



BẢN TIN CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

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

SỐ 1 - Từ 30/5 đến 05/6/2016

TIN NỔI BẬT CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

TIN TRUNG ƯƠNG

**Cơ quan thường trực
VĂN PHÒNG BAN CHỈ ĐẠO
CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH
CỦA CHÍNH PHỦ**

**Chỉ đạo nội dung
TS. NGUYỄN TRỌNG THỪA**

**THỨ 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: 04.62821016**

Email

bantinbcdcchc@moha.gov.vn

Website

<http://www.moha.gov.vn>

THỦ TƯỚNG: XÂY DỰNG MỘT CHÍNH PHỦ HÀNH ĐỘNG, LIÊM CHÍNH

Nhấn mạnh tới ưu tiên hoàn thiện thể chế, sáng 1/6/2016, Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc nêu rõ sẽ xây dựng một Chính phủ hành động, kiến tạo, liêm chính, phục vụ phát triển, phục vụ nhân dân.



Thủ tướng chủ trì phiên họp Chính phủ thường kỳ tháng 5/2016

Trong 2 ngày 1 và 2/6, Chính phủ họp phiên thường kỳ tháng 5/2016 dưới sự chủ trì của Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc.

Theo yêu cầu của Thủ tướng, lần đầu tiên phiên họp thường kỳ của Chính phủ thảo luận về vấn đề hoàn thiện thể chế trước khi thảo luận các vấn đề kinh tế-xã hội.

Phát biểu mở đầu gợi ý các thành viên Chính phủ thảo luận, Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc cho biết đây là hai nội dung lớn của phiên họp thường kỳ Chính phủ tháng 5/2016. Chính phủ sẽ dành trọn một ngày cho vấn đề xây dựng thể chế, nội dung về kinh tế - xã hội sẽ được thảo luận trong ngày thứ hai của phiên họp.

Thủ tướng nhắc lại quan điểm đã được Chính phủ xác định tại phiên họp thường kỳ tháng 4, đó là xây dựng Chính phủ thực hiện tốt Nghị quyết Đại hội XII của Đảng, một Chính phủ hành động, kiến tạo, liêm chính, phục vụ phát triển, phục vụ nhân dân để nhân dân có cuộc sống vật chất và tinh thần tốt hơn, an toàn hơn. Trong đó, tập trung giải quyết các điểm nghẽn về thể chế, pháp luật.

“Một câu hỏi lớn đặt ra là vì sao chúng ta vẫn chưa phát triển mạnh? Một nguyên nhân rất quan trọng là vấn đề cải cách hành chính, bộ máy, thủ tục cho người dân và doanh nghiệp. Chúng ta chưa tạo môi trường tốt cho sự phát triển, cái chính là pháp luật còn ràng buộc, tính minh bạch hạn chế, rồi vấn đề đạo đức công vụ, trách nhiệm của người đứng đầu, bộ máy cán bộ công chức nơi này, nơi khác...” - Thủ tướng nhận định.



Thủ tướng nhấn mạnh xây dựng một Chính phủ hành động, kiến tạo, liêm chính, phục vụ phát triển, phục vụ nhân dân

“Do đó, tại phiên họp này, chúng tôi muốn nhấn mạnh vai trò của thể chế. Lần đầu tiên khi thảo luận tại phiên họp Chính phủ, chúng ta đặt vấn đề thể chế lên trước vấn đề kinh tế-xã hội, kiểm điểm xem Chính phủ còn nợ gì về thể chế, hướng khắc phục ra sao, còn vướng mắc gì cần tháo gỡ, đặc biệt là trong việc thi hành Luật Doanh nghiệp, Luật Đầu tư. Đồng thời thảo luận thông qua các dự án luật, pháp lệnh cụ thể” - Thủ tướng đề nghị.

Báo cáo về vấn đề tình hình ban hành các văn bản hướng dẫn thi hành các luật, Bộ trưởng, Chủ nhiệm Văn phòng Chính phủ Mai Tiến Dũng cho biết “tình hình rất đáng lo ngại”.

Tính đến ngày 31/5, theo thống kê, Chính phủ cần phải ban hành 51 văn bản hướng dẫn, nhưng mới ban hành được 14 văn bản, còn 37 văn bản chưa được ban hành. Trong đó 11 văn bản đã xây dựng xong dự thảo và đang trong quy trình xử lý, số văn bản chưa trình là 26.

Ngoài ra, còn 91 thông tư và 13 thông tư liên tịch chưa được ban hành. Tuy nhiên, theo Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật, các vấn đề liên tịch thuộc thẩm quyền của nhiều bộ phải được ban hành trong nghị định của Chính phủ, tức là tăng thêm 13 dự thảo nghị định cần được xây dựng, ban hành.

Về các nghị định hướng dẫn thi hành Luật Doanh nghiệp và Luật Đầu tư, Bộ trưởng Mai Tiến Dũng cho biết cần ban hành tổng cộng 49 nghị định. Trong đó, tới ngày 31-5 đã trình Chính phủ 35 nghị định, chưa trình 14 nghị định, trong đó đã thẩm định 10 dự thảo nghị định và chưa thẩm định 4 dự thảo.

Báo cáo của Văn phòng Chính phủ cũng chỉ rõ các bộ còn “nợ” và số lượng văn bản nợ

Đáng lưu ý, Bộ trưởng, Chủ nhiệm Văn phòng Chính phủ cho biết mặc dù Bộ Kế hoạch và Đầu tư đã hướng dẫn nhưng nhiều bộ còn lúng túng trong phân biệt các điều kiện kinh doanh và quy trình, quy chuẩn kỹ thuật, nên chậm xác định rõ các điều kiện phải nâng cấp từ thông tư lên nghị định. “Tình trạng nợ đọng văn bản đã kéo dài nhiều năm, nguyên nhân chính là sự thiếu chủ động của các bộ” - Bộ trưởng Mai Tiến Dũng khẳng định.

Lắng nghe báo cáo của Văn phòng Chính phủ, Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc đã đánh giá cao tinh thần rất thẳng thắn của báo cáo, kèm theo rõ ràng danh sách các bộ còn nợ đọng. “Đây là nhiệm vụ rất quan trọng mà Chính phủ cần tập trung thực hiện với tư cách một Chính phủ kiến tạo. Việc chậm ban hành các văn bản hướng dẫn gây hậu quả rất xấu trong xã hội, chưa kể tới yêu cầu đổi mới, cải cách trong các nghị định. Hôm nay chúng ta công khai vấn đề này để rút kinh nghiệm”, Thủ tướng nói.

Thủ tướng yêu cầu bộ trưởng các bộ còn nợ đọng văn bản chưa trình Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, đặc biệt là văn bản hướng dẫn thi hành Luật Doanh nghiệp, Luật Đầu tư, phải báo cáo giải trình nghiêm túc trước Chính phủ.

Tại phiên họp, Chính phủ sẽ nghe Chủ tịch Ủy ban Trung ương MTTQ Việt Nam Nguyễn Thiện Nhân trình bày kế hoạch phối hợp giữa Chính phủ và Mặt trận trong thời gian tới để chủ động hơn trong giám sát, phối hợp vận động nhân dân thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước.

Chính phủ cũng sẽ nghe báo cáo về việc xử lý vướng mắc trong thanh toán vốn cho một số dự án đầu tư, báo cáo kết quả hoạt động của Ban Chỉ đạo điều hành giá năm 2015, các tháng đầu năm 2016 và phương hướng điều hành giá năm 2016; dự thảo Luật Thủy lợi, dự thảo Pháp lệnh Giống cây trồng, Đề án Lộ trình tự do hóa giao dịch vốn Việt Nam.

Nguồn: <http://nld.com.vn>

ĐỒNG Ý THÀNH LẬP ỦY BAN QUỐC GIA VỀ CƠ CHẾ MỘT CỬA

Chiều 23/5, Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ đã làm việc với Ban chỉ đạo quốc gia về Cơ chế một cửa ASEAN, Cơ chế hải quan một cửa quốc gia.



Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ chủ trì buổi làm việc

Thứ trưởng Bộ Tài chính Đỗ Hoàng Anh Tuấn cho biết, để thực hiện các cam kết quốc tế mới được ký kết, Bộ Tài chính đang xây dựng dự thảo trình Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định thành lập Ủy ban chỉ đạo quốc gia Cơ chế một cửa ASEAN, Cơ chế hải quan một cửa quốc gia và tạo thuận lợi thương mại trên cơ sở kiện toàn Ban chỉ đạo quốc gia về Cơ chế một cửa ASEAN, Cơ chế hải quan một cửa quốc gia.

Đồng tình với đề xuất nêu trên, Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ yêu cầu các bộ, ngành chức năng sớm đề xuất nhân sự phù hợp cho Ủy ban.

Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ đề nghị các bộ liên quan trình Chính phủ và Quốc hội cho phép dành riêng một khoản kinh phí cho các bộ, ngành để thực hiện kết nối và mở rộng kết nối các thủ tục hành chính trên Cơ chế một cửa ASEAN và Cơ chế hải quan một cửa quốc gia.

Phó Thủ tướng giao Bộ Tài chính phối hợp với Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Thông tin và Truyền thông đề xuất cơ chế đặc thù để lập, phê duyệt các dự án công nghệ thông tin phục vụ triển khai nhiệm vụ này.

Theo Bộ Tài chính, việc đổi tên và thành lập Ủy ban nhằm mục tiêu: Triển khai, vận hành, duy trì cơ chế một cửa quốc gia (NSW) và cơ chế một cửa của từng quốc gia (ASW) theo đúng cam kết hình thành Cộng đồng ASEAN; thực hiện các cam kết của Việt Nam trong tạo thuận lợi cho hoạt động thương mại thể hiện tại Hiệp định tạo thuận lợi thương mại của Tổ chức Thương mại thế giới (WTO), các điều ước quốc tế khác về tạo thuận lợi cho hoạt động thương mại; tạo thuận lợi cho giao lưu hàng hóa qua biên giới, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia theo yêu cầu của Chính phủ.

Đáng chú ý, việc thay đổi này còn nhằm phù hợp với chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ về bổ sung nhiệm vụ đối với Ban chỉ đạo quốc gia về ASW và NSW. Tại Thông báo 137/TB-VPCP ngày 16/4/2015 của Văn phòng Chính phủ, Thủ tướng chỉ đạo bổ sung nhiệm vụ cho Ban chỉ đạo quốc gia về ASW và NSW là “Cải cách toàn diện thủ tục hành chính, góp phần cải thiện môi trường đầu tư, nâng cao khả năng cạnh tranh quốc gia trong lĩnh vực giao lưu hàng hóa qua biên giới”.

Nguồn: canhtranhquocgia.vn

1 THÁNG CHO 86 NGHỊ ĐỊNH, QUYẾT ĐỊNH

86 Nghị định, quyết định là con số các văn bản cần phải ban hành trước ngày 1/7/2016. Trong đó, có 37 Nghị định, quyết định quy định chi tiết 16 luật và 49 Nghị định quy định về điều kiện đầu tư kinh doanh theo Luật Đầu tư. Có lẽ chưa bao giờ trong lịch sử xây dựng pháp luật lại có thời điểm gấp rút như hiện nay. Thời gian còn lại chỉ còn hơn 1 tháng, nếu tính đến thời điểm 1/7/2016.

"Ào ào" gửi dự thảo giờ chót

Đến thời điểm này, Bộ Tư pháp đã nhận và tổ chức thẩm định 68/86 văn bản, bảo đảm tiến độ, tạo điều kiện cho các bộ, cơ quan ngang bộ trình Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ được 48/68 văn bản. Còn lại 18/86 văn bản Bộ Tư pháp chưa nhận được hồ sơ để thẩm định và 22/68

văn bản được trình Chính phủ sau khi đã được Bộ Tư pháp thẩm định. Như vậy, số lượng văn bản có thể và không thể về kịp đích là rất lớn. Thời gian một lần nữa là một áp lực lớn cho những người xây dựng pháp luật ở các bộ, ngành cũng như các cơ quan có trách nhiệm trong việc thẩm định (Bộ Tư pháp), thẩm tra (Văn phòng Chính phủ). Chính vì sự chậm trễ của các cơ quan chủ trì soạn thảo, dẫn đến việc thẩm định, thẩm tra cũng phải lùi lại. Đến giờ chót các bộ, ngành "ào ào" gửi dự thảo đến để thẩm định, vì bộ, ngành nào cũng ngại bị điểm mặt chỉ tên vào danh sách nợ đọng. Vậy là gây áp lực cho người là công tác thẩm định, thẩm tra văn bản.

Trong khi đó, có những dự thảo văn bản đang là dự thảo 1 như Nghị định quy định về tiền lương, phụ cấp, nhà ở, điều kiện thực hiện nhiệm vụ nâng lương đối với quân nhân chuyên nghiệp, công nhân và viên chức quốc phòng; hay đang trong giai đoạn soạn thảo (được phép áp dụng trình tự thủ tục rút gọn) như Nghị định sửa đổi, thay thế Nghị định 26/2008 về quản lý và sử dụng kinh phí ngân sách Nhà nước bảo đảm cho công tác điều ước quốc tế và công tác thỏa thuận quốc tế...

Còn đối với 49 Nghị định hướng dẫn quy định điều kiện đầu tư kinh doanh theo Luật Đầu tư, Luật Doanh nghiệp thì Bộ Tư pháp đã thẩm định 48 dự thảo văn bản, còn 1 dự thảo chưa nhận được hồ sơ thẩm định (Nghị định quy định về điều kiện đầu tư kinh doanh trong lĩnh vực quốc phòng, do Bộ Quốc phòng chủ trì soạn thảo). Đối với số lượng văn bản này, cần đẩy nhanh tiến độ thẩm tra để bảo đảm thời gian. Hiện nay, Văn phòng Chính phủ đang áp dụng chế độ không gửi trả lại các bộ sau khi thành viên Chính phủ cho ý kiến nhằm bảo đảm được thời gian.

Gỡ vướng

Không chỉ nóng lên bởi số lượng văn bản cần phải ban hành lớn mà còn rất nhiều vấn đề đã được các bộ, ngành nêu lên tại cuộc họp liên quan đến công tác xây dựng văn bản hướng dẫn. Đó không chỉ thiếu thống nhất trong cách hiểu về quy định điều kiện đầu tư kinh doanh theo Luật Đầu tư; áp lực về tiến độ nên rất nhiều văn bản không tổ chức lấy ý kiến đối tượng chịu sự tác động... mà còn lại rất nhiều nội dung mới, khó, phức tạp chưa có tiền lệ.

Vụ trưởng Vụ Pháp chế, Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn Nguyễn Thị Kim Anh cho biết, mặc dù Luật Đầu tư đã có hiệu lực 2 năm, song phải đến tháng 4/2016, Bộ Kế hoạch và Đầu tư mới có hướng dẫn như thế nào là điều kiện kinh doanh, chính vì thế các bộ, ngành rất khó nhận diện thế nào là điều kiện kinh doanh, và ngay cả khi có hướng dẫn của Bộ Kế hoạch và Đầu tư rồi thì cũng chưa hẳn đã nhận được sự thống nhất giữa những người làm công tác pháp chế.

Vụ phó Vụ Pháp chế, Bộ Tài chính Đặng Công Khôi cho rằng, Bộ Tư pháp nên có một đầu mối giúp các bộ, ngành giải quyết những dự thảo được áp dụng theo thủ tục rút gọn, đồng thời cần đổi mới cơ chế thẩm định, không phải dự thảo nào cũng cần thiết phải thẩm định theo cơ

chế hội đồng, cần linh hoạt với hình thức hội thẩm chuyên gia, giao cho các đơn vị chức năng thẩm định, nhằm đẩy nhanh quá trình thẩm định lên.

Hợp liên ngành về xây dựng văn bản

Ở góc nhìn khác, Thứ trưởng Bộ Xây dựng Nguyễn Đức Duy đề xuất, nên linh hoạt về thời gian có hiệu lực của văn bản. Hiện nay, đa phần các văn bản có hiệu lực sau 6 tháng kể từ ngày ban hành, tuy nhiên có những luật đơn giản, có những luật phức tạp, nên căn cứ vào tính chất của từng vấn đề luật điều chỉnh để quy định thời điểm của hiệu lực của văn bản, giảm gánh nặng cho các cơ quan chủ trì soạn thảo văn bản.

Có thể thấy khá nhiều ý kiến được nêu lên, trong đó có những ý kiến khá thẳng thắn nhìn rõ được nhược điểm của bộ, ngành mình, của công tác xây dựng lập pháp; có những ý kiến góp vướng có tính khả thi cao, nhưng tất cả đều chung một quan điểm không nên vì áp lực thời gian mà xem nhẹ chất lượng văn bản; đồng thời những vấn đề gì còn có nhiều cách hiểu khác nhau thì nên quy định theo hướng có lợi cho người dân và doanh nghiệp. Đặc biệt, những vấn đề gì mà bản thân người làm pháp luật chưa rõ, chưa hiểu thì không nên quy định.

Nguồn: daibieunhandan.vn

XÓA GIẤY PHÉP CON, CÓ LOẠI ĐƯỢC CÁC RÀO CẢN CŨ?

Theo ý kiến các chuyên gia, với sự đốc thúc quyết liệt của Thủ tướng Chính phủ, việc xây dựng các nghị định về điều kiện đầu tư kinh doanh có thể kịp tiến độ, nhưng đồng thời cần rà soát để các quy định này bảo đảm chất lượng, tránh tình trạng “bình mới rượu cũ”.

Tại phiên họp Chính phủ thường kỳ vừa diễn ra, Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc và các Phó Thủ tướng đã nhấn mạnh, cùng với yêu cầu bảo đảm tiến độ, phải bảo đảm chất lượng các dự thảo nghị định về điều kiện kinh doanh. Với các vướng mắc, các bộ trực tiếp làm việc, thảo luận với nhau để tháo gỡ. Quy trình rút gọn nhưng phải bảo đảm công khai, minh bạch, lấy ý kiến các đối tượng chịu tác động.

Thủ tướng cũng yêu cầu kiên quyết loại bỏ các điều kiện kinh doanh bất hợp lý, không cần thiết. Quy định về điều kiện đầu tư kinh doanh phải rõ ràng, minh bạch, đơn giản hóa tiền kiểm, tăng cường hậu kiểm, theo tinh thần hậu kiểm là chính. Sau khi ban hành, những điểm nào không phù hợp với thực tiễn thì phải sửa đổi kịp thời.

Còn nhiều điều kiện bất hợp lý

Theo Bộ trưởng, Chủ nhiệm Văn phòng Chính phủ Mai Tiến Dũng, trước 1/7 tới đây, Chính phủ cần ban hành tổng cộng 49 nghị định để hướng dẫn thi hành Luật Doanh nghiệp, Luật Đầu tư. Tới ngày 31/5, các bộ đã trình Chính phủ 35 nghị định, chưa trình 14 nghị định.

Theo cam kết của các Bộ trưởng, các nghị định này nhiều khả năng sẽ được ban hành kịp tiến độ. Vấn đề hiện nay được dư luận đặc biệt quan tâm là các văn bản quy định mới có thật sự chất lượng, cởi trói cho doanh nghiệp theo đúng tinh thần của Nghị quyết 19 hay không?

Bà Nguyễn Minh Thảo, Phó Trưởng ban Môi trường kinh doanh và Năng lực cạnh tranh, Viện Quản lý kinh tế Trung ương (CIEM) đánh giá, dự thảo nghị định của một số Bộ cơ bản mới chỉ đưa các nội dung từ thông tư lên Nghị định, chứ chưa thật sự bỏ đi nhiều những điều kiện bất hợp lý.

Một số dự thảo bổ sung một số quy định mang tính chung chung mà nếu căn cứ theo đó doanh nghiệp cũng không rõ phải đáp ứng bao nhiêu tiêu chí, tạo cho người thực thi quá nhiều quyền. Một số Bộ tự đưa thêm những điều kiện hoàn toàn không thuộc thẩm quyền trách nhiệm của mình hoặc “thông” nhiều quy định chung chung như khoản mục “các chứng chỉ đào tạo được chấp thuận, theo quy định của Bộ...”

