cũng thể hiện việc không có ngoại lệ, không có vùng cấm. Và việc Tổng kiểm tra việc bổ nhiệm cán bộ là cần thiết để bộ máy quản lý mạnh hơn, sạch hơn khi những người đã “ngồi nhầm chỗ” được loại bỏ hoàn toàn.

Giáo sư Hoàng Chí Bảo, nguyên Ủy viên Hội đồng Lý luận Trung ương

Nguồn: vietnamnet.vn

BỘ CÔNG THƯƠNG CẮT ĐIỀU KIỆN KINH DOANH: THỰC CHẤT TỚI ĐÂU

Bộ trưởng Bộ Công Thương Trần Tuấn Anh tuyên bố sẽ cắt giảm 675 điều kiện kinh doanh - con số mà Bộ này cho là “lớn nhất trong lịch sử ngành Công Thương”. Soi kỹ 675 điều kiện dự kiến cắt giảm này lại thấy nhiều điều rất bất ngờ.

Phương án cắt giảm những điều kiện kinh doanh mà Bộ Công Thương đang thực hiện được doanh nghiệp quan tâm khi sẽ góp phần đơn giản hóa được nhiều điều kiện không hợp lý.

Chẳng hạn trong dự theo nghị định sửa đổi Nghị định số 19 về kinh doanh khí, gas, những vấn đề doanh nghiệp gas kêu nhiều nhất đã được Bộ Công Thương bãi bỏ. Cụ thể đối với thương nhân phân phối khí, dự thảo nghị định mới nhất đã bãi bỏ các điều kiện kinh doanh liên

quan như: phải sở hữu các bồn chứa khí và sở hữu chai chứa LPG, sở hữu trạm nạp, sở hữu trạm cấp khí, về thiết lập hệ thống phân phối cho phù hợp với chỉ đạo của Chính phủ tại Nghị quyết số 35 về hỗ trợ và phát triển doanh nghiệp đến năm 2020.

Ngoài ra, tại phương án cắt giảm điều kiện kinh doanh liên quan đến hoạt động sở giao dịch hàng hóa, nhượng quyền thương mại, Bộ Công Thương cũng dự kiến không yêu cầu những vấn đề liên quan đến bằng cấp.

Trong việc sửa đổi các điều kiện liên quan kinh doanh thuốc lá, xăng dầu... những yêu cầu can thiệp sâu vào hoạt động của doanh nghiệp cũng được dỡ bỏ phần nào.

Sáp nhập nhiều điều kiện thành 1 điều kiện

Tuy nhiên, Luật sư Trương Thanh Đức, Chủ tịch Công ty Luật Basicos, cũng đã bày tỏ băn khoăn xung quanh tuyên bố cắt giảm 675 điều kiện kinh doanh của Bộ Công Thương.

Trong số 675 điều kiện kinh doanh dự kiến cắt giảm, thì có tới 215 điều kiện thuộc lĩnh vực kinh doanh thực phẩm thuộc quản lý của Bộ Công Thương, cụ thể là giao cho Vụ Khoa học và Công nghệ.

Lĩnh vực Kinh doanh thực phẩm có tới 350 điều kiện kinh doanh, tập trung tại Nghị định số 77/2016/NĐ-CP. Theo ông Trương Thanh Đức, để cắt giảm 215 điều kiện, Bộ Công Thương sử dụng cách sáp nhập nhiều điều kiện với nhau thành 1.

Có rất nhiều điều kiện được “cắt giảm” bằng cách sáp nhập các điều kiện như trên. Chẳng hạn quy định về hệ thống thông gió; hệ thống chiếu sáng; hệ thống cung cấp nước, hệ thống xử lý chất thải, rác thải; điều kiện đối với bảo quản thực phẩm trong sản xuất thực phẩm; điều kiện đối với cơ sở kinh doanh,...

Ngoài ra, những điều kiện bao gồm 5-6 gạch đầu dòng thì được gộp lại chỉ còn 1 gạch đầu dòng. Nhờ đó, số điều kiện kinh doanh được tính là đã cắt giảm.

Phần được tính toán cắt giảm nhiều nhất liên quan đến các điều kiện riêng với dầu thực vật, bia, sữa,... chỉ giữ lại những quy định đặc thù của từng ngành, nghề. Nhưng thực tế phần lớn điều kiện với dầu thực vật, bia, sữa đã được quy định tại “điều kiện chung bảo đảm an toàn thực phẩm với cơ sở sản xuất thực phẩm”.

Cho nên dù có cắt giảm điều kiện ở mục riêng thì DN vẫn phải thực hiện theo những quy định chung để bảo đảm an toàn thực phẩm.