Bà Nguyễn Minh Thảo đề nghị cần có rà soát so sánh đầy đủ, cần thẳng thắn nhìn nhận quy định nào chồng chéo, bất hợp lý thì bãi bỏ.

Tham khảo ý kiến các chuyên gia khác trong Tổ công tác thi hành Luật Doanh nghiệp, Luật Đầu tư, trong các dự thảo nghị định không hiếm những dạng điều kiện có vẻ không ổn như phải có 1 tỷ đồng để làm phim, diện tích phòng đào tạo nghề môi giới bất động sản phải rộng bao nhiêu, một cơ sở đào tạo cần mặt bằng nhà xưởng như thế nào, cần bao nhiêu người...

Trao đổi với Báo điện tử Chính phủ về những băn khoăn này, bà Nguyễn Minh Thảo cho rằng, cần đầu tư nhiều công sức và thời gian để phân tích từng dự thảo, nhưng nhìn tổng thể thì tới thời điểm này, khó có thể nói là các điều kiện đã được cắt giảm mạnh, thực hiện đúng tinh thần của Nghị quyết 19/NQ-CP là tạo điều kiện môi trường kinh doanh thông thoáng hơn cho doanh nghiệp.

Bộ trưởng Bộ Kế hoạch và Đầu tư Nguyễn Chí Dũng cũng cho rằng, phần lớn các dự thảo nghị định về điều kiện kinh doanh mới chỉ “nâng cấp” một cách cơ học từ cấp thông tư, mà chưa bãi bỏ các điều kiện không còn phù hợp, không cần thiết, chưa làm rõ những điều kiện còn chưa cụ thể, rõ ràng, tức là chưa đáp ứng được yêu cầu của Chính phủ. Do đó sau thời điểm 1/7, phải tiếp tục rà soát lại các điều kiện kinh doanh theo tinh thần của Chính phủ.

Gánh nặng lớn cho các cơ quan thẩm định

Phản hồi của các Bộ thường lấy lý do là thời gian quá ngắn, quá gấp gáp với khối lượng văn bản quá nhiều. Tuy nhiên, ông Trần Hào Hùng, Vụ trưởng Vụ Pháp chế, Bộ Kế hoạch và Đầu tư

thẳng thắn cho biết các bộ ngành đã chậm thực thi yêu cầu của Chính phủ và Thủ tướng Chính phủ, bởi ngay sau khi Luật Doanh nghiệp, Luật Đầu tư có hiệu lực từ cách đây gần 1 năm, các bộ ngành đã được phân công soạn thảo các văn bản quy định về điều kiện kinh doanh.

Việc chậm trễ xây dựng các dự thảo còn khiến công tác thu thập các ý kiến góp ý của các bên liên quan cũng bị hạn chế.

Ông Đậu Anh Tuấn, Trưởng Ban Pháp chế Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) cho biết, thời gian qua VCCI đã tích cực đóng góp các ý kiến vào các dự thảo. Nhưng VCCI cũng băn khoăn về việc các bộ ngành sẽ tiếp thu các góp ý như thế nào, vì thực tế trước đây, nhiều văn bản có đầy đủ thời gian xây dựng dự thảo, lấy ý kiến nhưng đến nay vẫn còn nhiều điểm bất hợp lý.

Ông Trần Hào Hùng đề nghị cần kiên quyết chuyển dần sang khâu hậu kiểm thay vì chủ yếu tiền kiểm như hiện nay, loại bỏ bớt nhiều điều kiện kinh doanh. Cũng theo ông Hùng, trong rà soát lần này đã phát hiện ra một số ngành nghề mà Luật Đầu tư quy định là kinh doanh có điều kiện, nhưng nay được xác định là không cần thiết, sẽ đề nghị sửa Luật để loại bỏ.

Mặt khác, ông Trần Hào Hùng khẳng định sẽ có áp lực rất lớn với các cơ quan thẩm định, thẩm tra như Bộ Tư pháp, Văn phòng Chính phủ. Cần phải khẩn trương, nghiêm túc xem xét, tiếp thu các ý kiến đóng góp để vừa đảm bảo đúng tinh thần của các luật mới, tạo môi trường kinh doanh thông thoáng, thuận lợi hơn cho nhà đầu tư, vừa đảm bảo hiệu lực quản lý nhà nước.

Cần có thống kê rõ ràng, trong dự thảo bỏ bớt được bao nhiêu điều kiện, điều kiện nào để lại, bổ sung. Nếu không tiếp thu các ý kiến góp ý của cộng đồng doanh nghiệp và các bên liên quan, giữ lại điều kiện nào thì phải giải thích rõ lý do cần thiết.

Nguồn: canhtranhquocgia.vn

BỘ TÀI CHÍNH PHÊ DUYỆT 73 GIẢI PHÁP CẢI CÁCH

Bộ trưởng Bộ Tài chính vừa ký Quyết định ban hành kế hoạch hành động thực hiện Nghị quyết số 19-2016/NQ-CP của Chính phủ về những nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu tiếp tục cải thiện môi trường kinh doanh, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia 2016 - 2017, định hướng đến năm 2020.

Bộ Tài chính đặt mục tiêu đạt trung bình của nhóm nước ASEAN 4 về cải cách hành chính thuế bao gồm cả 3 nhóm chỉ tiêu (hoàn thuế; quản lý rủi ro trong thanh tra, kiểm tra thuế; thời gian và kết quả xử lý khiếu nại về thuế); rút ngắn thời gian thông quan hàng hóa qua biên giới tối đa 10 ngày đối với hàng hóa xuất khẩu và 12 ngày đối với hàng hóa nhập khẩu; bãi bỏ các

thủ tục hành chính không còn phù hợp, bảo đảm hàng năm cắt giảm tối thiểu 10% chi phí tuân thủ thủ tục hành chính; phối hợp hạn chế rào cản phi thuế quan thuộc nhóm 40 nước đứng đầu,...

Ngành Tài chính phấn đấu đến năm 2020, thời gian nộp thuế tối đa là 110 giờ/năm; thời gian thông quan hàng hóa qua biên giới dưới 36 giờ đối với hàng hóa xuất khẩu, 41 giờ đối với hàng hóa nhập khẩu.

Với những mục tiêu cụ thể nói trên, Bộ Tài chính đã đưa ra 24 nhiệm vụ được triển khai thành 73 nhóm giải pháp chủ yếu trong lĩnh vực hải quan và thuế.

Nguồn: canhtranhquocgia.vn

CẮT GIẢM, ĐƠN GIẢN HÓA HƠN 100 THỦ TỤC HÀNH CHÍNH THUẾ

Tổng cục Thuế cho biết, đã rà soát, cắt giảm 63 thủ tục hành chính, đơn giản hóa 50 thủ tục hành chính. Như vậy, lĩnh vực thuế còn hơn 300 thủ tục hành chính (thời điểm ngày 30/6/2015 là 443 thủ tục hành chính).

Trước đó, ngành Thuế đã chủ động nghiên cứu phương pháp đánh giá các tiêu chí mở rộng về chỉ số nộp thuế của Ngân hàng Thế giới đối với các thủ tục hành chính sau kê khai (hoàn thuế, thanh tra, kiểm tra và giải quyết khiếu nại về thuế); rà soát các văn bản pháp quy, quy trình nghiệp vụ... phấn đấu hết năm 2016 sẽ đạt mức ASEAN-4 về cải cách hành chính thuế, ở cả 3 nhóm chỉ tiêu: Kiểm tra trước hoàn thuế; thực hiện quản lý rủi ro trong thanh tra, kiểm tra thuế; thời gian và kết quả xử lý những khiếu nại về thuế.

Song song với cắt giảm thủ tục hành chính, ngành Thuế cũng đẩy mạnh ứng dụng công nghệ vào các hoạt động nghiệp vụ. Tính đến ngày 31/5, đã có hơn 518.000 doanh nghiệp đăng ký khai thuế qua mạng, chiếm hơn 99% số doanh nghiệp đang hoạt động. Từ nay đến cuối năm 2016, Tổng cục Thuế tiếp tục phối hợp với các ngân hàng thương mại và 63 cục thuế, triển khai dịch vụ nộp thuế điện tử.

Nguồn: hanoimoi.com.vn

THỦ TỤC HÀNH CHÍNH NGÀNH BẢO HIỂM XÃ HỘI GIẢM TỪ 263 XUỐNG CÒN 33 TRONG 3 NĂM

Từ năm 2012 - 2015, Bảo hiểm xã hội Việt Nam đã đơn giản hóa bộ thủ tục hành chính của ngành, cụ thể, về thủ tục: Cắt giảm từ 263 thủ tục xuống còn 33 thủ tục; về số lượng hồ sơ (gồm biểu mẫu, tờ khai, đơn, công văn đề nghị): giảm 56%; về chỉ tiêu trên tờ khai, biểu mẫu: giảm 82%; về quy trình, thao tác thực hiện: giảm 78%. Với kết quả này, ngành đã cắt giảm số giờ thực hiện thủ tục hành chính cho doanh nghiệp theo mục tiêu Chính phủ giao trong Nghị quyết 19/NQ-CP, cụ thể: Năm 2014 giảm 100 giờ (từ 335 giờ xuống còn 235 giờ); Năm 2015 giảm 154 giờ (từ 235 giờ xuống còn 81 giờ); Năm 2016 giảm 36 giờ (từ 81 giờ xuống còn 45 giờ); qua đó tiết kiệm được hàng trăm tỷ đồng.

Bên cạnh cắt giảm thủ tục hành chính, Bảo hiểm xã hội đã áp dụng công nghệ thông tin khi thực hiện giao dịch điện tử trong đăng ký tham gia và đề nghị cấp sổ Bảo hiểm xã hội, thẻ Bảo hiểm y tế, được doanh nghiệp đánh giá cao và hưởng ứng. Qua một năm thực hiện, kết quả thực tế cho thấy, ở những doanh nghiệp lựa chọn giao dịch điện tử và thực hiện thành công thì toàn bộ thời gian, chi phí đi lại, chờ đợi trong việc nộp hồ sơ, nhận kết quả đã được cắt giảm; mọi thông tin được minh bạch, công khai tránh được những nhiễu, tiêu cực từ phía người thực hiện; tiện lợi trong quá trình thực hiện, doanh nghiệp hoàn toàn chủ động về thời gian nộp hồ sơ, có thể nộp hồ sơ 24 giờ trong ngày và 7 ngày trong tuần, kể cả ngày nghỉ, ngày lễ, ngày Tết.



Cải cách hành chính đã giúp đơn giản hóa các thủ tục liên quan đến bảo hiểm

Ngoài phương thức giao dịch điện tử nêu trên, Bảo hiểm xã hội Việt Nam bổ sung thêm hình thức nộp hồ sơ và nhận kết quả qua dịch vụ bưu chính (doanh nghiệp không phải trả phí) để lựa chọn.

Năm 2016, Bảo hiểm xã hội Việt Nam đã ban hành kế hoạch rà soát 33 thủ tục để tiếp tục cắt giảm, nhất là đối với các thủ tục về giải quyết và chi trả các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Đồng thời với việc rà soát cắt giảm thủ tục hành chính thì công tác tin học hóa, ứng dụng công nghệ thông tin trong cải cách vẫn là ưu tiên số một. Bảo hiểm xã hội Việt Nam đang tập trung mọi nguồn lực để tái cấu trúc và hiện đại hóa các quy trình nghiệp vụ, triển khai mạnh mẽ lộ trình Chính phủ điện tử theo Nghị quyết 36a/NQ-CP của Chính phủ; thực hiện tin học hóa toàn bộ các quy trình nghiệp vụ, tiến tới thay thế hoàn toàn các nghiệp vụ mang tính thủ công bằng tự động hóa, tiến tới thực hiện Chính phủ điện tử với 100% các dịch vụ công được giải quyết trực tuyến; thực hiện giao dịch điện tử trong tất cả các thủ tục về bảo hiểm.

Nguồn: <http://www.tapchicongsan.org.vn>

VĂN BẢN ĐIỆN TỬ: BƯỚC ĐI QUYẾT ĐOÁN CỦA BỘ CÔNG THƯƠNG

Trong những năm qua, Đảng, Chính phủ luôn quan tâm, coi trọng phát triển ứng dụng công nghệ thông tin, đặc biệt là ứng dụng công nghệ thông tin trong các cơ quan nhà nước. Việc đẩy mạnh phát triển và ứng dụng công nghệ thông tin đã góp phần tháo gỡ khó khăn, vướng mắc, tạo thuận lợi cho người dân và doanh nghiệp, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và quản trị doanh nghiệp.

Điện tử hóa toàn bộ quy trình quản lý công văn

Bộ Công Thương là một trong những Bộ đi đầu trong công tác ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác điều hành. Cải cách thủ tục hành chính luôn nhận được sự quan tâm, chỉ đạo của Lãnh đạo Bộ. Hiện nay, Bộ đã cung cấp đến người dân và doanh nghiệp 24 dịch vụ công trực tuyến mức độ 3 và mức độ 4 (mức độ cao nhất). Những dịch vụ này đã đảm bảo việc khai báo và xử lý hồ sơ của doanh nghiệp hoàn toàn trên môi trường điện tử. Theo kế hoạch năm 2016, Bộ Công Thương sẽ hoàn thành 52 dịch vụ công trực tuyến mức độ 3 và mức độ 4. Đây là sự quyết tâm rất cao của Lãnh đạo Bộ và toàn thể cán bộ công chức viên chức của Bộ.

Thực hiện Nghị quyết 36a/NQ-CP ngày 14/10/2015 nhằm tiếp tục đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và cung cấp dịch vụ công, xây dựng Chính phủ điện tử, Bộ trưởng Bộ Công Thương Trần Tuấn Anh đã quyết liệt chỉ đạo việc cải cách thủ tục hành chính, trong đó việc thay đổi, cải tiến và điện tử hóa toàn bộ quy trình quản lý, xử lý văn bản đi và đến Bộ Công Thương là một mẫu chốt quan trọng trong tiến trình xây dựng Chính phủ điện tử.

Sớm hoàn thành mục tiêu Chính phủ điện tử tại Bộ Công Thương

Thực hiện nhiệm vụ Lãnh đạo Bộ giao, với mục tiêu điện tử hóa toàn bộ quy trình quản lý, xử lý văn bản và áp dụng đồng bộ, thống nhất tại các đơn vị trong Bộ. Cục Thương mại điện tử và Công nghệ thông tin đã phối hợp với Văn phòng Bộ tiến hành cải tiến quy trình xử lý văn bản và triển khai mới Hệ thống văn bản điện tử Bộ Công Thương (iMOIT).

Từ ngày 01/6/2016 các đơn vị trực thuộc Bộ đã áp dụng chính thức Hệ thống iMOIT trong quản lý xử lý văn bản đi và đến. Theo đó, quá trình xử lý văn bản đi và văn bản đến trong các đơn vị trực thuộc Bộ Công Thương được xử lý hoàn toàn trên môi trường điện tử.

Khi văn bản đến Bộ, bộ phận văn thư sẽ số hóa ngay khi tiếp nhận và cập nhật lên Hệ thống, sau đó được chuyển tự động đến các cấp lãnh đạo và cuối cùng đến chuyên viên xử lý. Việc phối hợp, trao đổi, góp ý, xử lý đều được thực hiện trên Hệ thống.

Hệ thống văn bản điện tử Bộ Công Thương cũng đã đáp ứng được toàn bộ quy trình phát hành văn bản đi. Từ khâu chuyên viên tạo lập văn bản đi, trình lãnh đạo các cấp, xin ý kiến các đơn vị và cho đến khâu văn thư phát hành đều được xử lý, luân chuyển trên Hệ thống iMOIT.

Việc áp dụng Hệ thống iMOIT vào đã làm giảm thời gian xử lý công việc của các cấp, giảm thời gian luân chuyển văn bản giữa các đơn vị và giảm tối đa chi phí sao chụp tài liệu giấy, rút ngắn thời gian thống kê, tìm kiếm văn bản. Ngoài ra, thông qua Hệ thống iMOIT, lãnh đạo Bộ, lãnh đạo đơn vị có thể xử lý, chỉ đạo trực tiếp trên Hệ thống, và trực tiếp đến chuyên viên xử lý. Qua đó các cán bộ, công chức, viên chức có thể giám sát, xử lý văn bản mọi lúc, mọi nơi thông qua internet.

Đánh giá tổng quan về Hệ thống văn bản điện tử Bộ Công Thương, ông Trần Hữu Linh, Cục trưởng Cục Thương mại điện tử và Công nghệ thông tin cho biết, việc áp dụng triển khai đồng loạt Hệ thống iMOIT đến các đơn vị, với sự quan tâm đặc biệt của lãnh đạo Bộ và sự quyết tâm ứng dụng của toàn thể cán bộ, công chức, viên chức trong Bộ. Bộ Công Thương đã là Bộ, ngành đầu tiên áp dụng quy trình quản lý và xử lý văn bản đi, văn bản đến hoàn toàn trên môi trường điện tử. Hệ thống iMOIT đã liên thông văn bản điện tử đến tất cả các đơn vị trong Bộ. Thông qua trục kết nối, Hệ thống đã liên thông văn bản với Văn phòng chính phủ và sẵn sàng kết nối, liên thông với các Bộ, ngành và địa phương trên cả nước. Đây sẽ là tiền đề cho việc sớm hoàn thành mục tiêu Chính phủ điện tử tại Bộ Công Thương.

Nguồn: moit.gov.vn

VIỆC BAN HÀNH VĂN BẢN QUY ĐỊNH CHI TIẾT CÒN RẤT CHẬM

Theo Bộ Tư pháp, các bộ, cơ quan ngang bộ đã có nhiều cố gắng, tập trung cao cho công tác xây dựng, ban hành văn bản nhưng việc xây dựng, ban hành văn bản trong tháng qua vẫn còn rất chậm.

Qua thống kê cho thấy, với 230 văn bản cần xây dựng, trình ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền thì trong tháng 5/2016, Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ mới ban hành được 6/230 văn bản. Như vậy, tính đến hết ngày 31/5/2016 còn 224 văn bản quy định chi tiết chưa được ban hành.

Trong số 224 văn bản chưa được ban hành, có 37 văn bản (33 nghị định, 4 quyết định) của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ cần phải ban hành trước ngày 1/7/2016. Trong số này, có 4 văn bản đã trình Chính phủ, hiện đang tiếp thu, giải trình ý kiến các thành viên Chính phủ; 5 văn bản đã trình Chính phủ (dự tính các văn bản này có thể ban hành trước ngày 1/7/2016); 10 văn bản đã thẩm định, hiện cơ quan chủ trì soạn thảo đang tiếp thu, giải trình để chỉnh lý (nếu đẩy nhanh tiến độ thì mới có thể ban hành trước 1/7/2016); 18 văn bản đang soạn thảo (khó có thể ban hành trước ngày 1/7/2016).

Theo Bộ Tư pháp, nhìn chung, các bộ, cơ quan ngang bộ đã có nhiều cố gắng, tập trung cao cho công tác xây dựng, ban hành văn bản nhưng việc xây dựng, ban hành văn bản trong tháng qua vẫn còn rất chậm. Kết quả chỉ có 6 văn bản được ban hành trong tháng 5/2016, bằng 1/2 số văn bản được ban hành bình quân hằng tháng của năm 2015, trong khi số lượng văn bản quy định chi tiết cần ban hành là rất lớn.

Trong tháng 6 và những tháng tiếp theo của năm 2016, nhiệm vụ xây dựng, ban hành văn bản rất nặng, ngoài 29 văn bản nợ ban hành, 112 văn bản quy định chi tiết các luật có hiệu lực kể từ ngày 1/7/2016 thì các bộ, cơ quan ngang bộ còn có nhiệm vụ xây dựng 83 văn bản quy định chi tiết các luật có hiệu lực sau ngày 1/7/2016. Đồng thời, các bộ, cơ quan ngang bộ cũng cần phối hợp với Văn phòng Chính phủ, Bộ Tư pháp chỉnh lý, hoàn thiện 49 nghị định về điều kiện kinh doanh để trình Chính phủ ban hành.

Để nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác xây dựng văn bản thời gian tới, khắc phục tình trạng nợ ban hành, Bộ Tư pháp đề nghị các bộ, cơ quan ngang bộ khẩn trương chỉnh lý, hoàn thiện để ban hành hoặc trình cấp có thẩm quyền ban hành trong tháng 6/2016 đối với 29 văn bản đang trong tình trạng nợ ban hành và 112 văn bản quy định chi tiết các luật sẽ có hiệu lực kể từ ngày 1/7/2016, nhất là 37 văn bản thuộc thẩm quyền ban hành của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ. Trường hợp cần thiết, báo cáo Thủ tướng chính phủ cho phép áp dụng trình tự thủ tục rút gọn theo quy định của Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật nhằm bảo đảm tiến độ; chủ

động đề xuất xây dựng nghị định của Chính phủ để quy định các nội dung được giao liên tịch trong luật đối với trường hợp không kịp ban hành thông tư liên tịch trước ngày 1/7/2016.

Bên cạnh đó, xây dựng kế hoạch tổ chức thi hành 7 luật được Quốc hội khóa XIII thông qua tại kỳ họp thứ 11; đồng thời, rà soát lập đề nghị xây dựng thông tư, thông tư liên tịch gửi về Bộ Tư pháp để tổng hợp, theo dõi chung.

Các bộ phối hợp với Bộ Khoa học và Công nghệ làm rõ quy định về điều kiện đầu tư kinh doanh với quy định về tiêu chuẩn, quy chuẩn để chỉnh lý hoàn thiện các dự thảo nghị định về điều kiện đầu tư kinh doanh, trình Chính phủ ban hành.

Văn phòng chính phủ, Bộ Tư pháp chủ động theo dõi, cử cán bộ, công chức tham gia vào quá trình xây dựng văn bản. Trường hợp, còn có ý kiến khác nhau hoặc có khó khăn, vướng mắc cần tổ chức làm việc trực tiếp với cơ quan chủ trì soạn thảo để chỉnh lý, hoàn thiện; đồng thời, nắm bắt thông tin, nội dung để đẩy nhanh tiến độ thẩm định, thẩm tra, hoàn thiện và làm thủ tục trình Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ ban hành.

Nguồn: <http://baochinhphu.vn>

BÍ THƯ ĐÌNH LA THĂNG: “THỦ TỤC NÀO KHÔNG CẦN THIẾT PHẢI BỎ NGAY”

Bí thư Đình La Thăng nhấn mạnh, các Sở, ban, ngành cần xem cải cách thủ tục hành chính là khâu đột phá. Thủ tục nào không cần thiết phải bỏ ngay.

Sáng 6/6, Ủy viên Bộ Chính trị, Bí thư Thành ủy thành phố Hồ Chí Minh Đình La Thăng đã có buổi làm việc với Hiệp hội Bất động sản thành phố Hồ Chí Minh và các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực bất động sản tại thành phố.

Khó khăn nhất mà các doanh nghiệp bất động sản nêu lên tại buổi làm việc là thủ tục hành chính của thành phố Hồ Chí Minh còn nhiều khe; sự thiếu thống nhất giữa các ngành chức năng và chính quyền địa phương trong việc cấp phép xây dựng, thẩm định dự án và giải tỏa, đền bù.



Bí thư Thành ủy thành phố Hồ Chí Minh Đình La Thăng làm việc với Hiệp hội Bất động sản thành phố Hồ Chí Minh

Chính điều này khiến doanh nghiệp khi thực hiện dự án, phải “lụy” nhiều ban, ngành. Bên cạnh đó, quy định hai hình thức sở hữu, một là ở ổn định lâu dài, một là được sử dụng 50 năm trong cùng một dự án là chưa hợp lý. Việc xác định giá đất, quy mô dân số còn quá chậm, gây khó khăn cho các doanh nghiệp.

Ông Trương Anh Tuấn, Chủ tịch Hội đồng Quản trị, Tổng Giám đốc Công ty địa ốc Hoàng Quân nêu ví dụ, dự án nhà ở xã hội của Công ty này ở Quận 8 đã mõi mòn chờ đợi 2 năm nay. Dù Sở Quy hoạch – Kiến trúc đã đồng ý, nhưng Ủy ban nhân dân Quận chưa xác định được quy mô dân số nên doanh nghiệp chưa được phê duyệt để triển khai xây dựng hạ tầng.

Theo Hiệp hội bất động sản thành phố Hồ Chí Minh, lượng cung bất động sản tại thành phố đang vượt quá cầu. Hiện thành phố có tới 576 dự án “đắp chiếu”. Một số ý kiến cũng cho rằng, hiện nay, các doanh nghiệp và ngân hàng đều bị thiếu thông tin về thị trường. Vì thiếu thông tin nên khi doanh nghiệp đầu tư dự án căn hộ, rồi công bố bán mới biết là lượng cung hiện nay là quá nhiều và không cân đối ở mỗi địa phương.

Bí thư Đình La Thăng ghi nhận ý kiến của các doanh nghiệp và sẽ chỉ đạo đơn giản hóa các thủ tục hành chính. Tháo gỡ trước tiên là về cơ chế. Các sở, ban, ngành của thành phố

xem việc cải cách thủ tục hành chính là khâu đột phá để phát triển. Thủ tục nào không cần thiết thì phải bỏ ngay.

Bí thư Đinh La Thăng cũng chỉ đạo Sở Xây dựng khẩn trương soạn thảo, trong tháng 6 trình lãnh đạo thành phố về những quy định, phân cấp đối với các Bộ và chính quyền cấp tỉnh để trình Chính phủ xin cơ chế đặc thù cho thành phố Hồ Chí Minh; Xác định quyền hạn của chính quyền cấp quận, huyện và các sở, ngành của thành phố trong lĩnh vực xây dựng, bất động sản. Đồng thời, rà soát lại toàn bộ quy hoạch và các dự án trên toàn thành phố để công khai cho doanh nghiệp và người dân.

Nguồn: <http://vov.vn>

HÀ NỘI: RÚT NGẮN THỜI GIAN CẤP SỔ ĐỎ XUỐNG CÒN 14 NGÀY

Ghiám đốc Văn phòng Đăng ký đất đai (Sở Tài nguyên và Môi trường Hà Nội) Lê Tuấn Định cho biết, thực hiện chỉ đạo của UBND thành phố Hà Nội, Văn phòng đã yêu cầu 28 chi nhánh rà soát các thủ tục hành chính, quy chế hoạt động của văn phòng, quy chế hướng dẫn và tiếp nhận hồ sơ.



Người dân đến làm thủ tục đăng ký cấp sổ đỏ tại Văn phòng Đăng ký đất đai Hà Nội

Theo quy định, thời gian cấp sổ đỏ không quá 30 ngày, Hà Nội đã rút ngắn xuống còn 14 ngày.

Ông Định cho biết, Văn phòng Đăng ký đất đai đang tập trung rà soát và chuẩn hóa Bộ thủ tục hành chính liên quan đến công tác cấp sổ đỏ theo tinh thần cắt giảm 30-50% thủ tục và thành phần hồ sơ theo quy định hiện hành, từ đó, giảm tối đa thời gian thực hiện thủ tục.

Hiện nay, thời gian cấp sổ đỏ tại hệ thống Văn phòng Đăng ký đất đai Hà Nội chỉ áp dụng trong vòng 14 ngày. Ngoài ra, thời gian thực hiện các thủ tục khác tại Văn phòng Đăng ký đất đai đều giảm tối đa. Có thủ tục chỉ thực hiện trong vòng 3 – 5 ngày.

“Tại hệ thống Văn phòng Đăng ký đất đai Hà Nội, tất cả các hồ sơ, thủ tục, thời gian thực hiện được công khai rõ ràng, cụ thể. Vì vậy, người dân không nên làm dịch vụ qua “cò”, vừa mất tiền mà không được việc” – Giám đốc Văn phòng Đăng ký đất đai Hà Nội đưa ra lời khuyên.

Đối với cơ quan hành chính, tổ chức chính trị - xã hội..., các thủ tục sẽ đơn giản tối đa, như sử dụng ngay bản đồ địa chính hoặc trích lục bản đồ địa chính lưu tại Sở Tài nguyên và Môi trường để xét cấp sổ đỏ mà không yêu cầu đơn vị phải đo đạc lại, cung cấp thông tin quy hoạch và chỉ giới đường đỏ. Đơn vị chỉ kê khai, đăng ký khi làm thủ tục. Bên cạnh đó, việc hoàn thiện dịch vụ công trực tuyến mức độ 3 trong cấp sổ đỏ cho các tổ chức trên địa bàn thành phố công khai tại website của Sở Tài nguyên và Môi trường (<http://tnmtnd.hanoi.gov.vn>).

Đối với những tồn đọng, vướng mắc kéo dài (có tranh chấp, liên quan đến bản án, chưa kê khai đăng ký...), UBND thành phố Hà Nội đã thành lập Tổ công tác liên ngành để tháo gỡ với từng trường hợp cụ thể. Tổ công tác liên ngành sẽ phân loại từng trường hợp, trên cơ sở đó, đề xuất các biện pháp, chính sách phù hợp, giải quyết dứt điểm tồn đọng theo đúng chỉ đạo của thành phố. Với trường hợp chưa đăng ký kê khai, chính quyền sẽ có thông báo với từng hộ; nếu không đủ điều kiện cấp sổ đỏ, lập hồ sơ quản lý; nếu vẫn không đăng ký, sẽ thanh tra, xử phạt theo quy định.

Theo báo cáo của Văn phòng Đăng ký đất đai Hà Nội, sau khi công khai thông tin đường dây nóng, Văn phòng đã tiếp nhận được khoảng 300 email, ý kiến phản ánh. Theo đó, đơn vị đã hướng dẫn trực tiếp, giải đáp thắc mắc cho công dân với những trường hợp thuộc thẩm quyền.

Các trường hợp còn lại phản ánh các nội dung liên quan đến công nhận quyền sử dụng đất , quyền sở hữu nhà thuộc thẩm quyền UBND các quận , huyện, thị xã và bán nhà theo Nghị định số 61/CP ngày 05/7/1994 và Nghị định số 34/2013/NĐ-CP ngày 22/04/2013 của Chính phủ thuộc thẩm quyền của Công ty TNHH MTV Quản lý và Phát triển nhà Hà Nội, Văn phòng Đăng ký đất đai đã có văn bản gửi các đơn vị liên quan để trả lời công dân theo quy định./.

Nguồn: <http://dangcongsan.vn/>

QUẢNG NAM: GỠ “ĐIỂM NGHÈN” CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

Cải cách thủ tục hành chính (TTHC) chưa đủ mạnh, phương thức chia sẻ thông tin và phối hợp giải quyết giữa các cơ quan hành chính còn chậm gây khó khăn cho doanh nghiệp và người dân là “điểm nghẽn” trong công tác cải cách hành chính (CCHC) hiện nay.



Mô hình “một cửa điện tử” ở thị xã Điện Bàn, tỉnh Quảng Nam

Chỉ số thành phần thấp

Đã có những chuyển biến tích cực về chỉ số CCHC năm 2015 của 40 đơn vị sở, ban ngành và địa phương cấp huyện so với những năm trước; tuy nhiên vẫn còn nhiều trở ngại, nhất là chỉ số thành phần cải cách TTHC. Giống như năm 2014, chỉ số thành phần này ở cả cấp sở và cấp huyện đều đạt kết quả thấp nhất trong 8 chỉ số thành phần cấu thành chỉ số CCHC. Con số thống kê, chấm điểm đưa ra khiến nhiều đơn vị phải suy nghĩ, trong bối cảnh Quảng Nam luôn xác định cải cách TTHC là khâu đột

phá để đẩy mạnh CCHC. Cụ thể ở cấp sở, ban ngành năm 2015 đạt trung bình 59,29% (tăng 11,20% so với 2014); cấp huyện đạt trung bình 50,93% (2014 đạt 36,73%).

UBND tỉnh vừa công bố kết quả xếp hạng chỉ số CCHC năm 2015 đối với 40 đơn vị sở, ban ngành, địa phương cấp huyện. Ở cấp sở có 22 đơn vị, Sở Công thương xếp vị trí đầu tiên (đạt 80,98%, năm 2014 đứng thứ 3); Sở Y tế đứng cuối cùng (đạt 63,04%, 2014 cũng xếp cuối cùng). Cấp huyện có 18 đơn vị, TP.Tam Kỳ dẫn đầu (81,61%, năm 2014 đứng thứ 2); Nam Trà My đứng cuối cùng (48,51%, năm 2014 cũng xếp cuối cùng).

Để tạo sự thuận lợi cho cá nhân, tổ chức và doanh nghiệp, cải thiện môi trường kinh doanh của tỉnh, UBND tỉnh đã tập trung chỉ đạo quyết liệt công tác cải cách TTHC. Cụ thể từ cuối năm 2014 đến 6.2015, UBND tỉnh ban hành nhiều quyết định như quy định cơ quan tiếp nhận, trả kết quả, thời gian thực hiện TTHC về đất đai trên địa bàn tỉnh; quy định về trình tự, thủ tục, thời gian tiếp cận điện năng đối với lưới điện trung áp hay công văn chỉ đạo đẩy mạnh cải cách TTHC theo hướng giảm 1/3 tổng thời gian tiếp nhận, luân chuyển và giải quyết hồ sơ, thủ tục... Trên tinh thần đó, ở cấp sở, một số đơn vị đã nỗ lực đẩy mạnh cải cách chỉ số thành phần này và đạt được những kết quả đáng ghi nhận. Có thể kể đến như Sở Văn hóa – Thể thao và Du lịch đã thực hiện rút ngắn thời gian giải quyết TTHC đối 49 thủ tục thuộc thẩm quyền giải quyết; các Sở Công thương và Giao thông vận tải cũng có bước đột phá nhằm đơn giản hóa TTHC. Đây là 3 đơn vị có chỉ số thành phần cải cách TTHC cao nhất năm 2015, đều đạt 90%. Trong khi đó, nhiều đơn vị lại đạt quá thấp về chỉ số thành phần này, thể hiện rõ độ chênh lệch. Như Sở Y tế

chỉ đạt 20%, Sở Khoa học công nghệ đạt 30%. Ở cấp huyện, cao nhất là thành phố Hội An cũng chỉ đạt 66,67% về chỉ số cải cách TTHC.

Tại hội nghị triển khai nghị quyết của Tỉnh ủy về công tác CCHC, công bố chỉ số CCHC năm 2015, bàn giải pháp nâng cao các chỉ số PCI (năng lực cạnh tranh cấp tỉnh) và PAPI (hiệu quả quản trị và hành chính công cấp tỉnh) do UBND tỉnh tổ chức mới đây, Chủ tịch UBND tỉnh Đinh Văn Thu yêu cầu, sau cuộc bầu cử, các địa phương phải tập trung giải quyết những mặt yếu kém. Theo ông Nguyễn Hữu Sáng - Giám đốc Sở Nội vụ, đẩy mạnh cải cách TTHC là một trong 3 nhiệm vụ trọng tâm trong thời gian tới mà mỗi cơ quan, đơn vị cần cụ thể hóa một cách chuyên nghiệp. Theo đó, giai đoạn 2016 - 2017, phấn đấu 100% số TTHC được đưa vào tiếp nhận, giải quyết tại Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả các cấp. Giảm ít nhất 30% tổng thời gian giải quyết TTHC trên cơ sở đơn giản hóa, chuẩn hóa và thống nhất hóa về hồ sơ và quy trình giải quyết TTHC.

Chuyển từ quản lý sang phục vụ

UBND tỉnh vừa ban hành chương trình hành động thực hiện Nghị quyết hội nghị Tỉnh ủy lần thứ ba (khóa XXI) về đẩy mạnh CCHC giai đoạn 2016 - 2020, với từng mục tiêu, giải pháp cụ thể. Mục tiêu chung là đổi mới tư duy từ nền hành chính quản lý sang nền hành chính phục vụ. Trong đó, tập trung đẩy mạnh cải cách TTHC, xây dựng nền hành chính hiện đại, chuyên nghiệp, năng động, trách nhiệm, phục vụ nhân dân; quyết tâm nâng cao chỉ số hài lòng của tổ chức, người dân và doanh nghiệp đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước; xây dựng tổ chức bộ máy tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả với đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất, năng lực và tính chuyên nghiệp cao...

Đổi mới tư duy, thay đổi cách làm

Bí thư Tỉnh ủy Nguyễn Ngọc Quang cho rằng, để chuyển từ nền hành chính quản lý sang nền hành chính phục vụ không phải chuyện nói là làm được ngay, do vậy cần phải đổi mới tư duy, thay đổi cách làm. Để triển khai chương trình hành động từ nghị quyết Tỉnh ủy đề ra, đồng chí Nguyễn Ngọc Quang yêu cầu thực hiện theo 2 nguyên tắc. “Thứ nhất, cách làm phải đi từ trên xuống, không đi từ dưới lên. Nội dung, công việc gì cấp trên giải quyết, xử lý được thì xử lý ngay. Lâu nay, sau mỗi cuộc họp là cứ chuyển báo cáo xuống sở ngành, đơn vị cụ thể. Rồi các đơn vị này tiếp tục chuyển xuống cấp thấp hơn, trong khi cán bộ cấp dưới không được dự họp thì bảo làm sao họ giải quyết được. Còn nguyên tắc thứ 2 cũng rất quan trọng mà lâu nay chúng ta bỏ quên, đó là vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu các cơ quan, đơn vị. Cần xây dựng hệ quy chiếu đánh giá năng lực người đứng đầu. Lãnh đạo quản lý tốt, bộ máy sẽ chạy ro ro, ngược lại nếu thiếu trách nhiệm sẽ kéo theo các thủ tục rườm rà, có gương mẫu mới truyền được nhiệt huyết đến bộ phận cấp dưới” - Bí thư Tỉnh ủy Nguyễn Ngọc Quang nhấn mạnh.

Chủ tịch UBND tỉnh Đinh Văn Thu nhấn mạnh, việc đổi mới tư duy, nhận thức của người lãnh đạo và cán bộ, công chức để chuyển từ nền hành chính quản lý sang phục vụ, toàn tỉnh đã vào cuộc triển khai. Nhưng từ Nghị quyết hội nghị Tỉnh ủy lần thứ ba (khóa XXI) về đẩy mạnh cải CCHC, nhiệm vụ trên sẽ được thực hiện mạnh mẽ hơn, sâu rộng hơn. “Các đơn vị cần phân tích chỉ số nào đạt được, chỉ số nào chưa đạt để tìm hướng giải quyết. Tinh vào cuộc cùng với các ngành, địa phương để thúc đẩy CCHC với 2 phương châm thực hiện: chuyển từ nền hành chính quản lý sang phục vụ và tiếp nhận, thẩm tra, trả kết quả tại chỗ” - Chủ tịch UBND tỉnh Đinh Văn Thu nói.

Theo chương trình hành động của tỉnh, đến hết năm 2016 sẽ hoàn thành việc rà soát toàn bộ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, đồng thời sắp xếp, tinh giản bộ máy trong toàn tỉnh; đảm bảo hệ thống các cơ quan hành chính nhà nước từ tỉnh tới cơ sở thông suốt, tinh gọn... Giai đoạn 2016 - 2017, sẽ đưa vào vận hành chính thức Trung tâm Hành chính dịch vụ công tỉnh và Trung tâm Hành chính dịch vụ công thành phố Tam Kỳ, thành phố Hội An, thị xã Điện Bàn. Hướng đến mức độ hài lòng của cá nhân, tổ chức đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính đạt hơn 75%; đối với dịch vụ do đơn vị sự nghiệp công cung cấp đạt hơn 70% vào năm 2017. Phần đầu ít nhất có 60% cơ quan hành chính nhà nước có cơ cấu cán bộ, công chức theo vị trí việc làm.

Nguồn: baoquangnam.com.vn

THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH: SẼ THI TUYỂN CHỨC DANH GIÁM ĐỐC SỞ

Thành phố Hồ Chí Minh sẽ thi tuyển để chọn người vào các chức danh như giám đốc, phó giám đốc các sở và tương đương; trưởng phòng, phó trưởng phòng và tương đương thuộc sở, ngành của thành phố.

Sở Nội vụ thành phố Hồ Chí Minh vừa có tờ trình UBND thành phố về phê duyệt Đề án thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập tại thành phố.