Ngoài ra, có những quy định được cắt giảm không có tác dụng gì với DN. Ví dụ như Điều kiện đối với thiết lập website thương mại điện tử bán hàng tại Nghị định số 52/2013/NĐ-CP. Bộ Công Thương quyết cắt 8/21 điều kiện kinh doanh.

Theo đó, Bộ Công Thương cắt bỏ những điều kiện mà hiển nhiên DN phải có, không cần quy định trong văn bản pháp luật. Chẳng hạn yêu cầu “có website và tên miền hợp lệ, và tuân thủ các quy định về quản lý thông tin trên Internet”. Rồi phải có “cấu trúc, tính năng và các mục thông tin chủ yếu trên website cung cấp dịch vụ”.

“Những quy định này không cắt thì doanh nghiệp vẫn phải thực hiện vì làm thương mại điện tử mà không có tên miền không thể hoạt động được”, ông Trương Thanh Đức nhấn mạnh.

Ông Nguyễn Quang Đồng, chuyên gia về chính sách công cho biết cũng đã nhận ra nhiều điểm đáng băn khoăn liên quan số lượng điều kiện kinh doanh Bộ Công Thương tuyên bố cắt giảm.

Ông Nguyễn Quang Đồng đánh giá: Ngoài số lượng, quan trọng hơn cần chú ý đến chất lượng nữa. Việc cắt giảm phải đi vào thực chất, nghĩa là cắt giảm những điều kiện “làm khó” doanh nghiệp chứ không nên chạy theo số lượng, trong khi những “nút thắt” chính yếu làm khó doanh nghiệp thì vẫn còn tồn tại lại.

Ông Trương Thanh Đức cho rằng: Tuyên bố cắt giảm từng ấy điều kiện kinh doanh nhưng thực chất giảm được bao nhiêu giấy phép thì lại là chuyện khác. Có thể trước 1 giấy phép làm 10 động tác thì giờ 5 động tác, nhưng về cơ bản vẫn từng ấy giấy tờ. Như thế thì không có nhiều ý nghĩa nữa.

Để giải quyết tận gốc vấn đề “giấy phép con”, ông Nguyễn Quang Đồng cho rằng: Trước mắt Chính phủ cần bãi bỏ, cắt giảm, sửa đổi càng nhanh càng tốt một số lượng lớn quy định hành chính hiện hành. Trong ngắn hạn, việc làm này sẽ cởi bỏ gánh nặng cho doanh nghiệp, tạo môi trường kinh doanh thông thoáng, thúc đẩy đầu tư kinh doanh, tạo ra sức cạnh tranh cho nền kinh tế.

“Cắt giảm là cần thiết, nhưng chưa phải là cái gốc của vấn đề. Bởi, kinh nghiệm cho thấy, thường thì cắt giảm được 1 giấy phép, có đến 10 giấy phép khác sẽ lại ‘mọc’ ra. Vì vậy giám sát việc ban hành văn bản đóng vai trò quan trọng không kém cắt giảm”, ông Nguyễn Quang Đồng chia sẻ.

Nguồn: vietnamnet.vn

BỔ TRÍ “3 NGƯỜI LÃNH ĐẠO 1 NGƯỜI”: TỔNG CỤC MÔI TRƯỜNG LÊN TIẾNG

Ngày 29/9, Tổng cục Môi trường, Bộ Tài nguyên và Môi trường đã phát đi thông tin về việc bổ trí cán bộ tại Cục Kiểm soát hoạt động bảo vệ môi trường.

Theo đó, ngày 28/9, Báo Điện tử Dân trí có đăng bài viết “Cục Kiểm soát hoạt động bảo vệ môi trường: 3 người lãnh đạo 1 người” đề cập đến danh sách lãnh đạo và các chuyên viên của Cục Kiểm soát hoạt động bảo vệ môi trường, Tổng cục Môi trường. Thông tin này, hiện đang nhận được sự quan tâm và băn khoăn của dư luận.

Để người dân có cái nhìn khách quan, chính xác nhất về sự việc này, Tổng cục môi trường cung cấp thêm một số thông tin như sau:

Cục Kiểm soát hoạt động bảo vệ môi trường là đơn vị được thành lập từ năm 2014 trên cơ sở điều chuyển, sắp xếp lại tổ chức và con người từ Thanh tra Tổng cục Môi trường trước đây do có sự thay đổi trong quy định của Luật Thanh tra về tổ chức thực hiện nhiệm vụ thanh tra chuyên ngành.

Tổng số công chức và hợp đồng lao động của Cục là 25 người, trong đó có 3 lãnh đạo Cục, 13 lãnh đạo cấp Phòng, 6 chuyên viên và 3 hợp đồng lao động.