Theo dự thảo đề án này, thành phố Hồ Chí Minh sẽ thi tuyển vào các chức danh như giám đốc, phó giám đốc các sở và tương đương; trưởng phòng, phó trưởng phòng và tương đương thuộc sở, ngành của thành phố; trưởng phòng, phó trưởng phòng và tương đương thuộc UBND quận, huyện; trưởng phòng, phó trưởng phòng và tương đương thuộc các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc các sở, ngành, quận, huyện.

Đối tượng dự tuyển là công chức, viên chức do cấp ủy và tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị có nhu cầu tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý giới thiệu người trong quy hoạch của cơ quan, đơn vị mình tham gia dự tuyển.

Công chức, viên chức thuộc các cơ quan khác của thành phố có trình độ chuyên môn phù hợp với chức danh tuyển chọn; có quy hoạch chức danh tương đương với chức danh tuyển chọn; đáp ứng các tiêu chuẩn của vị trí đăng ký dự tuyển; có đơn tự nguyện đăng ký tham gia dự tuyển; được cấp ủy, cơ quan, đơn vị nơi công chức, viên chức đang công tác nhận xét, đánh giá có đủ điều kiện, tiêu chuẩn tham gia dự tuyển và được người đứng đầu cơ quan giới thiệu tham gia dự tuyển.



Việc thi tuyển cạnh tranh các chức danh lãnh đạo sẽ thu hút được người có năng lực, xóa tư duy "sống lâu lên lão làng"...

Điều kiện và tiêu chuẩn để tham gia thi tuyển là công dân nước Việt Nam có hộ khẩu thường trú tại thành phố Hồ Chí Minh, có trình độ đại học trở lên, có đủ sức khỏe, có phẩm chất đạo đức tốt, ý thức kỷ luật cao, không trong thời gian bị truy cứu hình sự...

Đối với các vị trí quản lý lãnh đạo, chuyên ngành đặc thù như ngành báo chí, an ninh, đối ngoại... ngoài những tiêu chí chung, quy trình tuyển chọn phải đáp ứng các yêu cầu, tiêu chuẩn theo quy định.

Trong quy trình tổ chức thi tuyển, đáng chú ý người tham gia thi phải xây dựng “chương trình hành động xây dựng và phát triển cơ quan, đơn vị”. Chương trình hành động này phải thể hiện được các nội dung như đánh giá thực trạng về tổ chức và hoạt động trong ba năm liên tục; đề ra được mục tiêu cụ thể phát triển cơ quan, đơn vị trong thời gian giữ chức vụ cấp trưởng, phó theo quy định; đề ra được các giải pháp, đề xuất để thực hiện các mục tiêu trên; đưa ra được một số tình huống cụ thể trong giải quyết công việc với cương vị là cấp trưởng, cấp phó đơn vị tuyển chọn, đồng thời xây dựng được phương án tốt nhất giải quyết tình huống đó.

Nội dung thi gồm hai phần, thi viết và thuyết trình. Kết quả thi tuyển và bổ nhiệm lãnh đạo sẽ được công bố sau 10 ngày kể từ ngày thi. Trong vòng 15 ngày kể từ ngày có quyết định bổ nhiệm, người trúng tuyển phải đến nhận công tác.

Nếu được thông qua, thành phố Hồ Chí Minh sẽ tổ chức thi tuyển vào đầu tháng 1/2017 đến tháng 12/2017.

Theo lý giải của Sở Nội vụ, hiện nay việc bố trí, tạo môi trường làm việc, luân chuyển, chuyển đổi vị trí công tác được tiến hành thường xuyên. Tuy nhiên, vẫn còn phổ biến tình trạng “sắp hàng, sống lâu lên lão làng”, tình trạng trì trệ, sức ỳ trong công tác lãnh đạo của một số công chức, viên chức quản lý. Trong khi đó một lực lượng lớn công chức, viên chức trẻ hội đủ

các điều kiện để có thể đảm nhận được các cương vị lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan, đơn vị lại thiếu cơ hội để phát triển, dẫn đến tình trạng hụt hẫng, mất hứng thú trong công việc.

Trước đây, vào cuối tháng 1/2014, UBND thành phố đã ban hành Quyết định số 447 về phê duyệt đề án thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý cấp phòng trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn thành phố.

Một số sở, ngành, quận, huyện đã tổ chức thi tuyển thành công, trong đó có Sở Tư pháp. Cuối tháng 4/2015, Sở Tư pháp thành phố Hồ Chí Minh đã tổ chức thi tuyển chức danh lãnh đạo cấp phòng trực thuộc Sở Tư pháp đối với hai chức danh phó chánh văn phòng và phó trưởng phòng Phổ biến giáo dục pháp luật.

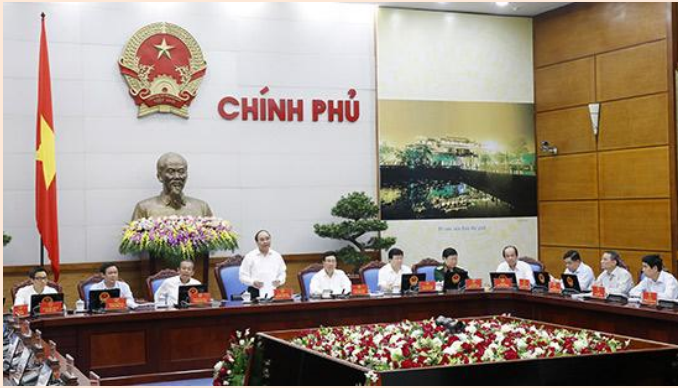
Tuy nhiên, thực hiện kết luận của Ban Bí thư về việc dừng triển khai thực hiện đề án “Thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng”, ngày 29/6/2015, UBND thành phố đã có Công văn số 3584 chỉ đạo tạm dừng việc tổ chức thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý cấp phòng trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập tại thành phố.

Nay thực hiện chỉ đạo của Thành ủy thành phố Hồ Chí Minh, Sở Nội vụ đã trình UBND thành phố đề án trên.

Nguồn: plo.vn

ÁP LỰC THỨC ĐẨY MẠNH MỀ CẢI CÁCH THỂ CHẾ NHÀ NƯỚC

Trong sự phát triển hiện nay, vấn đề thể chế nhà nước (TCNN) càng ngày càng được đề cập và bàn luận đến nhiều. TCNN là những quy định do nhà nước xác lập để xác định cơ chế vận hành của xã hội, điều chỉnh các mối quan hệ xã hội. Vai trò của TCNN là vô cùng quan trọng và không thể thiếu được vì nó duy trì



Ảnh minh họa

ổn định và thúc đẩy xã hội phát triển. Tuy nhiên, TCNN là một thành tố thuộc kiến trúc thượng tầng của xã hội nên thường lạc hậu hơn so với thực tiễn xã hội. Trong điều kiện hiện nay, sự phát triển mạnh mẽ của khoa học, công nghệ, giáo dục và sự hội nhập quốc tế sâu rộng đã làm cho xã hội ngày càng phát triển với tốc độ chóng mặt. Do TCNN là một hệ thống với rất nhiều những quy định cụ thể trong tổng thể cũng như

trong từng lĩnh vực cụ thể nên TCNN vốn đã nặng nề, quá tải nay lại càng nặng nề hơn. Vì thế, trong nhiều trường hợp cụ thể, muốn thay đổi, điều chỉnh TCNN sao cho phù hợp với điều kiện xã hội đã thay đổi là một việc làm khó, cần đến nhiều thời gian, công sức và cần phải giải quyết không ít khó khăn khi thực hiện. Tuy nhiên, dù khó khăn thế nào thì việc cải cách thể chế vẫn là một việc làm mang tính tất yếu khách quan nếu chúng ta muốn xã hội ổn định và phát triển. “Nhà nước chỉ có thể tạo ra một môi trường lành mạnh để tạo điều kiện cho sự phát triển và chuyển đổi bằng cách làm thay đổi các thể chế chính trị, kinh tế và xã hội chưa hoàn thiện”[1].

Trong ba mươi năm qua, đất nước ta thực hiện công cuộc đổi mới trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội. Đối với Nhà nước, đây thực chất là công cuộc cải cách TCNN để thay đổi các thể chế không còn phù hợp. Kết quả của công cuộc cải cách TCNN trong ba mươi năm qua đã làm cho nền kinh tế nước ta phát triển nhanh và mạnh, chính trị, xã hội ổn định, kinh tế phát triển vượt bậc so với trước khi thực hiện việc đổi mới. Nước ta đã vượt qua ngưỡng của một nước có thu nhập thấp để trở thành nước có thu nhập cao hơn, đời sống của người dân vì thế mà ngày một tốt hơn. Xã hội ngày càng phát triển, để đất nước ta có thể nắm bắt được các cơ hội phát triển và theo kịp các nước trong khu vực, hội nhập thành công với thế giới, thì không thể không chú trọng việc cải cách sâu sắc TCNN. “Đề thúc đẩy đất nước phát triển nhanh và bền vững, cần xây dựng, hoàn thiện được hệ thống thể chế phù hợp và đáp ứng được yêu cầu của sự phát triển xã hội hiện nay. Đây là con đường ngắn nhất, hiệu quả nhất để phát huy tối đa nội lực, tận dụng hiệu quả ngoại lực vì sự phát triển nhanh và bền vững của đất nước”[2].

Hiện nay, vấn đề cải cách TCNN được đề cập ngày càng nhiều trong các chương trình nghị sự chính thức, trong các văn bản pháp lý hoặc trong các hội nghị, hội thảo, diễn đàn khoa học ở nước ta. Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08/11/2011 của Chính phủ ban hành Chương trình tổng thể Cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2020 đề cập trước hết đến một trong những mục tiêu trọng tâm cải cách hành chính trong những năm tới là cải cách thể chế. Thông điệp đầu năm 2013 của Thủ tướng cũng đã đề cập đến nhiệm vụ trọng tâm trước tiên là “Nâng cao chất lượng thể chế và khả năng phản ứng chính sách, tạo lập niềm tin cho thị trường”. Trong thông điệp đầu năm 2014, Thủ tướng cũng đã đề cập đến vai trò và đổi mới thể chế: “Trong những năm gần đây, năng lực cạnh tranh của nước ta chậm được cải thiện. Tăng trưởng và chuyển dịch cơ cấu kinh tế cũng đã chậm lại. Xã hội có không ít vấn đề bức xúc. Một trong những nguyên nhân là động lực mà những cải cách trước đây tạo ra đã không còn đủ mạnh để thúc đẩy phát triển. Đây là lúc chúng ta cần có thêm động lực để lấy lại đà tăng trưởng nhanh và phát triển bền vững. Nguồn động lực đó phải đến từ Đổi mới thể chế và phát huy mạnh mẽ quyền làm chủ của Nhân dân” và “Nhà nước phải làm tốt chức năng kiến tạo phát triển. Nhà nước không làm thay dân mà phải tập trung xây dựng khuôn khổ thể chế phù hợp và tạo điều kiện cần thiết để mọi người phát huy năng lực và sức sáng tạo vì lợi ích của chính mình và đóng góp cho xã hội”.

Về điều kiện khách quan, sự thay đổi, phát triển của xã hội đã thúc đẩy TCNN phải thay đổi theo cho phù hợp với quy luật của sự phát triển, thậm chí, có những sự thay đổi đã trở thành áp lực thúc đẩy mạnh mẽ cải cách TCNN phát triển phù hợp. Những yếu tố đó là:

1. Sự phát triển mạnh mẽ các yếu tố nội tại của nền kinh tế và nhu cầu phát triển nền kinh tế thị trường đồng bộ và hiện đại

Thực tế cho thấy, trong ba mươi năm đổi mới vừa qua, nền kinh tế nước ta đã phát triển rõ rệt so với trước khi thực hiện đổi mới. Kinh tế vĩ mô cơ bản ổn định, chính trị - xã hội, quốc phòng, an ninh được bảo đảm vững chắc. Trong lĩnh vực đối ngoại, nước ta đã có quan hệ ngoại giao với trên 180 nước thuộc tất cả các châu lục và 70 vùng lãnh thổ, là thành viên của các tổ chức quan trọng trong khu vực và quốc tế, với vị thế và vai trò ngày càng được khẳng định. Nền kinh tế đạt tốc độ tăng trưởng nhanh, lực lượng sản xuất được giải phóng, tạo thêm động lực cho sự phát triển mới. Cơ cấu kinh tế ngày càng chuyển biến tích cực theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa, gắn sản xuất với thị trường. Thể chế kinh tế thị trường định hướng XHCN dần được hình thành và từng bước được hoàn thiện, môi trường đầu tư, kinh doanh ngày càng được cải thiện nên càng phát huy được tiềm năng của các thành phần kinh tế. Kinh tế tư nhân phát triển mạnh, các nguồn lực trong nhân dân ngày càng được huy động tốt hơn. Điều này đã tạo ra một động lực rất quan trọng để thúc đẩy tăng trưởng và phát triển kinh tế.

Sự phát triển kinh tế - xã hội trong suốt 30 năm qua đã tạo đà để nền kinh tế đất nước phát triển mạnh mẽ, nguồn lực trong nhân dân ngày càng lớn, trình độ nhận thức và kỹ năng làm kinh tế của người dân ngày càng được nâng cao. “Cơ thể” kinh tế nói chung và kinh tế tư nhân nói

riêng đã phát triển lớn mạnh so với trước nên nếu thể chế không thay đổi phù hợp thì không phát huy được tối đa nguồn lực của nền kinh tế, trong đó có nguồn lực không nhỏ trong nhân dân tham gia sản xuất, kinh doanh. Khi đó, chúng ta có thể ví cơ thể đã phát triển to lớn nhưng chiếc áo đã trở nên chật hẹp. “Theo đánh giá của các tổ chức quốc tế, mặc dù môi trường kinh doanh và năng lực cạnh tranh của nước ta có bước được cải thiện nhưng so với các nước trong khu vực thì vẫn còn thấp. Thể chế luật pháp, cơ chế chính sách, thủ tục hành chính, thực thi công vụ... vẫn còn nhiều bất cập, vướng mắc, gây khó khăn, phiền hà, tốn kém thời gian, chi phí cho doanh nghiệp và người dân”[3]. Bộ trưởng Bộ Kế hoạch và Đầu tư Bùi Quang Vinh cho rằng, “bên cạnh những kết quả tích cực đã đạt được, nền kinh tế Việt Nam còn gặp nhiều khó khăn, thách thức, cải cách hành chính trên nhiều lĩnh vực còn chậm. Đáng chú ý, môi trường kinh doanh cũng còn nhiều yếu kém”[4]. Vì vậy, trong thời gian tới cần tiếp tục đổi mới sâu sắc TCNN để thể chế thực sự đi sâu vào việc khuyến khích, hỗ trợ, tạo điều kiện cho các thành phần kinh tế có một môi trường thuận lợi cho việc kinh doanh, phát triển kinh tế như: thủ tục thuận tiện, nhanh chóng, tạo điều kiện cho các doanh nghiệp được bình đẳng trong việc tiếp cận, phân bổ các nguồn lực tham gia phát triển kinh tế, khuyến khích và bảo vệ tốt hơn các hoạt động sản xuất, kinh doanh. Về mặt TCNN, cần phải “rà soát, sửa đổi, bổ sung các văn bản pháp luật, cơ chế chính sách, tháo gỡ vướng mắc, khó khăn, tạo môi trường đầu tư kinh doanh thuận lợi, bình đẳng, minh bạch cho doanh nghiệp và người dân. Nhà nước bảo vệ quyền sở hữu tài sản hợp pháp và quyền tự do kinh doanh của người dân, doanh nghiệp theo quy định của pháp luật; tạo môi trường đầu tư kinh doanh an toàn, thuận lợi; kiểm soát tốt độc quyền kinh doanh. Đặt doanh nghiệp nhà nước hoạt động theo cơ chế thị trường... Tạo mọi điều kiện thuận lợi phát triển mạnh doanh nghiệp tư nhân, tạo động lực nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế. Hoàn thiện pháp luật, cơ chế chính sách để doanh nghiệp tư nhân tiếp cận bình đẳng các nguồn lực, nhất là về vốn, đất đai, tài nguyên”[5]. Theo ông Jim Yong Kim, Chủ tịch Ngân hàng thế giới, “Việt Nam cần đẩy nhanh cải cách khu vực kinh tế nhà nước hơn nữa, xây dựng kinh tế tư nhân trở thành động lực cho tăng trưởng và phát triển trong dài hạn”[6].

Trong nền kinh tế nước ta hiện nay, một mặt các yếu tố nội tại đã có sự phát triển mạnh mẽ so với trước đây, nhưng mặt khác, các mối quan hệ kinh tế và TCNN còn có không ít ràng buộc, thậm chí có những rào cản đối với sự phát triển. Trong khi đó, nhu cầu cần thiết khách quan của nền kinh tế và các thành phần, chủ thể kinh tế là không ngừng phát triển. Đó là quy luật phát triển không ngừng. Do đó, để đáp ứng được quy luật khách quan của sự phát triển hiện nay không thể không cải cách sâu sắc TCNN. Hay nói cách khác, không còn đường lùi đối với cải cách TCNN. Cải cách TCNN thực chất là sự cụ thể hóa quy luật phát triển quan hệ sản xuất phù hợp với tính chất và trình độ của lực lượng sản xuất, xây dựng kiến trúc thượng tầng phù hợp với cơ sở hạ tầng xã hội.

Tại Hội thảo khoa học “Cải cách thể chế kinh tế Việt Nam để hội nhập và phát triển giai đoạn 2015-2035”, Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương đã chỉ ra rằng: “Đổi mới cơ bản

thể chế để phát triển hay duy trì cơ bản như hiện nay để tụt hậu ngày càng xa hơn? Bản chất của đổi mới lần này không phải là chuyển đổi từ kế hoạch hóa tập trung sang kinh tế thị trường như 30 năm trước, mà là nâng cấp, nâng chất lượng của nền kinh tế Việt Nam theo hướng nền kinh tế thị trường đầy đủ, hiện đại và hội nhập”. Do vậy, việc cải cách sâu sắc TCNN về kinh tế hiện nay là xây dựng cho được nền kinh tế thị trường vừa đồng bộ, vừa hiện đại, tôn trọng đầy đủ quy luật của thị trường, để thị trường giữ vai trò quyết định sự phân bổ hiệu quả các nguồn lực trong xã hội. “Không một đất nước nào có thể thành công về kinh tế (trừ khi rất giàu về tài nguyên thiên nhiên), nếu không chịu tiếp thu tư tưởng hay của nước ngoài”[7]. Chủ trương của Chính phủ cũng đã xác định rõ: “Tiếp tục đẩy mạnh hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng XHCN theo Kết luận số 103-KL/TW ngày 29/9/2014 của Bộ Chính trị; bảo đảm thực hiện đầy đủ các quy luật của kinh tế thị trường, nhất là trong phân bổ nguồn lực, cạnh tranh bình đẳng, minh bạch và vận hành hiệu quả các loại thị trường”[8].

2. Sự phát triển mạnh mẽ của tiến bộ khoa học - công nghệ và sáng tạo của con người

Trong thời đại ngày nay, khoa học - công nghệ phát triển rất mạnh mẽ, sự sáng tạo của con người phong phú với nhiều sáng kiến và phát minh. Đây là yếu tố quan trọng nhất để thúc đẩy sự phát triển của xã hội. Quốc gia nào có khoa học và công nghệ phát triển, có chính sách tốt để nuôi dưỡng, đào tạo, tôn trọng sự sáng tạo của con người thì quốc gia đó phát triển mạnh mẽ về kinh tế và đời sống xã hội. Thực tiễn các quốc gia phát triển đã chứng minh rõ điều này. Để thúc đẩy khoa học - công nghệ và sự sáng tạo của con người phát triển thì vai trò của một nền giáo dục tiên tiến là vô cùng quan trọng. “Khi thế giới trở nên phẳng, chiến lược phát triển của một quốc gia cần tập trung vào đúng ba nhân tố cơ bản: cơ sở hạ tầng để kết nối nhiều người với nền tảng thế giới phẳng: từ băng thông Internet đến điện thoại di động giá rẻ, sân bay và đường sá hiện đại; nền giáo dục tiên tiến tạo ra ngày càng nhiều người có thể sáng tạo và làm việc trên hệ thống thế giới phẳng; và việc quản trị tốt, từ chính sách tài chính tới hệ thống pháp luật để quản lý hữu hiệu nhất con người trong thế giới phẳng”[9].

Cùng với quá trình đổi mới, phát triển kinh tế - xã hội, Đảng và Nhà nước ta ngày càng quan tâm, đánh giá cao vai trò của khoa học và công nghệ đối với sự phát triển đất nước, chú trọng xây dựng và hoàn thiện chính sách, văn bản pháp luật về khoa học và công nghệ. Khoa học và công nghệ đã có những đóng góp nhất định đối với sự phát triển đất nước. Tuy nhiên, sự đóng góp của khoa học và công nghệ đối với công cuộc phát triển đất nước còn rất hạn chế. Kết quả hoạt động, nghiên cứu, ứng dụng khoa học và công nghệ ở Việt Nam còn mờ nhạt, chưa đáp ứng được đòi hỏi của xã hội, chưa tương xứng với lực lượng đông đảo các cán bộ khoa học và công nghệ được đào tạo. Chiến lược khoa học và công nghệ chưa thích hợp, chưa tập trung vào những hướng quan trọng nhất cho sự phát triển của đất nước. Môi trường nghiên cứu khoa học chưa đủ sức hút, chưa thực sự thuận lợi cho các nhà khoa học làm việc, sáng tạo và dấn thân vì sự nghiệp khoa học. Đầu tư ngân sách cho nghiên cứu khoa học còn hạn chế.

Hiện nay, tốc độ và chất lượng phát triển kinh tế, xã hội của đất nước phụ thuộc rất nhiều vào khoa học, công nghệ và sự sáng tạo của con người. Sự phát triển mạnh mẽ của tiến bộ khoa học - công nghệ và sự sáng tạo của con người vừa là quy luật tất yếu khách quan, vừa là nhu cầu cần thiết đối với sự phát triển của đất nước. Do vậy, trong điều kiện hiện nay, TCNN cần phải thực sự phù hợp với sự phát triển mạnh mẽ của tiến bộ khoa học - công nghệ và sáng tạo của con người. Bên cạnh đó, TCNN còn phải tạo điều kiện, thúc đẩy khoa học và công nghệ phát triển; nuôi dưỡng và thúc đẩy sự sáng tạo của con người. Hơn bao giờ hết, lúc này nước ta cần có cơ chế bảo đảm từng tế bào não bộ, năng lực trí tuệ và chất xám của công dân đều có cơ hội được nuôi dưỡng, đào tạo, phát triển, ghi nhận và tỏa sáng. Điều đó đòi hỏi phải đặt ra sự cải cách TCNN một cách mạnh mẽ. Vì nếu không cải cách TCNN thì không tạo được điều kiện thuận lợi để thúc đẩy khoa học và công nghệ phát triển, không tận dụng được tiến bộ khoa học và công nghệ để đưa sản xuất, kinh doanh phát triển, không nâng cao được chất lượng nguồn nhân lực phục vụ cho công cuộc phát triển đất nước. Theo TS. Nguyễn Đình Cung, Viện trưởng Viện nghiên cứu Quản lý kinh tế trung ương: “Bây giờ phải mở nút thắt để sáng tạo của con người được chấp nhận, nuôi dưỡng, khuyến khích. Một thể chế chưa chấp nhận đổi mới, sáng tạo thì những con người đổi mới, sáng tạo, những ý tưởng sẽ không đi vào thực tiễn”[10]. “Để xã hội quan tâm đến khoa học - công nghệ, cần có sự thay đổi căn bản trong các đòn bẩy động lực và chế tài, thay đổi các nấc thang giá trị của xã hội. Đối với Việt Nam, điều quan trọng là phải thay đổi các động lực phát triển và tăng trưởng kinh tế, cạnh tranh bình đẳng trong nước và quốc tế, công khai, minh bạch”[11].

3. Hội nhập quốc tế, thành lập Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC) và ký kết Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP)

Toàn cầu hóa đã làm cho hội nhập quốc tế nói chung và hội nhập kinh tế quốc tế nói riêng là xu thế tất yếu của thời đại. Nếu một quốc gia không muốn hội nhập quốc tế, tức là đứng ngoài xu thế chung, không thỏa thuận và không chịu sự ràng buộc của các cam kết quốc tế. Khi đó quốc gia không phải thực hiện nghĩa vụ, trách nhiệm nhưng cũng đồng thời không được hưởng quyền lợi trong quan hệ quốc tế. Đó là điều trái quy luật bình thường hiện nay. Hội nhập quốc tế là xu thế của thời đại nên các quốc gia muốn hội nhập thành công rất cần sự chủ động và có những thay đổi thích hợp. Hội nhập quốc tế cũng như hội nhập kinh tế quốc tế là tham gia những luật chơi chung. Khi đó, sẽ có rất nhiều những thỏa thuận, cam kết được thiết lập. Một trong những nguyên tắc cơ bản và quan trọng của luật quốc tế điều chỉnh vấn đề này là nguyên tắc “Tự nguyện thực hiện các cam kết quốc tế”. Quốc gia được hưởng không ít những lợi ích từ hội nhập, nhưng cũng phải thực hiện nhiều nghĩa vụ, cam kết quốc tế, tính tới các yếu tố quốc tế. “Toàn cầu hóa có tác động đến hầu hết các lĩnh vực quản lý của chính quyền tại hầu hết các nước, và hạn chế khả năng hành động độc lập của các chính quyền quốc gia. Cái ngày mà những quyết định quan trọng về quy mô và hình thức can thiệp của nhà nước được tiến hành một cách

biệt lập mà không cần tính đến những phản hồi từ thế giới bên ngoài hay đến thế giới bên ngoài đã qua rồi”[12].

Hội nhập quốc tế cũng đặt ra không ít thách thức đối với một quốc gia, nhất là đối với các quốc gia kém phát triển hoặc mới phát triển. Bởi vì, trình độ phát triển của các quốc gia là khác nhau, cách thức tổ chức quản lý xã hội của các quốc gia cũng như truyền thống văn hóa, pháp lý của các quốc gia là khác nhau. Để hội nhập thành công, tận dụng được cơ hội, vượt qua thách thức không có con đường nào khác là phải cải cách. Hay nói cách khác, cải cách vừa là con đường để tận dụng được cơ hội vừa là con đường để hóa giải thách thức. Mấu chốt của cải cách để hội nhập quốc tế là cải cách TCNN, trong đó có thể chế kinh tế. “Cải cách thể chế theo yêu cầu hội nhập là việc hết sức cần thiết và cấp bách cho Việt Nam trong giai đoạn hiện nay. Muốn hội nhập trước hết chúng ta cần phải đổi mới tư duy, có nghĩa phải tiến cùng thời đại, thúc đẩy cải cách mạnh mẽ theo hướng kinh tế thị trường đầy đủ, hiện đại, và cạnh tranh công bằng hơn”[13] và “cải cách thể chế kinh tế là đòi hỏi khách quan khi hội nhập quốc tế. Không thể hội nhập quốc tế hiệu quả, nếu không có thể chế kinh tế phù hợp với các luật chơi chung của thời đại”[14].

Xây dựng Cộng đồng ASEAN (AC) là một kế hoạch lớn đã được các nhà lãnh đạo ASEAN nêu ra tại Hội nghị Thượng đỉnh ASEAN lần thứ 9 (tháng 10/2003) tại Bali, Indonesia. Cộng đồng kinh tế ASEAN là một trong ba trụ cột quan trọng của Cộng đồng ASEAN. Hai trụ cột còn lại là Cộng đồng Chính trị-An ninh ASEAN (APSC) và Cộng đồng Văn hóa và Xã hội ASEAN (ASCC). Để hình thành Cộng đồng ASEAN, các quốc gia thành viên đã hạ quyết tâm chính trị và có một quá trình chuẩn bị với nhiều nội dung và yêu cầu cụ thể khác nhau. Và ngày 31/12/2015, Cộng đồng kinh tế ASEAN đã chính thức được thành lập. Cho đến nay, sau hơn 20 năm nước ta gia nhập ASEAN, chúng ta đã coi ASEAN như một ngôi nhà chung. Vì vậy, việc hội nhập sâu hơn vào Cộng đồng ASEAN là lẽ đương nhiên và đây cũng là cơ hội tốt để Việt Nam phát triển toàn diện, thu hút đầu tư, gia tăng kim ngạch thương mại, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và cải thiện thu nhập của người dân, đẩy mạnh cải cách toàn diện TCNN để trở thành một quốc gia hội nhập, nâng cao tính cạnh tranh của nền kinh tế, góp phần quan trọng khẳng định vị thế của Việt Nam trên trường quốc tế. Tham gia Cộng đồng kinh tế ASEAN là cơ hội tốt nhưng cũng là thách thức không nhỏ với nước ta. “Trước hết, đó là thách thức về cải cách thể chế kinh tế cho phù hợp với cơ chế thị trường đầy đủ khi hội nhập hoàn toàn vào khu vực. Chúng ta đều biết, hầu hết các nước ASEAN đều là những quốc gia dân chủ, có nền kinh tế thị trường với thành phần kinh tế tư nhân là chủ yếu hoạt động dưới sự giám sát của pháp luật, lấy tự do cạnh tranh làm động lực phát triển. Trong khi đó, nền kinh tế Việt Nam do thành phần kinh tế nhà nước làm chủ đạo, các doanh nghiệp và tổ chức hoạt động còn mang nặng tàn dư của cơ chế “xin cho”, thiếu minh bạch trong nhiều hoạt động sản xuất, kinh doanh, v.v..đang làm cản trở sự cạnh tranh lành mạnh ở nhiều lĩnh vực”[15]. “Việc tham gia AEC cũng sẽ là cơ hội lớn để Việt Nam đẩy mạnh cải cách thể chế, hiện đại hóa nền kinh tế, nâng cao trình độ phát triển. Tuy nhiên, trong những năm tới, Việt Nam cũng đứng trước sức ép rất lớn về cải cách thể

chế, tái cơ cấu kinh tế, nâng cao trình độ khoa học - công nghệ và năng lực cạnh tranh, trong bối cảnh ASEAN nhảy vọt từ nấc Khu vực Thương mại tự do ASEAN (AFTA) lên nấc thang Liên minh Kinh tế AEC. Hiện nay, trình độ phát triển của Việt Nam còn kém xa nhiều quốc gia trong ASEAN như Singapore, Malaysia, Thái Lan... do vậy, sức ép cải cách đặt ra với Việt Nam là rất lớn”[16].

Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP) là một hiệp định (thỏa thuận) thương mại tự do được ký kết giữa 12 nước vào ngày 04/02/2016 tại Auckland, New Zealand sau 07 năm đàm phán với mục đích hội nhập các nền kinh tế thuộc khu vực châu Á - Thái Bình Dương. Hiệp định TPP có những quy định ràng buộc rất cao với các nước tham gia cần phải tuân thủ và từ đó thu được những lợi ích từ Hiệp định. Bên cạnh những lợi ích của Hiệp định, “thách thức lớn đặt ra là Việt Nam sẽ phải đẩy nhanh cải cách và hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường, theo hướng cải cách mạnh mẽ doanh nghiệp nhà nước, tạo môi trường cạnh tranh bình đẳng giữa các doanh nghiệp, kể cả doanh nghiệp FDI để hưởng lợi từ TPP”[17]. Thực chất của cải cách thể chế là nâng cấp các luật lệ và các quy tắc ứng xử trong xã hội cho phù hợp với quy định chung của Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương như: các thể chế về thuế, quyền sở hữu trí tuệ, bảo vệ nhà đầu tư, tự do hóa thương mại và dịch vụ, nâng cao cạnh tranh, quản lý doanh nghiệp nhà nước, tiêu chuẩn lao động và môi trường, an toàn thực phẩm, mua sắm công...

4. Bẫy thu nhập trung bình

Theo Bách khoa Toàn thư mở Wikipedia, bẫy thu nhập trung bình là một tình trạng trong phát triển kinh tế khi mà một quốc gia đạt đến một mức thu nhập bình quân nhất định (do những lợi thế sẵn có) và giậm chân tại mức thu nhập ấy mà không thể vượt qua ngưỡng đó để trở nên giàu có hơn.

Bẫy thu nhập trung bình xảy ra khi một quốc gia phát triển chững lại hay thậm chí là trì trệ sau khi đạt được một mức thu nhập trung bình. Nước ta có thể đối diện với bẫy thu nhập trung bình bởi vì trong nhiều năm qua, kể từ khi đổi mới, tăng trưởng kinh tế của nước ta chủ yếu dựa vào tài nguyên, nguồn lao động giá rẻ. Đây là các yếu tố tăng trưởng theo bề rộng và đã đến giới hạn. Các yếu tố tăng trưởng theo chiều sâu còn chưa rõ nét hoặc thiếu vững chắc. Chất lượng tăng trưởng, chất lượng nguồn nhân lực, năng suất, hiệu quả lao động còn thấp. Động lực mà những cải cách trước đây tạo ra đã không còn đủ mạnh để thúc đẩy phát triển và cần có thêm động lực mới. Đây là điểm nghẽn cản trở sự phát triển.

Để nước ta có thể thoát ra khỏi bẫy thu nhập trung bình, có rất nhiều việc cần làm. Mục tiêu cần thực hiện được là tăng trưởng chất lượng và bền vững thay vì tăng trưởng theo số lượng. Sự tăng trưởng dựa vào năng suất cao và sự đổi mới. Tăng trưởng chất lượng, năng suất cao và chú trọng đổi mới để nước ta vừa có thể thoát ra khỏi bẫy thu nhập trung bình, đồng thời vừa có thể cạnh tranh trên trường quốc tế. Bởi vì, “Trong kỷ nguyên của Internet, kết nối nhanh và nhiều lựa chọn, các quốc gia và các công ty sẽ không còn có thể cạnh tranh trên trường quốc tế bằng bất cứ thứ gì ngoại trừ các sản phẩm và dịch vụ có chất lượng cao, bởi vì hàng chất lượng cao

không còn là đồ xa xỉ nữa. Các chính phủ không còn có thể ép người dân của mình mua những sản phẩm quốc nội chỉ để đẩy mạnh kinh tế quốc gia”[18]. Để làm điều này cần phải đầu tư vào cơ sở hạ tầng và giáo dục, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Thực hiện tái cấu trúc nền kinh tế, xác định nguồn lực thực sự cho tăng trưởng nhanh, chất lượng và bền vững trong thời gian tới phải là giá trị do người dân và doanh nghiệp tạo ra dựa trên nền tảng thể chế phù hợp. Vì thế, bấy thu nhập trung bình là một áp lực thúc đẩy mạnh mẽ cần phải cải cách TCNN hiện nay.

Tóm lại, trong xu thế toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và khu vực, sự phát triển khách quan của thế giới và trong nước cũng như nhu cầu nội tại thúc đẩy sự phát triển đất nước nhanh và bền vững, cải cách thể chế nhà nước là tất yếu khách quan. Việc cải cách TCNN càng cần phải được quan tâm sâu sắc do yêu cầu của sự phát triển và những yếu tố tác động trở thành áp lực thúc đẩy mạnh mẽ cải cách thể chế. Những áp lực đó là: sự phát triển mạnh mẽ các yếu tố nội tại của nền kinh tế và nhu cầu phát triển nền kinh tế thị trường đồng bộ và hiện đại; sự phát triển mạnh mẽ của tiến bộ khoa học - công nghệ và sáng tạo của con người; hội nhập quốc tế, thành lập Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC) và ký kết Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP) và bấy thu nhập trung bình. Đây cũng là cơ hội tốt để xây dựng được TCNN có chất lượng, đáp ứng được yêu cầu của sự phát triển đất nước trong điều kiện xã hội hiện nay./.

TS. Nguyễn Bá Chiến - Học viện Hành chính Quốc gia

[1] Ann Seidman, Robert B.Seidman, Nalin Abeysekere, Soạn thảo luật pháp vì tiến bộ xã hội dân chủ, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2003, tr. 10-11.

[2] TS. Nguyễn Bá Chiến - ThS.Vũ Thị Hương Thảo, Những nội dung cơ bản để xây dựng TCNN có chất lượng, Tạp chí Quản lý nhà nước, số 12/2015, tr.23.

[3] Nghị quyết số 19/NQ-CP ngày 12/3/2015 của Chính phủ về những nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu tiếp tục cải thiện môi trường kinh doanh, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia hai năm 2015-2016.

[4] Chính phủ mong tạo điều kiện tốt nhất cho doanh nghiệp phát triển bền vững, <http://www.congly.com.vn>

[5] Nghị quyết số 19/NQ-CP ngày 12/3/2015 của Chính phủ...tldd.

[6] Chủ tịch Ngân hàng thế giới: Kinh tế tư nhân đang đòi hỏi Việt Nam cải cách nhanh hơn, <http://www.dantri.com.vn>.

7 Viện Phát triển quốc tế Harvard, Việt Nam cải cách kinh tế theo hướng rồng bay, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1994, tr. 62.

[8] Nghị quyết số 19/NQ-CP ngày 12/3/2015 của Chính phủ...tldd.

[9] Thomas L.Friedman, Thế giới phẳng, Nxb. Trẻ, TP.Hồ Chí Minh, 2006 tr. 575.

[10] Cải cách thể chế thúc đẩy sáng tạo, <http://www.phapluattp.vn>

[11] Cải cách thể chế và chính sách kinh tế để thúc đẩy khoa học và công nghệ, <http://www.khcn.cinet.vn>

[12] S.Chiavo-Campo và P.S.A. Sundaram, Phục vụ và duy trì: Cải thiện hành chính công trong một thế giới cạnh tranh, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2003, tr. 3.

[13] TPP và yêu cầu cải cách thể chế thúc đẩy phát triển kinh tế Việt Nam, <http://ciem.org.vn>

[14] Cải cách thể chế để hội nhập thành công, <http://www.saigondautu.com.vn>

[15] Xây dựng cộng đồng kinh tế ASEAN và những thách thức đối với Việt Nam, <http://www.kinhtedothi.vn>

[16] Cộng đồng kinh tế ASEAN – Cơ hội và thách thức đối với Việt Nam, <http://www.doimoi.org>

[17] Hưởng lợi từ TPP: Việt Nam cần đẩy nhanh cải cách thể chế, <http://www.vov.vn>

[18] Mohammed bin Rashid Al Maktoum, Tầm nhìn thay đổi quốc gia, Nxb. Thế giới, Hà Nội, 2015, tr. 231-232.

Nguồn: nclp.org.vn

BÀN VỀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NGƯỜI CÓ TÀI NĂNG TRONG CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC

Thu hút, trọng dụng người có tài năng luôn có vị trí quan trọng trong sự nghiệp xây dựng, bảo vệ và chấn hưng đất nước qua các thời kỳ. Do vai trò, tầm quan trọng cũng như mức độ phức tạp của hoạt động quản lý hành chính nhà nước, việc thu hút, tuyển dụng được những người có tài năng vào làm việc ngày càng có vai trò đặc biệt quan trọng khi hiện nay Việt Nam đang trong quá trình xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân; phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Thời gian qua, nhiều bộ, ngành và địa phương đã mạnh dạn ban hành các chính sách “trải thảm đỏ” nhằm thu hút người có tài năng về làm việc ở các cơ quan hành chính nhà nước cũng như các đơn vị sự nghiệp công lập. Tuy nhiên, trên thực tế, các chính sách này chưa phát huy được hiệu quả như



Ảnh minh họa

mong muốn, chưa phát hiện đúng và thu hút được nhiều người có năng lực, trình độ vào làm việc trong nền công vụ do nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan. Bài viết này, tác giả mong muốn trao đổi, đề xuất một số giải pháp nhằm thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước ở nước ta hiện nay.