Việc bổ trí cán bộ là phù hợp với thực tế và quy định tại thời điểm đó. Trong quá trình sắp xếp tổ chức bộ máy của Cục Kiểm soát hoạt động bảo vệ môi trường, đã có một số cán bộ xin chuyển công tác.

Tuy nhiên, hiện nay Chính phủ và Bộ Tài nguyên và Môi trường có chủ trương tổ chức tinh gọn bộ máy, tinh giản biên chế. Vì vậy, để hoạt động hiệu quả hơn, cùng với các đơn vị khác trong Bộ Tài nguyên và Môi trường, Tổng cục Môi trường đã chủ động tiến hành tổ chức đánh giá toàn diện việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của các đơn vị trực thuộc.

Đồng thời, tiến hành xây dựng Đề án kiện toàn tổ chức bộ máy của Tổng cục Môi trường trình Bộ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường. Đề án đã được các Bộ, ngành góp ý, hiện đang được Bộ Nội vụ và Bộ Tư pháp thẩm định trước khi trình Thủ tướng Chính phủ phê duyệt.

Theo đề án này, số đầu mối các Cục quản lý nhà nước trực thuộc Tổng cục Môi trường (trong đó có Cục Kiểm soát hoạt động bảo vệ môi trường) sẽ giảm từ 7 Cục xuống còn 4 Cục, chuyển đổi mô hình tổ chức của 3 Cục thành Vụ.

Dự kiến số lượng đầu mối cấp phòng sẽ giảm bớt 17 phòng, số lượng cán bộ lãnh đạo cấp phòng sẽ giảm 43 người.

Việc sắp xếp, bố trí lại cán bộ lãnh đạo, quản lý của Cục Kiểm soát hoạt động bảo vệ môi trường nói riêng và Tổng cục Môi trường nói chung đang được chủ động thực hiện theo hướng tinh giản, gọn nhẹ và hoạt động hiệu quả hơn trong thời gian tới.

Nguồn: baohinhphu.vn

ĐƠN GIẢN HÓA THỦ TỤC HÀNH CHÍNH, GIẤY TỜ CÔNG DÂN

Ngày 26/9/2017, Chính phủ ban hành Nghị quyết số 93/NQ-CP về việc đơn giản hóa thủ tục hành chính, giấy tờ công dân liên quan đến quản lý dân cư thuộc phạm vi chức năng quản lý nhà nước của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Theo đó, Nghị quyết thông qua Phương án đơn giản hóa thủ tục hành chính, giấy tờ công dân liên quan đến quản lý dân cư thuộc phạm vi chức năng quản lý nhà nước của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, bao gồm các lĩnh vực: 1- An toàn lao động. 2- Bảo trợ xã hội. 3- Giáo dục nghề nghiệp. 4- Lao động - tiền lương và quan hệ lao động. 5- Phòng chống tệ nạn xã hội. 6- Quản lý lao động ngoài nước. 7- Việc làm.

Cũng theo Nghị quyết, giao Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội căn cứ nội dung Phương án đơn giản hóa được Chính phủ thông qua tại Điều 1 Nghị quyết này, trong phạm vi thẩm quyền chủ trì, phối hợp với bộ, ngành, cơ quan có liên quan chịu trách nhiệm sửa đổi, bổ sung, thay thế hoặc hủy bỏ, bãi bỏ thủ tục hành chính, giấy tờ công dân quy định tại văn bản quy phạm pháp luật để ban hành theo thẩm quyền hoặc trình cấp có thẩm quyền ban hành phù hợp với thời điểm hoàn thành, vận hành của Cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư.

Nghị quyết này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký ban hành.

Anh Cao – Cổng thông tin điện tử Bộ Nội vụ

NHÂN SỰ MỚI CÁC BỘ, NGÀNH, ĐỊA PHƯƠNG

Bộ Giáo dục và Đào tạo:

Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc vừa ký quyết định bổ nhiệm 2 Thứ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo. Cụ thể:

Theo Quyết định số 1436/QĐ-TTg ngày 22/09/2017, Thủ tướng Chính phủ điều động, bổ nhiệm ông Nguyễn Văn Phúc, Hiệu trưởng Trường Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh giữ chức Thứ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Tại Quyết định số 1438/QĐ-TTg cùng ngày, Thủ tướng Chính phủ điều động, bổ nhiệm ông Nguyễn Hữu Độ, Ủy viên Ban Chấp hành Thành ủy Hà Nội, Giám đốc Sở Giáo dục và Đào tạo thành phố Hà Nội giữ chức vụ Thứ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Cũng theo Quyết định số 1448/QĐ-TTg ngày 25/09/2017 của Thủ tướng Chính phủ, ông Bùi Văn Ga, Thứ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo được kéo dài thời gian công tác để giảng dạy và nghiên cứu khoa học tại Đại học Đà Nẵng Nghị định số 141/2013/NĐ-CP ngày 24/10/2013 của Chính phủ sau khi hết tuổi làm công tác quản lý từ ngày 1/12/2017 theo.