Thu hút người có tài năng trong cơ quan hành chính nhà nước được hiểu là tổng thể các chính sách tạo sức hấp dẫn và sự lôi cuốn nhằm tạo điều kiện thuận lợi về

mọi mặt (cả điều kiện vật chất và tinh thần) để người có tài năng, những người có năng lực, trình độ cao và phẩm chất đạo đức tốt vào làm việc. Trọng dụng người có tài năng được hiểu là tin cậy và giao cho người tài những công việc, chức vụ quan trọng, xứng đáng và phù hợp với năng lực và sở trường, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi để người có tài năng phát huy khả năng của mình để hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao và được đãi ngộ xứng đáng với công trạng và sự đóng góp với công việc chung của cơ quan hành chính nhà nước. Từ những quan niệm về thu hút và trọng dụng người có tài năng trên đây, có thể thấy rằng thu hút và trọng dụng có mối quan hệ mật thiết với nhau, không tách rời nhau, bổ trợ cho nhau và có sự giao thoa với nhau. Thu hút để trọng dụng, và có trọng dụng tốt thì mới tạo sức hút, sức hấp dẫn để người có tài mong muốn được vào làm việc và có cam kết cao đối với cơ quan hành chính nhà nước. Vì vậy, để thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước, cần phải thực hiện đồng bộ các nhóm giải pháp như sau:

1. Nhóm giải pháp nhận thức về thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước.

Một là, cần thống nhất nhận thức, quan niệm và yếu tố xác định người tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước. Người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước được hiểu là người có trình độ, năng lực vượt trội, luôn hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ theo chức trách được giao, có kết quả, thành tích tác động và ảnh hưởng đến sự phát triển của một ngành, một lĩnh vực cụ thể trong hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước. Tài năng phải luôn kết hợp chặt chẽ với đạo đức, đây là hai mặt không tách rời mà luôn gắn bó mật thiết với nhau, là cơ sở, điều kiện, tiền đề của nhau, thúc đẩy lẫn nhau để hoàn thiện nhân cách của người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước. Vì vậy, cần thống nhất quan niệm và tiến tới xây dựng các tiêu chí xác định người có tài năng trong cơ quan hành chính nhà nước, tức là đề ra các chuẩn mực cụ thể để nhận diện được người có tài năng và đo lường được mức độ tài năng của họ. Tiêu chí xác định người tài năng cần được xác định trên các phương diện: trình độ, năng lực; kết quả thực hiện công việc; phẩm chất đạo đức; khả năng tập hợp, đoàn kết tập thể. Người có

tài năng trong cơ quan hành chính nhà nước phải bảo đảm hội đủ các tiêu chí về trình độ, năng lực, phẩm chất đạo đức.

Hai là, cần nhận thức rõ về sự cần thiết, tầm quan trọng của việc thu hút, trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước. Thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước là một chủ trương đúng đắn và cần thiết, điều đó được khẳng định bởi chính vai trò, tầm quan trọng của những con người có tài năng trong tổ chức, hoạt động công vụ cũng như trong quá trình cải cách nền hành chính nhà nước của nước ta hiện nay. Trong hoạt động của các tổ chức nói chung và các cơ quan hành chính nhà nước nói riêng, việc phát hiện những cá nhân xuất sắc, thu hút và trọng dụng họ là điều rất quan trọng.

Ba là, cần nhận thức rõ việc thu hút, trọng dụng người có tài năng cho các cơ quan hành chính không chỉ là trách nhiệm của các cơ quan của Đảng và Nhà nước mà còn là trách nhiệm của toàn xã hội.

2. Nhóm giải pháp về chính sách thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước.

Một là, cần khẩn trương nghiên cứu xây dựng, ban hành Chiến lược quốc gia về nhân tài. Chiến lược quốc gia về nhân tài phải thể hiện sự đổi mới tư duy trong xây dựng chính sách, luôn mở rộng cửa, tạo điều kiện để nhân tài phát huy được năng lực, trình độ thì những người tài mới thật sự muốn cống hiến để xây dựng phát triển kinh tế, xã hội của đất nước. Để thu hút nhân tài trước hết cần kết hợp chặt chẽ giữa trọng thị, trọng dụng và trọng đãi nhân tài; phải hiểu, phải tin người tài, bảo vệ người tài; biết phát huy, khuyến khích người tài. Chiến lược nhân tài phải được thực hiện liên tục, đồng bộ trên cả quy trình 6 khâu: phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng, đãi ngộ và tôn vinh nhân tài ở cả phạm vi vi mô và vĩ mô. Đồng thời, Chiến lược cũng cần xác định rõ các mục tiêu, giải pháp và các giai đoạn triển khai thực hiện chiến lược, lộ trình thực hiện trong từng giai đoạn.

Hai là, cần xây dựng, ban hành Nghị định của Chính phủ về phát hiện, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng trong hoạt động công vụ. Nghị định của Chính phủ về phát hiện, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng trong hoạt động công vụ cần có những quy định theo hướng mở, tạo cơ sở pháp lý cơ bản cho phép các bộ, ngành và các địa phương được vận dụng cơ chế, chính sách riêng phù hợp với điều kiện để thu hút, trọng dụng người có tài năng. Nghị định sẽ là cơ sở pháp lý quan trọng, được áp dụng chung, thống nhất trên phạm vi cả nước để các bộ, ngành và địa phương triển khai việc thu hút, trọng dụng người có tài năng, khắc phục tình trạng thiếu thống nhất, thiếu đồng bộ trong chính sách đối với người có tài năng giữa các bộ, ngành cũng như giữa các địa phương hiện nay.

Ba là, hoàn thiện thể chế quản lý cán bộ, công chức theo hướng đảm bảo thu hút, trọng dụng người có tài năng cho các cơ quan hành chính nhà nước. Cần tiếp tục hoàn thiện các nội dung

thể chế quản lý cán bộ, công chức, bao gồm các quy định về tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật, tiền lương và chế độ đãi ngộ đối với cán bộ, công chức... Việc hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về quản lý, sử dụng công chức cần tập trung vào một số nội dung cụ thể như: tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý và tiêu chuẩn chức danh ngạch công chức; vị trí việc làm; tuyển dụng; nâng ngạch; tuyển chọn lãnh đạo, quản lý theo nguyên tắc thực tài; đánh giá công chức; cơ chế loại bỏ, miễn nhiệm những người không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm kỷ luật...

3. Nhóm giải pháp cụ thể về thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước.

Một là, về công tác tuyển dụng. Muốn phát hiện, thu hút được người có tài năng, có thể phải vượt qua những quy định tuyển dụng thông thường, mở rộng các kênh thu hút như: sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc, thủ khoa các trường đại học; sinh viên tốt nghiệp các trường đại học danh tiếng trên thế giới; thí sinh đạt điểm cao nhất trong các kỳ thi tuyển dụng; những người có tài năng đang làm việc ở các khu vực khác như doanh nghiệp nhà nước, khu vực tư nhân, lực lượng vũ trang, cán bộ, công chức ở cơ sở. Ngoài ra, nên áp dụng hình thức giới thiệu, tiến cử và tự tiến cử, giới thiệu những người có tài năng với các cấp có thẩm quyền để bố trí, sử dụng (gắn với trách nhiệm của người giới thiệu, tiến cử; tiêu chuẩn của người tiến cử; chế độ khen thưởng và xử lý các sai phạm). Những người được giao cương vị lãnh đạo, quản lý phải có trách nhiệm và được quyền tiến cử, giới thiệu những người có khả năng, năng lực để bố trí, sử dụng vào các vị trí công tác đang có nhu cầu, đồng thời phải chịu trách nhiệm về sự tiến cử của mình. Bên cạnh đó, cần đổi mới phương thức tuyển chọn công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý; đổi mới quy trình, thủ tục và phương pháp đánh giá để xem xét, lựa chọn công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý. Thực hiện thi tuyển theo nguyên tắc cạnh tranh trong bổ nhiệm một số chức danh lãnh đạo, quản lý.

Hai là, về sử dụng người có tài năng. Việc sử dụng người có tài năng phải hợp lý, tức là “tùy tài mà sử dụng”, sử dụng người có tài năng phải căn cứ vào ưu thế về tố chất nhân cách và sở trường tài năng của đối tượng mà bố trí, bổ nhiệm chức trách phù hợp để vừa phát huy được tối đa tài năng, vừa giúp họ tiếp tục phát triển và cống hiến. Phải chú ý đến những khác biệt về khuynh hướng tài năng, về mức độ trí lực, về nhân cách, về tố chất thể lực... trong việc bố trí, sử dụng người có tài năng; đồng thời có sự phân biệt rõ giữa người có tài năng tham mưu, hoạch định chính sách với tài năng lãnh đạo, quản lý. Phải đổi mới quan niệm về sử dụng người có tài năng, đó là: phải tin tưởng vào người tài, mạnh dạn trao cho họ những vị trí tương xứng với khả năng của họ, khi đã tin họ thì cũng cần rộng tay để họ có vị trí xứng đáng.

Ba là, về môi trường và điều kiện làm việc. Cần xây dựng được môi trường làm việc dân chủ, thân thiện, có sự tôn trọng, sự tin tưởng lẫn nhau, cùng đưa ra ý tưởng và cộng tác thực hiện ý tưởng. Một môi trường làm việc khuyến khích sự sáng tạo, không đố kỵ, tạo điều kiện cho

người tài thăng tiến nghề nghiệp và cống hiến chính là yếu tố có tính quyết định để giữ chân và phát huy tài năng. Bên cạnh việc tạo lập môi trường làm việc thân thiện, dân chủ, cần tạo điều kiện, trang bị cho những người có tài năng có phương tiện làm việc đầy đủ và hiện đại, thông tin và các nội dung công việc được công khai, minh bạch, đầy đủ và rõ ràng.

Bốn là, thực hiện tốt chính sách về tiền lương và các chế độ đãi ngộ đối với người có tài năng. Cần coi tiền lương là nguồn đầu tư có hiệu quả nhất để thu hút người có tài năng cho nền công vụ và khuyến khích cán bộ, công chức yên tâm, tận tụy với công việc. Chính vì vậy, cần có những thay đổi cơ bản trong việc xây dựng chính sách tiền lương và chế độ đãi ngộ để thu hút người có tài năng cho nền công vụ theo hướng trả lương theo công trạng, căn cứ vào kết quả, hiệu quả công việc. Tiền lương phải tương xứng với nhiệm vụ, trách nhiệm và cống hiến của cán bộ, công chức; phải trở thành công cụ, động lực thúc đẩy tăng năng suất lao động và hiệu suất công tác; thúc đẩy cán bộ, công chức nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Ngoài ra, công chức có tài năng còn được hưởng phụ cấp đãi ngộ và khuyến khích tài năng; được xét nâng lương vượt bậc nếu đạt thành tích, công trạng đặc biệt có tác động đến sự phát triển của ngành, lĩnh vực.

Năm là, về đào tạo, bồi dưỡng và cơ hội thăng tiến. Chương trình bồi dưỡng cần được xây dựng phù hợp với từng nhóm tài năng: lãnh đạo, quản lý; tham mưu xây dựng chiến lược và hoạch định chính sách; thực thi thừa hành với các nội dung như: trang bị phương pháp luận, tầm nhìn và kỹ năng nghề nghiệp, quản lý; nâng cao năng lực giải quyết vấn đề, tình huống; tăng cường khảo sát thực tế trong nước và ngoài nước để trau dồi thêm kinh nghiệm; tăng cường đạo đức công vụ; bồi dưỡng các kỹ năng hành chính như thảo luận, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng viết, kỹ năng giao tiếp... Đồng thời phải lựa chọn các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng có uy tín trong nước và trên thế giới phù hợp để cử những người có tài năng tham dự các khóa đào tạo bồi dưỡng. Bên cạnh đó, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng theo hướng phát triển tài năng cần được thực hiện bằng hình thức luân chuyển, điều động, biệt phái theo kế hoạch tạo điều kiện cho người có tài năng thử thách và cọ xát thực tiễn.

Sáu là, về đánh giá kết quả làm việc. Đổi mới chế độ đánh giá công chức hàng năm theo hướng gắn với kết quả công tác, sản phẩm tạo ra, hiệu quả hoạt động công vụ; đề cao trách nhiệm đánh giá của người được giao thẩm quyền sử dụng và quản lý công chức; phát huy trách nhiệm lãnh đạo của cấp ủy Đảng, trách nhiệm tham gia của tổ chức chính trị xã hội. Xây dựng các tiêu chí đánh giá và quy trình sàng lọc công chức có tài năng. Các tiêu chí đánh giá người có tài năng phải cụ thể, gắn với nhiệm vụ, vị trí công việc được giao, sát hợp với yêu cầu, đặc điểm của cơ quan, đơn vị. Đồng thời phải áp dụng quy trình thử thách, sàng lọc rõ ràng, công khai, minh bạch.

Cơ hội được thăng tiến của công chức cũng là một yếu tố quan trọng trong việc thu hút, trọng dụng người có tài năng trong nền công vụ. Việc đề bạt, bổ nhiệm công chức vào các vị trí tương

xứng với tài năng chính là chìa khóa của thành công. Cần sử dụng kết hợp tiêu chí thâm niên công tác và công lao thành tích trong việc đề bạt, khắc phục tư tưởng cục bộ, bản vị, ích kỷ, kỳ thị; tư tưởng ban ơn trong xem xét, đánh giá và đề bạt công chức có tài vào những vị trí chủ chốt.

Bảy là, hoàn thiện và thực hiện tốt chính sách tôn vinh, khen thưởng. Chính sách tôn vinh, khen thưởng thể hiện qua các các biện pháp khuyến khích như: các danh hiệu vinh dự quốc gia, các khả năng lựa chọn trong việc phát triển sự nghiệp, các giải pháp lựa chọn sau nghỉ hưu... Đồng thời cũng cần có cơ chế bảo vệ người có tài năng trong hoạt động công vụ.

4. Nhóm giải pháp về điều kiện đảm bảo thực hiện thu hút và trọng dụng người có tài năng.

Một là, về tổ chức bộ máy. Cần có một cơ quan giúp Chính phủ thực hiện việc quản lý nhà nước về chính sách đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ, chịu trách nhiệm tham mưu, xây dựng chính sách trong thu hút và trọng dụng người có tài năng, đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ trong việc thực hiện chính sách này trên phạm vi cả nước. Trong tình hình hiện nay, nhiệm vụ này nên giao cho Bộ Nội vụ thực hiện là phù hợp hơn cả vì Bộ Nội vụ là cơ quan của Chính phủ, thực hiện chức năng quản lý nhà nước về cán bộ, công chức, viên chức nhà nước. Đồng thời, cần kiện toàn các cơ quan làm công tác tổ chức cán bộ của các bộ, ngành và các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; tạo lập hệ thống tổ chức vững chắc, hỗ trợ lẫn nhau trong quá trình nghiên cứu xây dựng chính sách và triển khai chính sách, quản lý cán bộ, công chức, trong đó có chính sách thu hút và trọng dụng người có tài năng.

Hai là, về điều kiện con người. Các cơ quan làm công tác tổ chức cán bộ của các bộ, ngành và địa phương cần bố trí người có năng lực và trình độ chuyên môn nghiệp vụ, có kinh nghiệm, đạo đức trong sáng, sự tâm huyết, nhiệt tình làm công tác này. Thường xuyên bồi dưỡng, nâng cao năng lực cho đội ngũ này thông qua việc tổ chức tập huấn nghiệp vụ hằng năm và tổ chức học tập, tổng kết, trao đổi kinh nghiệm giữa các bộ, ngành và địa phương.

Ba là, về đề cao trách nhiệm cá nhân của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong hoạt động thu hút, trọng dụng người có tài năng. Phải đề cao trách nhiệm cá nhân, cụ thể là vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu các cơ quan, đơn vị trong việc tuyển dụng, trọng dụng cán bộ, công chức, gắn thẩm quyền sử dụng với thẩm quyền tuyển dụng, qua đó nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng, lựa chọn được đúng người có đủ năng lực, tiêu chuẩn đáp ứng yêu cầu công việc. Hiệu quả triển khai chính sách phụ thuộc rất nhiều vào người trực tiếp quản lý, sử dụng nhân lực. Sự tách rời người sử dụng với người quản lý nhân lực sẽ hạn chế rất nhiều tới việc sử dụng và nâng cao hiệu quả nguồn nhân lực. Người sử dụng công chức phải biết dùng người, tôn trọng tài năng thì người được sử dụng sẽ có cơ hội phát huy tài năng và cống hiến. Nói cách khác chỉ có tài năng mới giữ chân và sử dụng được tài năng.

Bốn là, về nguồn lực tài chính. Cần có những cơ chế, chính sách tài chính cụ thể, hợp lý nhằm huy động được nhiều nguồn lực tài chính phục vụ cho việc thực hiện chính sách như hình

thành Quỹ hỗ trợ phát triển tài năng cho nền công vụ nhằm phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, tôn vinh đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ.

Nguồn: Trần Văn Ngọc – Viện trưởng Viện Khoa học tổ chức Nhà nước

ĐỪNG CÓ ĐỔ HẾT TỘI CHO THỂ CHẾ

Nhìn tổng thể thì vai trò quyết định thuộc về nhân dân, nhưng để không bỏ lỡ thời cơ thì vai trò quyết định thuộc về người lãnh đạo. Ngay cả khi dân chưa thật sẵn sàng, nhưng hiểu rằng đó là việc làm đúng đắn, mà lãnh đạo kiên quyết thì công việc đổi mới vẫn sẽ thành công.

Chúng ta đã có những thành công thấy rõ trong lĩnh vực kinh tế, kể từ khi thực hiện Đổi mới dưới ngọn cờ của Đảng. Tuy nhiên, nhìn vào bức tranh văn hóa thì không khỏi lo lắng? Ông chia sẻ gì về sự bất cân xứng này?



Một nét văn hóa - lễ hội Đền Hùng

GS.TSKH. Trần Ngọc Thêm: Một số ngành, lĩnh vực đã bắt kịp và được hưởng thành quả từ công cuộc đổi mới do Đảng lãnh đạo nhưng một số ngành, lĩnh vực thì vẫn chưa bắt kịp luồng gió đổi mới. Vẫn còn nhiều chuyện khi nhìn vào không thể không lo ngại như: Tình trạng mất an toàn vệ sinh thực phẩm đã trở thành nỗi ám ảnh thường trực của mỗi gia đình; Tình trạng lộn xộn và quá tải trong các bệnh viện và trong giao thông đô thị trở thành nỗi khôn nguôi của số đông người dân;

Chuyện cải tiến rồi như tờ vò của ngành giáo dục hay chuyện ứng xử thiếu văn hóa, tùy tiện chặt hàng ngàn cây xanh ở Hà Nội, lấp sông ở Đồng Nai cũng góp phần làm cho người dân thấy không hạnh phúc;

Tình trạng “bộ phận không nhỏ” cán bộ suy thoái đã phình to, diễn biến tinh vi và chuyện cải cách hành chính vẫn là mối lo có thực với bất kỳ ai trong chúng ta.

Thực ra ở nước nào cũng có những cái được và những cái chưa được như mong muốn. Làm gì có quốc gia nào ‘toàn bích’ phải không?

GS.TSKH. Trần Ngọc Thêm: Đừng nghĩ rằng cái nhìn lạc quan thấy cốc nước còn một nửa sẽ tốt hơn cái nhìn bi quan thấy cốc nước đã vơi đi một nửa. Cả hai cách nhìn đều gây tác hại

như nhau: Bị quan sẽ khiến người ta không có dũng cảm để chống lại cái xấu, còn lạc quan thì sẽ không thấy cái xấu mà đấu tranh. Nghiêm túc hơn cả phải là cái nhìn khoa học, khách quan, thấy sự vật, hiện tượng đúng như nó đang có.

Trong trường hợp Việt Nam, vấn đề càng không đơn giản như vậy. Những kinh nghiệm xây dựng kinh tế của phương Tây có thể giúp kinh tế của chúng ta phát triển nhất thời, nhưng do không dựa vào thực lực là tài nguyên con người nên phải trả giá bằng sự tàn phá môi trường và tài nguyên thiên nhiên.

Thoạt nhìn, cứ tưởng cả các nhà đầu tư nước ngoài lẫn giới quản lý, kinh doanh và nhân dân trong nước, ai cũng được hưởng lợi, song nghĩ kỹ sẽ thấy người mất, kẻ thiệt là con cháu chúng ta, khi phải tiếp quản một đất nước mà mọi thứ đều bị khai thác hết mức để phục vụ cho sự phát triển nóng hiện nay.

So với Việt Nam, sự phát triển của các nước phương Tây có ba điểm khác biệt rất quan trọng: Thứ nhất là họ khai thác tối đa tài nguyên thiên nhiên của các nước khác, thứ hai là họ sử dụng một cách rất hiệu quả các nhân tài (tài nguyên con người) của các nước khác do chính sách nhập cư mang lại, và thứ ba là họ bắt đầu đi vào toàn cầu hóa và hội nhập trên cơ sở đã có văn hóa - con người công nghiệp và đô thị hoàn chỉnh.

Tình hình của chúng ta thì ngược lại ở cả ba điểm. Trong tất cả những bất cập, nút thắt hiện nay, nguyên nhân thể chế chỉ chiếm một phần, phần nguyên nhân quan trọng còn lại nằm ở văn hóa như câu hỏi anh đã đặt ra cho tôi.

Xin giáo sư nói rõ hơn ý này?

GS.TSKH. Trần Ngọc Thêm: Để bác bỏ việc đổ lỗi hoàn toàn cho nguyên nhân thể chế, tôi chỉ cần nói rằng: Trung Quốc cùng thể chế với ta, tại sao quản lý xã hội tốt hơn ta? Họ đổi mới sau ta, tại sao lại vượt nhanh hơn ta? Trong khi đó, một loạt quốc gia khác thể chế chính trị như ta, cũng cứ tụt hậu, khó bứt lên được?

Còn về nguyên nhân ở văn hóa thì có thể nói rõ hơn, đó là vấn đề con người. Một xã hội làm sao phát triển nếu có số đông những con người quen sống dựa dẫm, chỉ thích cào bằng không muốn cho ai vượt lên hơn mình, không đủ bản lĩnh để dùng người tài, người giỏi; thích chăm lo cho lợi ích phe nhóm hơn là hợp tác vì lợi ích chung; quen ưa nịnh nọt và thích được khen hơn là nghe lời nói thẳng trái tai nghịch nhĩ; tầm nhìn tầm mùn vụn vặt quen đối phó một cách tùy tiện mà thiếu tác phong khoa học bài bản để nhìn xa; chưa thoát ra khỏi lối sống nông nghiệp - nông thôn để xây dựng một lối sống công nghiệp - đô thị...

Chính những thói xấu đó sẽ dẫn đến mọi sự tùy tiện, càng sửa càng hỏng.

Đã bao nhiêu năm nay chúng ta dành nhiều thời gian, phát động nhiều công cuộc nhằm xây dựng văn hóa, để “trồng” những con người sống có văn hóa....

GS.TSKH. Trần Ngọc Thêm: Nhưng cũng từng ấy năm, chúng ta mới chỉ dừng lại ở một số nét khái quát về đường lối, chủ trương chứ chưa cụ thể hóa chúng, càng chưa thực hiện chúng. Trong hai Chương trình hành động triển khai Nghị quyết 5 (khóa VIII, 1998) và Nghị quyết 33 (khóa XI, 2014), cả hai khái niệm “văn hóa” và “con người” đều ở dạng rất chung chung, chưa hướng cụ thể vào cái chúng ta cần.

Cái chúng ta cần là văn hóa phát triển, đưa xã hội tiến lên.

Theo ông, trước những bộn bề ngồn ngộn đó, chúng ta cần phải làm gì để có thể thoát khỏi ‘vết xe đổ’, để có thể nắm bắt kịp thời cơ và vận hội mới trước mắt?

GS.TSKH. Trần Ngọc Thêm: Nếu nhìn trong tổng thể thì vai trò quyết định thuộc về nhân dân, nhưng để không bỏ lỡ thời cơ thì vai trò quyết định thuộc về người lãnh đạo. Có phát được và sau đó có giữ vững được ngọn cờ hay không, hoàn toàn phụ thuộc vào năng lực của những người lãnh đạo.

Ngay cả khi dân chưa thật sẵn sàng, nhưng hiểu rằng đó là việc làm đúng đắn, mà lãnh đạo kiên quyết thì công việc đổi mới vẫn sẽ thành công. Ví như chuyện đốt pháo hay chuyện đội nón bảo hiểm trước đây, tuy dân nhiều người không thích, nhưng lãnh đạo lúc ấy rất kiên quyết, và hai việc này đã thành công ngoài sức tưởng tượng. Rõ ràng là vai trò quan trọng nằm ở người đứng đầu.

Hơn bao giờ hết, đất nước chúng ta đang đứng trước nhiều cơ hội, thời cơ lớn mà không phải thời đại nào cũng có được, nhưng cũng kèm theo không ít thách thức. Nhìn tổng thể, có thể nói đây là thời cơ vàng để Việt Nam đi lên sánh vai với bè bạn năm châu như mong ước cháy bỏng của Bác Hồ và của muôn triệu người Việt Nam chúng ta!

Thưa ông, thực ra kinh tế và văn hóa là 2 tầng của cấu tạo cơ thể kinh tế - xã hội bất kỳ quốc gia nào. Cơ hội thành ‘mãnh hổ’ đã trôi qua là đáng tiếc, song ít nhất cũng cho chúng ta một bài học đáng tiếc nên cần mổ xẻ nghiêm túc để không còn bị tuột khỏi tầm tay lần nữa. Một lần nữa xin cảm ơn ông vì đã dành thời gian cho Tuần Việt Nam.

Nguồn: <http://vietnamnet.vn>

LÀM GÌ ĐỂ THỰC SỰ ĐỔI MỚI ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ?

Chính bệnh hình thức lâu nay trong đánh giá cán bộ, công chức đã làm cho công tác này trở nên không mang lại ý nghĩa thiết thực như chúng ta mong muốn. Nghị định số 56/2015/NĐ-CP về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức có lẽ đã ra đời trong bối cảnh như thế.

Kể từ ngày 1/8, Nghị định số 56/2015/NĐ-CP về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức có hiệu lực thi hành, với khá nhiều nội dung và yêu cầu mới. Để đưa được văn bản quan trọng này vào thực tế đời sống quản lý hiện nay, tất nhiên cần có thời gian, đặc biệt phải có sự chỉ đạo cụ thể của các cấp chính quyền, các cơ quan Nhà nước từ Trung ương đến địa phương. Và tất nhiên, không thể thiếu sự lãnh đạo của cấp ủy Đảng các cấp đối với nhiệm vụ này.

Nếu không có sự chỉ đạo thật cụ thể, không có các biện pháp thiết thực và một quyết tâm cao của cấp ủy và chính quyền các cấp thì hy vọng một sự đổi mới và những kết quả có ý nghĩa từ công tác đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức theo Nghị định của Chính phủ vừa được ban hành, theo suy nghĩ của chúng tôi, sẽ là rất khó khăn. Kinh nghiệm của việc triển khai nhiều chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước và nhiều văn bản quy phạm pháp luật thời gian qua đã cho thấy điều này.

Đánh giá cán bộ là gì và để làm gì?

Bài viết này muốn đề cập đến một vài khía cạnh liên quan đến việc triển khai Nghị định đang nói tới với hy vọng đóng góp một tiếng nói vào quá trình hiện thực hóa văn bản - một vấn đề đang được nhiều người quan tâm và rất “nhạy cảm” hiện nay.

Có một câu hỏi rất thông thường nhưng lại rất quan trọng cần phải nhấn mạnh từ đầu, đó là đánh giá cán bộ là gì và để làm gì?

Trong quá trình xây dựng Nhà nước cách mạng của ta, đánh giá cán bộ chắc chắn không phải là vấn đề mới mà nó đã được quan tâm từ lâu.

Do tầm quan trọng của nó, vấn đề này luôn dành được sự chú ý cải tiến của các cơ quan có thẩm quyền cũng như cơ quan chuyên môn với mong muốn làm cho quá trình sử dụng, đề bạt cán bộ trong Đảng và trong bộ máy Nhà nước ngày càng mang lại nhiều hiệu quả.

Nghị quyết Trung ương 3 Khóa VIII về Chiến lược cán bộ và không ít văn kiện khác sau này của Đảng và Nhà nước ta đã nêu một cách khá đầy đủ và có hệ thống quan điểm, nội dung, phương pháp đánh giá cán bộ.

Trên những nét cơ bản có thể tóm tắt nội dung chính như sau: Phẩm chất, năng lực cán bộ được đo bằng hiệu quả công tác trong thực tế; trọng dụng nhân tài, không phân biệt đảng viên hay người ngoài đảng; đánh giá và lựa chọn cán bộ được căn cứ trên những tiêu chuẩn cụ thể;

thực hiện nguyên tắc tập thể, dân chủ, công khai trong đánh giá cán bộ (ví dụ lấy phiếu tín nhiệm, bầu cử có số dư, tập thể quyết định công tác cán bộ...); nêu cao yêu cầu về đạo đức và trách nhiệm của cán bộ lãnh đạo, cán bộ tham mưu trong công tác cán bộ (ví dụ phải công tâm, khách quan...).

Như vậy có thể nói rằng, trên những nét cơ bản thì các yêu cầu, quan điểm, nội dung quan trọng bậc nhất và cần thiết của công tác đánh giá cán bộ, công chức đã được đặt ra, vấn đề còn lại là vận dụng triển khai trong thực tế như thế nào cho đạt được kết quả mong muốn.

Trên thực tế, với nhiều biện pháp tích cực, trong nhiều năm qua, công tác đánh giá cán bộ của chúng ta đã có những tiến bộ nhất định. Tuy nhiên, yêu cầu đặt ra với công tác này ngày càng cao và sự chuyển biến mà chúng ta có được vẫn còn rất chậm.

Đội ngũ cán bộ hiện có quả thật chưa đáp ứng được yêu cầu công việc của thời kỳ hội nhập với thế giới và quản lý đất nước theo cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa mà chúng ta đang theo đuổi. Những cán bộ chỉ quen điều hành bằng cách hô hào thông qua các khẩu hiệu quen thuộc không thể còn được đánh giá cao bởi những người như thế thường quan liêu, xa thực tế, chạy theo hình thức... Đó là chưa kể có những tiêu chuẩn cũng đã được đề ra khá cụ thể nhưng thời gian qua lại bị vận dụng sai lệch, biến tướng làm cho chúng ta không thể đánh giá được thực chất năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức hiện có.

Có phải thực sự có tới 1/3 cán bộ, công chức chúng ta hiện nay trong các cơ quan chỉ “sáng cấp ô đi, tối cấp về” như đã có đồng chí lãnh đạo cao cấp của Đảng và Nhà nước đánh giá hay không? Hay nhiều hơn? Hay ít hơn vì họ đều được các cơ quan công nhận là lao động tiên tiến, chỉ ít thì cũng hoàn thành nhiệm vụ?

Cho nên, đổi mới công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức vẫn là vấn đề cấp thiết. Bài toán đánh giá cán bộ, công chức đang cần có lời giải cụ thể và thiết thực. Nghị định số 56/2015/NĐ-CP về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức có lẽ đã ra đời trong bối cảnh như thế và tất nhiên là ai cũng mong đợi nó sẽ mang lại những điều mới mẻ trong công tác đang nói đến.

Đánh giá cần có quan điểm rõ ràng, đặc biệt phải khách quan

Khi nói về đánh giá cán bộ, công chức, một điều không thể không nhấn mạnh, đó là về bản chất, mọi sự đánh giá đều đòi hỏi phải đưa ra được những nhận định có tính tổng hợp về những dữ kiện đo lường được, qua khảo sát đối tượng và đối chiếu với các tiêu chí được xác định từ trước theo các mục tiêu đề ra.

Đây là một quá trình thu thập, xử lý thông tin để lượng định tình hình về một đối tượng cụ thể, có thể là một công việc, một hoạt động, một sự vật nhất định gắn với một yêu cầu.

Trong trường hợp đang nói đến ở đây, đối tượng đánh giá là con người với các hoạt động cụ thể trong chức năng, nhiệm vụ được giao. Như thế, đánh giá luôn có tính cụ thể và lịch sử, dù đối tượng thuộc lĩnh vực nào, loại nào. Kết quả của việc đánh giá là người ta quy cho đối tượng được đánh giá một giá trị nhất định để quyết định sẽ sử dụng nó như thế nào.

Từ những điều nói trên, có thể thấy, đánh giá cần có tiêu chuẩn, có thời gian, phải xuất phát từ thực tế công việc để có thể sử dụng được kết quả đánh giá hữu ích. Đánh giá do đó luôn cần có quan điểm rõ ràng, đặc biệt phải khách quan.

Nếu không khách quan thì sao? Thì người tốt có thể bị đánh giá xấu, thậm chí bị trừ dập do trái quan điểm, không ủng hộ những việc làm sai trái của lãnh đạo, còn người xấu có thể không có vấn đề gì.

Nghị định về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức mà Chính phủ vừa ban hành tiếp tục nhấn mạnh yêu cầu của công tác này trong quá trình cải cách hành chính và đã đưa ra một số cách làm có thể nói là mới hơn trước đây.

Ví dụ, về nguyên tắc đánh giá, Nghị định yêu cầu phải “bảo đảm khách quan, công bằng, chính xác và không nể nang, trừ dập, thiên vị, hình thức”.

Theo đó, kết quả đánh giá sẽ không được có trường hợp mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người đứng đầu “cao hơn mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị”. Điều này rất quan trọng vì chính bệnh hình thức lâu nay trong đánh giá cán bộ, công chức đã làm cho công tác này không mang lại ý nghĩa thiết thực như chúng ta mong muốn.

Đã từng có không ít trường hợp một đơn vị có kết quả hoạt động rất kém, bị quần chúng phản đối nhưng người đứng đầu phụ trách lại cho mình là vô can và tiếp tục “yên vị” trong công việc được giao, thậm chí tiếp tục được “cất nhắc”. Vậy thì kết quả đánh giá hoạt động của một tổ chức còn có ý nghĩa gì?

Nhân đây, thiết tưởng nên nhắc lại một câu nói mà Bác Hồ từng nói khá sớm về hiện tượng tiêu cực trong đánh giá cán bộ nhưng gần như lúc nào cũng mới, vì nó không được sửa chữa một cách tích cực và nghiêm túc: “Ai hợp với mình thì dù người xấu cũng cho là tốt, việc dở cũng cho là hay, rồi che đậy cho nhau, ủng hộ lẫn nhau. Ai không hợp với mình thì người tốt cũng cho là xấu, việc hay cũng cho là dở, rồi tìm mọi cách dèm pha, nói xấu, tìm cách dìm người đó xuống”.

Căn bệnh đó tất nhiên là tai họa và tiềm ẩn nhiều nguy cơ mà cho đến nay chúng ta vẫn không khó để nhìn thấy ở nhiều cơ quan, tổ chức. Cho nên, nói đánh giá cán bộ cần khách quan thì dễ nhưng làm mà không có phương thức cụ thể thì không hề đơn giản.

Cụ thể hóa hơn tiêu chí đạo đức trong đánh giá

Trong Nghị định mới, tiêu chí phân loại đánh giá cán bộ, công chức, viên chức cũng có những quy định chi tiết hơn so với các văn bản trước. Ngoài ra, Nghị định cũng quy định cụ thể quy trình đánh giá cán bộ, công chức và nhiều vấn đề liên quan đến cách thức tổ chức triển khai trong thực tế.

Đáng chú ý là trong các tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức lần này, tiêu chí đạo đức được đề cao.

Xét trên khía cạnh đạo đức, phẩm chất, năng lực của cán bộ không chỉ được xem xét trên phương diện chuyên môn mà còn phải quan tâm đến thái độ, trách nhiệm, sự trung thực trong công việc và với chính bản thân mình. Chẳng hạn như nạn chạy theo bằng cấp, chạy chức, chạy quyền chính là thiếu trung thực với chính bản thân mà đến nay không ít cán bộ vẫn còn vấp. Tệ mua bán chức vẫn tồn tại như một thách thức đối với công tác cán bộ của chúng ta.

Nói đến đạo đức là nói đến niềm tin, nói đến sự tín nhiệm chứ không phải nói đến chức vụ. Nó đòi hỏi cán bộ, công chức phải được đồng nghiệp, được nhân dân tín nhiệm. Đây là tiêu chí cần được cụ thể hóa hơn khi đưa vào vận dụng trong thực tế vì nó khó định lượng hơn bất kỳ tiêu chí nào khác. Nếu thực hiện được nó sẽ có ý nghĩa rất quan trọng.

Sử dụng cán bộ không tốt cũng phải chịu trách nhiệm

Muốn bản Nghị định đang nói đến đi vào thực tế của đời sống quản lý và có tác dụng lâu dài, như kinh nghiệm đã từng hơn một lần chỉ rõ, chúng ta cần làm tốt một số công việc như là những tiền đề tất yếu.

Chẳng hạn như chúng ta cần xây dựng được một bộ máy, một cơ chế đánh giá trong các cơ quan với những cán bộ có phẩm chất trong sáng, động cơ đúng đắn, có khả năng nhìn nhận vấn đề chính xác, công tâm, khách quan. Nếu không có một sự chỉ đạo thường xuyên và sát sao, điều này sẽ rất khó trở thành hiện thực như thực tế ở nhiều nơi đang cho thấy.

Chúng ta cũng cần xây dựng một cơ sở pháp lý rõ ràng về chế độ trách nhiệm trong công tác đánh giá và sử dụng cán bộ. Nên chú ý đến một kinh nghiệm của ông cha ta trong lịch sử là người nào sử dụng cán bộ không tốt thì chính người đó cũng phải chịu trách nhiệm và bị truy xét nguyên nhân để xử lý với hình thức thích hợp. Đây là điều rất cần, nhưng hiện nay có thể xem như chúng ta chưa làm được.

Trách nhiệm pháp lý trong các thể chế chung và thể chế về công tác cán bộ hiện nay của chúng ta đều chưa rõ, chưa bảo đảm nguyên tắc quyền đi đôi với trách nhiệm trong công tác này.

Để đánh giá đúng cán bộ, công chức thì thông tin công khai liên quan đến công tác này phải được làm tốt, chính xác và đầy đủ. Hiện còn nhiều nhận thức khác nhau về vấn đề này mà công luận đã nhiều lần lên tiếng. Ví dụ như cán bộ, nhân dân muốn biết thông tin của một cán bộ mới

được luân chuyển đến một địa phương, một cơ quan và trở thành lãnh đạo của họ thì có thành một nguyên tắc không? Điều gì được biết, điều gì không được biết? Có được trao đổi về lý do mà cán bộ được luân chuyển đến hay không ngoài lý do thông thường và rất chung chung là do nhu cầu rèn luyện cán bộ...?

Nếu thiếu những tiền đề như vừa nói trên và một số điều kiện cụ thể của từng cơ quan cần xem xét cụ thể thì Nghị định mới sẽ đi vào cuộc sống bằng cách nào? Đó là câu hỏi xin các chuyên gia, các nhà quản lý cùng trao đổi thêm.

Nguồn: chinhphu.vn

“DÂN CẦN NHƯNG QUAN CHƯA VỘI”

Phát biểu của một số lãnh đạo cao cấp trong thời gian qua cho thấy các vị rất sốt ruột với việc chính quyền các cấp cứ “bình chân như vại” trước những bức xúc của doanh nghiệp, người dân.

Vì sao tình trạng này kéo dài, không khắc phục được?

Trong cuộc họp với chính quyền thành phố Hà Nội ngày 4/6, Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc chỉ rõ Hà Nội phải chấm dứt ngay tình trạng trì trệ trong nhận thức, hành xử của cán bộ, công chức.

Cách đây không lâu, Bí thư Thành ủy thành phố Hà Nội Hoàng Trung Hải thẳng thắn nêu rõ: Phải khắc phục bằng được tình trạng “Hà Nội không vội được đâu”.

Không riêng Hà Nội, tại thành phố Hồ Chí Minh, Bí thư Thành ủy Đinh La Thăng cũng liên tục đốc thúc cán bộ, công chức phải nhanh chóng xử lý ngay những vụ việc mà dân kêu suốt nhiều năm qua.