Bộ Y tế:

Ngày 28/9, TS. BS Bạch Quốc Khánh được bổ nhiệm giữ chức vụ Giám đốc Viện Huyết học và Truyền máu Trung ương.

Tỉnh Hòa Bình:

Ngày 28/9, ông Lê Xuân Hoàng, Phó Giám đốc Sở Y tế được bổ nhiệm kiêm giữ chức vụ Giám đốc bệnh viện đa khoa tỉnh Hòa Bình kể từ ngày 27/9.

Trước đó, chiều 9/8 tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Hòa Bình, đại diện Sở Y tế tỉnh Hòa Bình đã công bố quyết định cách chức Giám đốc Bệnh viện Đa khoa tỉnh Trương Quý Dương

Nguồn: baochinhpvu.vn

KIỆN TOÀN HỘI ĐỒNG PHỐI HỢP PHỔ BIẾN, GIÁO DỤC PHÁP LUẬT

Ngày 20/9, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 42/2017/QĐ-TTg sửa đổi, bổ sung một số điều của Quyết định số 27/2013/QĐ-TTg ngày 19/5/2013 quy định về thành phần và nhiệm vụ, quyền hạn của Hội đồng phối hợp phổ biến, giáo dục pháp luật

Theo đó, Phó Chủ tịch Hội đồng phối hợp phổ biến, giáo dục pháp luật Trung ương gồm Thứ trưởng các Bộ: Bộ Thông tin và Truyền thông; Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Mời Phó Chủ tịch Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam làm Phó Chủ tịch Hội đồng.

Các Ủy viên Hội đồng là đại diện lãnh đạo các cơ quan, tổ chức sau: Văn phòng Chính phủ, Bộ Quốc phòng, Bộ Công an, Bộ Nội vụ, Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, Bộ Giao thông vận tải, Bộ Công Thương, Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Bộ Tài nguyên và Môi trường, Bộ Y tế, Bộ Tài chính, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Xây dựng, Ủy ban Dân tộc, Đài Truyền hình Việt Nam, Đài Tiếng nói Việt Nam, Thông tấn xã Việt Nam.

Quyết định số 42/2017/QĐ-TTg cũng sửa đổi thành phần Hội đồng phối hợp phổ biến, giáo dục pháp luật cấp tỉnh, cấp huyện. Theo đó, Ủy viên Hội đồng là lãnh đạo cơ quan công an, cơ quan quân sự, các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh, UBND cấp huyện, Đài Phát thanh và Truyền hình...

Ủy viên Hội đồng có trách nhiệm tham gia đầy đủ các hoạt động của Hội đồng; tham mưu giúp Thủ trưởng cơ quan, tổ chức mà mình là đại diện làm thành viên Hội đồng chỉ đạo, hướng dẫn triển khai công tác phổ biến, giáo dục pháp luật chuyên ngành thuộc phạm vi quản lý hoặc phổ biến, giáo dục pháp luật cho thành viên, hội viên của tổ chức mình; hàng năm tổng hợp kết quả, báo cáo Hội đồng và đề xuất giải pháp tháo gỡ vướng mắc, bất cập phát sinh từ công tác phổ biến, giáo dục pháp luật chuyên ngành ...

* Thủ tướng Chính phủ cũng ban hành Quyết định số 1430/QĐ-TTg về việc kiện toàn Hội đồng phối hợp phổ biến, giáo dục pháp luật Trung ương. Theo đó, kiện toàn Hội đồng gồm thành phần quy định tại Quyết định 27/2013/QĐ-TTg và Quyết định 42/2017/QĐ-TTg.

Hội đồng làm việc theo nguyên tắc thảo luận tập thể, phát huy vai trò của từng thành viên Hội đồng. Các thành viên Hội đồng làm việc theo chế độ kiêm nhiệm. Hội đồng họp định kỳ 2 lần/năm, họp đột xuất theo yêu cầu của Chủ tịch Hội đồng hoặc theo ý kiến của tối thiểu 1/2 thành viên Hội đồng. Hội đồng sử dụng con dấu của Bộ Tư pháp - cơ quan thường trực của Hội đồng.

Nguồn: baochinhpvu.vn