*** TS Hoàng Ngọc Giao (Viện trưởng Viện Nghiên cứu chính sách, pháp luật và phát triển):**

Không bị làm sao, cần gì phải vội

Người dân có câu cửa miệng “Hà Nội không vội được đâu”. Hàm ý của nó phát sinh từ hiện tượng người dân, doanh nghiệp khi đến cửa công quyền bị “hành” bởi các thủ tục rất rườm rà.

Câu nói này phản ánh sự yếu kém, trì trệ, thiếu trách nhiệm, những nhiễu trong quan hệ giữa cơ quan công quyền với dân.

Tại sao lại vậy? Mọi cái đều xuất phát từ con người và thể chế. Về con người, trước hết phải nhìn vào thực tế tuyển dụng cán bộ, công chức của chúng ta.

Chính Tổng bí thư Nguyễn Phú Trọng nhiều lần đề cập câu chuyện dư luận râm ran bốn yếu tố “hậu duệ, tiền tệ, quan hệ, trí tuệ” trong việc tuyển dụng, thăng tiến của đội ngũ cán bộ, công chức.

Về thể chế, bộ máy công quyền của chúng ta hiện nay về cơ bản là “vừa đá bóng vừa thổi còi”. Anh thực thi pháp luật nhưng dường như không có người giám sát, kiểm tra, hoặc có thì cũng rất hình thức.



Dự án cải tạo đường tại ngõ 139 phố Khương Thượng, Hà Nội bắt đầu từ năm 2008 nhưng đến giờ vẫn dang dở, gây ảnh hưởng đến đời sống người dân tại đây (ảnh chụp ngày 5/6)

Tôi lấy một ví dụ thôi, trong nhiệm kỳ vừa qua có nhiều văn bản trái luật, thậm chí là vi hiến, gây ra những hậu quả, hệ lụy xấu đối với xã hội nhưng có thấy ai bị kỷ luật, bị thải loại, có thấy ai từ chức đâu, cùng lắm chỉ bị phê bình.

Một bộ máy thiếu sự kiểm soát như vậy đương nhiên tạo cơ hội cho những người có chức, có quyền dễ bề tùy tiện trong thực thi công vụ.

Trong nhiều năm liên tục, ở nhiều cấp và nhiều hoàn cảnh khác nhau, những người lãnh đạo cứ hô hào tăng cường kỷ luật công vụ, xử lý nghiêm người đứng đầu, nhưng thử hỏi có bao nhiêu người đứng đầu bị xử lý?

Hệ thống pháp luật về công chức, công vụ của chúng ta có chương riêng nào quy định về xử lý, truy cứu trách nhiệm người đứng đầu không? Không có chương nào quy định cả.

Còn khi kỷ luật công vụ thiếu nghiêm minh, người ta có làm dờ, làm chậm, thậm chí làm sai, lạm quyền cũng không bị làm sao cả thì cần gì phải vội.

“Không vội được đâu” không chỉ có ở Hà Nội. Việc Bí thư Thành ủy thành phố Hồ Chí Minh Đinh La Thăng có những phát biểu mạnh mẽ, hỏi thúc cơ quan công quyền phải làm những vấn đề dân vốn bức xúc từ lâu là một bằng chứng cho thấy chuyện này có ở nhiều nơi.

Tôi mong rằng ông ấy sẽ có chương trình hành động cụ thể, bài bản, với chủ trương và phương pháp rõ ràng để người dân kiểm soát được bộ máy công quyền.

Đặc biệt, bí thư nên thay thế, loại trừ các mắt xích yếu. Như vậy, từ người lãnh đạo đến nhân viên các cấp trong hệ thống chính quyền phải làm đúng chức phận của mình.

*** Ông Diệp Văn Sơn (chuyên gia về cải cách hành chính):**

Chưa lấy người dân làm trọng tâm phục vụ

Theo tôi, cần phải tìm hiểu nguyên nhân dẫn đến hiện tượng “dân cần, quan chưa vội” rồi mới bốc thuốc chữa bệnh được.

Các nguyên nhân chính dẫn đến hiện tượng này là do cơ chế của nền hành chính khó quy trách nhiệm, thiếu trách nhiệm của người đứng đầu, quan trọng hơn hết đó là căn bệnh vô cảm của các cán bộ, công chức.

Điều đầu tiên nổi lên là người cán bộ, công chức chưa vì dân, chưa lấy người dân làm trọng tâm để phục vụ. Các cơ quan chức năng, chính quyền địa phương còn mang nặng tư tưởng của nền hành chính quản lý, cai trị.

Cần nói thêm bộ máy hành chính hiện nay còn có sự chòng chéo, đối lập về thẩm quyền, mối quan hệ phức tạp, ngang dọc chưa có sự phân công, phân nhiệm giữa các cơ quan với nhau...

Tất cả yếu tố này gây khó khăn nhiều trong việc xác định trách nhiệm, đồng thời dẫn tới thực trạng phải họp bàn nhiều lần mới thống nhất được cách giải quyết, dù đó là chuyện không lớn lắm.

Nguyên nhân thứ hai là thiếu vắng trách nhiệm người đứng đầu, người nhạc trưởng trong tất cả các sự việc cần phải giải quyết.

Phải nhìn nhận công chức nước ta trưởng thành trong một môi trường còn quá nhiều khiếm khuyết. Lớp sau đi đúng con đường của lớp trước, trong đó có cả chuyện xin - cho, chạy chức chạy quyền, những nhiều...

Cho nên nếu chỉ dừng lại ở mức độ hô hào, kêu gọi lương tâm chức nghiệp của công chức chưa đủ mà cần có những biện pháp thay đổi cơ chế quản lý, nhấn mạnh trách nhiệm, thưởng phạt công minh...

Tôi cho rằng muốn chuyển biến tình hình “dân cần, quan chưa vội” phải chuyển từ nền hành chính quản lý sang hành chính dịch vụ.

Cơ quan hành chính hướng về lợi ích của dân như là lợi ích của khách hàng thay vì đối xử với dân theo kiểu ban phát, quản lý. Khi đã xem người dân là khách hàng, chính quyền luôn hướng đến mục tiêu nâng cao mức độ hài lòng của người dân.

Nếu quán triệt tinh thần này, một tiếng kêu của người dân phải là niềm đau đáu của các cán bộ quản lý, chuyện dân đi “kêu” từ năm này qua năm khác sẽ được giải quyết.

Tiến sĩ Lê Văn In (nguyên phó hiệu trưởng Trường Cán bộ thành phố Hồ Chí Minh - nay là Học viện Cán bộ thành phố):

Người đứng đầu phải làm tốt vai trò của mình

Vai trò lãnh đạo của người đứng đầu là quan trọng nhất trong việc giải quyết tình trạng “dân cần nhưng quan chưa vội”.

Điều này thể hiện rất rõ trong việc lãnh đạo thành phố Hồ Chí Minh chỉ đạo các vụ việc như Bệnh viện Ung bướu, Bệnh viện Chấn thương chỉnh hình, chung cư Trần Hưng Đạo, dự án “treo” và bãi rác ô nhiễm ở Củ Chi, Hóc Môn...

Trước đây, người dân cả nước vẫn chưa quên hình ảnh, tính cách quyết liệt, chỉ đạo hợp lòng dân của cố bí thư Thành ủy Đà Nẵng Nguyễn Bá Thanh.

Qua đó, thấy rõ người dân rất cần một lãnh đạo đi sâu sát, giải quyết được nhanh chóng các bức xúc của đời sống. Một lãnh đạo như thế thì nói gì người dân cũng nghe.

Người đứng đầu mà nêu gương về cả đạo đức và trách nhiệm trước dân trong công tác thì bộ máy thuộc quyền cũng sẽ làm tốt theo. Lãnh đạo cần công tâm, sáng suốt chọn người quản lý, cán bộ có phẩm chất liêm khiết, tận tụy trong công việc.

Ngoài ra, lãnh đạo cũng cần thông qua việc giám sát trực tiếp các vị trí đứng đầu trong bộ máy thuộc quyền để đánh giá phẩm chất, năng lực, đôn đốc công tác, loại bỏ kịp thời cán bộ thoái hóa, biến chất, làm việc kém hiệu quả.

Một đoàn tàu muốn chạy được thì đầu tàu phải mạnh. Người đứng đầu phải làm tốt vai trò của mình để kéo theo chuyển động tích cực của các vị trí khác trong bộ máy hành chính.

Nguồn: <http://tuoitre.vn>

THỦ TỤC VẤN “HÀNH” NHÀ KHOA HỌC

Hai thông tư liên tịch số 55/2015/TTLT-BTC-BKHCN (TTLT 55) và số 27/2015/TTLT-BKHCN-BTC (TTLT 27) giữa Bộ Khoa học và Công nghệ và Bộ Tài chính khi ban hành được kỳ vọng sẽ giúp gỡ những “nút thắt” trong hoạt động thuộc lĩnh vực Khoa học và Công nghệ.

Nhưng thực tế, dù có thực hiện thành công các nhiệm vụ Khoa học và Công nghệ, nhưng nhà khoa học vẫn phải đau đầu với các thủ tục trong việc thanh quyết toán kinh phí.

Hiện nay, đối với nhiệm vụ Khoa học và Công nghệ có sử dụng ngân sách nhà nước, nhà khoa học sẽ phải thực hiện theo TTLT 55 (lập dự toán) và TTLT 27 (chấp hành dự toán). Để được thanh quyết toán, nhà khoa học phải xây dựng định mức, phân bổ dự toán và quyết toán kinh phí; định mức được nội dung công việc, xác định được người tham gia, thời gian hoàn thành, kinh phí theo mức nội dung công việc. Việc khoán chi đã trao quyền chủ động cho các nhà khoa học và đơn vị chủ trì, đơn giản hóa thủ tục hành chính. Kho bạc Nhà nước chỉ kiểm soát theo hợp đồng, bảng kê khối lượng công việc đã thực hiện; không kiểm soát chi với các khoản chi... Tuy nhiên, nhà khoa học muốn quyết toán được kinh phí vẫn phải thực hiện đầy đủ hồ sơ, chứng từ của nhiệm vụ theo quy định tại TTLT 27.

Mặc dù hai thông tư nói trên được đánh giá mang tính đột phá đối với ngành Khoa học và Công nghệ, nhưng trong thực tế triển khai, các nhà khoa học còn gặp nhiều vướng mắc. Nhiều người cho rằng, đối với TTLT 55, việc áp định mức chi thù lao nhận xét của chuyên gia thấp hơn so với việc tham gia hội đồng là chưa đánh giá đúng chất xám của nhà khoa học; khối lượng công việc, dự toán kinh phí xây dựng... thiếu tính hợp lý. Nhất là chưa tạo ra nhiều thay đổi trong quy định về quyết toán kinh phí, các thủ tục hành chính và tài chính còn phức tạp. Nhà khoa học thay vì nói dối “chuyên đề” sẽ tiếp tục nói dối những vấn đề khác. Tổng Giám đốc Công ty cổ phần Khoáng sản và Luyện kim Việt Nam Nguyễn Xuân Liêu cho biết, trong quá trình triển khai nhiệm vụ Khoa học và Công nghệ, mặc dù đã thực hiện đầy đủ các yêu cầu đề ra, nhưng khi thanh quyết toán vẫn gặp vướng mắc với Kho bạc Nhà nước. Đặc biệt, quá trình

thực hiện đã làm theo đúng quy định, sở Khoa học và Công nghệ chấp nhận, nhưng phía Kho bạc Nhà nước lại cho là làm chưa đúng, ngay cả kiểm toán cũng lúng túng không biết giải quyết thế nào. Như vậy, đang có đến ba đơn vị cùng kiểm tra một việc là không hợp lý, dễ xảy ra mâu thuẫn, gây ảnh hưởng tới người làm khoa học. Còn với việc khoán chi theo TTLT 27 hiện nay thì cũng coi như là không khoán chi. Việc yêu cầu nhà khoa học cam kết, khoán công việc là phù hợp, nhưng lại yêu cầu có đầy đủ chứng từ, hóa đơn là bất hợp lý. Theo Bộ Khoa học và Công nghệ, hiện nay, việc thực hiện các nhiệm vụ Khoa học và Công nghệ còn gặp một số vướng mắc về thủ tục với Kho bạc Nhà nước trong quá trình thanh quyết toán. Thời gian tới, Bộ Khoa học và Công nghệ sẽ cùng với Bộ Tài chính tháo gỡ những khó khăn, tạo cơ chế làm việc tốt nhất để các nhà khoa học yên tâm nghiên cứu.

Nhiều nhà khoa học cho biết, họ không sợ nghiên cứu, không ngại cam kết, thực hiện theo phương thức khoán chi, nhưng sợ nhất vẫn là báo cáo, giải trình để được thanh quyết toán. Khi đó, chỉ có cách đi thuê một đơn vị khác để làm hồ sơ thanh quyết toán, chứ nhà khoa học không thể làm được việc này. Nếu chưa tháo được “nút thắt” nói trên thì nhà khoa học vẫn chưa yên tâm trong hoạt động nghiên cứu của mình.

Nguồn: <http://www.nhandan.com.vn>

“CÔNG TY THÀNH LẬP 3 NĂM MỚI ĐẾN THĂM ANH CHỊ À”

Một doanh nghiệp thốt lên với Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ: “Doanh nghiệp nhỏ chúng tôi không có đủ tiền để lót quá nhiều cửa như vậy”.

Sáng 3/6/2016, Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ đã gặp mặt 100 doanh nhân trẻ khởi nghiệp xuất sắc năm 2016 tại Hà Nội.

Ông Đỗ Huy Hiệu, Giám đốc công ty TNHH DVH-Bransons (Công ty tổ chức đào tạo quốc tế cho các doanh nghiệp châu Á) cho rằng một trong những nỗi khổ của nhiều doanh nghiệp chính là thủ tục hành chính còn khó khăn, rườm rà.

Ông ví dụ ngay quy định thủ tục xin giấy phép mời chuyên gia nước ngoài về nước đào tạo. Doanh nghiệp phải nộp hồ sơ trước 1 tháng, trong khi chương trình chỉ diễn ra 2,3 ngày.



Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ chủ trì buổi gặp 100 doanh nhân trẻ khởi nghiệp xuất sắc năm 2016

“Nếu chậm chỉ 2 ngày sẽ bị cán bộ trả lại hồ sơ ngay. Nói thật sự đây là một sự “phủ tay” mà doanh nghiệp gặp phải nhiều lần. Ý ở đây là không có việc lót tay thì không có giấy phép. Tôi có nhận ý kiến của một bên thứ ba đề nghị chi 15 triệu, họ sẽ lo cho có giấy phép ngay”, ông Hiệu kể.

Theo ông Hiệu, hiện nay chưa có cơ quan tổ chức nào đứng ra hỗ trợ cho doanh nghiệp những việc như vậy.

Ông Hiệu cũng cho rằng vấn đề thuế cũng đang đánh đổ doanh nghiệp. Tâm lý của doanh nghiệp là làm thế nào để đối phó tốt nhất, không sai phạm gì trong việc nộp thuế.

Ông Hiệu kể: “Khi chúng tôi lên nộp thuế, nhân viên kế toán đã nhận được một câu nói của cán bộ tiếp nhận hồ sơ: Công ty thành lập đã 3 năm rồi mà giờ mới đến ‘thăm’ các anh chị à!”.

Ông tỏ ra rất khó hiểu với từ “thăm” của cán bộ thuế ở đây là như thế nào. Theo ông, luật Thuế hiện nay đang đánh đổ doanh nghiệp chứ không phải thúc đẩy doanh nghiệp đóng góp ngân sách nhà nước.

Ông Hiệu mong Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ cùng Chính phủ đưa ra chính sách thuế hợp lý, làm sao để cán bộ tiếp cận doanh nghiệp không còn những lời như vậy nữa.

“Doanh nghiệp nhỏ chúng tôi không có đủ tiền để lót quá nhiều cửa như vậy”, ông Hiệu than với Phó Thủ tướng.

Nhiều doanh nghiệp cũng kêu khó tiếp cận vốn ưu đãi của ngân hàng dù họ nằm trong diện được hỗ trợ. Vì vậy, không ít ý kiến đề nghị Chính phủ có chính sách hỗ trợ vốn vay đối với doanh nghiệp trong lĩnh vực công nghiệp hỗ trợ, nông nghiệp,...

Ngoài ra, có doanh nghiệp lên tiếng về việc không thể cạnh tranh được với các doanh nghiệp FDI vì họ có quá nhiều ưu đãi về thuế, lãi suất, đất đai...

Chính phủ không bao che ai

Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ cho biết, 30 năm đổi mới, Đảng và Nhà nước luôn xem doanh nghiệp là lực lượng xung kích đi đầu của nền kinh tế và thực tế đội ngũ doanh nghiệp chúng ta đã chứng minh được điều đó. Hỗ trợ doanh nghiệp nói chung, doanh nghiệp tư nhân nói riêng là chủ trương nhất quán của chúng ta.

Mới đây, Chính phủ có nghị quyết 35, trong đó có nhiều giải pháp để hỗ trợ phát triển doanh nghiệp tư nhân với mục tiêu đến 2020 nước ta có ít nhất 1 triệu doanh nghiệp hoạt động có hiệu quả, là động lực quan trọng phát triển đất nước.

Ông hoan nghênh 15 ý kiến góp ý của doanh nghiệp. Các ý kiến này được Chính phủ tổng hợp để tiếp tục hoàn thiện pháp luật, điều chỉnh chính sách. Chính phủ đã chuẩn bị trình Quốc hội luật Hỗ trợ doanh nghiệp vừa và nhỏ.

“Chủ trương của Đảng là coi mọi thành phần kinh tế đều rất quan trọng, khuyến khích các thành phần kinh tế cạnh tranh bình đẳng, tôn trọng quyền tự do kinh doanh của mọi thành phần kinh tế”, Phó Thủ tướng nhấn mạnh.

Ông cho biết Chính phủ đang tạo mọi điều kiện để môi trường đầu tư kinh doanh thông thoáng thuận lợi, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia để tất cả doanh nghiệp mọi thành phần kinh tế hoạt động tốt.

“Chính phủ không phân biệt doanh nghiệp to hay nhỏ, trong nước hay ngoài nước, nhà nước hay tư nhân. Tất cả doanh nghiệp mọi thành phần kinh tế hoạt động theo nguyên tắc không biệt đối xử và theo nguyên tắc thị trường”, Phó Thủ tướng khẳng định.

Phó Thủ tướng cũng cho biết, hiện đã có 3 nghị quyết 19 cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh. Trong đó nói nhiều đến việc phấn đấu lọt top ASEAN 4 về môi trường đầu tư kinh doanh, cải thiện triệt để thủ tục hành chính, tạo thuận lợi cho doanh nghiệp, rút ngắn quy định trên giấy tờ với thực thi của cán bộ công chức như doanh nghiệp phản ánh.

“Cả hệ thống phải chuyển động chứ không chỉ chuyển động ở trên. Phải tạo áp lực cho đội ngũ cán bộ công chức, ai làm không được để người khác làm, xử lý nghiêm cán bộ công chức vi phạm. Chính phủ không bao che ai”, Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ nói.

Nguồn: <http://vietnamnet.vn>

CHỨC NĂNG, NHIỆM VỤ, QUYỀN HẠN, CƠ CẤU TỔ CHỨC VÀ BIÊN CHẾ CỦA VĂN PHÒNG HỘI ĐỒNG NHÂN DÂN CẤP TỈNH

Theo đó, Văn phòng Hội đồng nhân dân cấp tỉnh là cơ quan tham mưu, giúp việc, phục vụ hoạt động của Hội đồng nhân dân, Thường trực Hội đồng nhân dân, Ban của Hội đồng nhân dân và đại biểu Hội đồng nhân dân cấp tỉnh. Văn phòng Hội đồng nhân dân cấp tỉnh có tư cách pháp nhân, con dấu và tài khoản riêng.

Nhiệm vụ, quyền hạn

Văn phòng Hội đồng nhân dân cấp tỉnh có nhiệm vụ giúp Hội đồng nhân dân, Thường trực Hội đồng nhân dân và các Ban của Hội đồng nhân dân cấp tỉnh xây dựng chương trình làm việc, kế hoạch hoạt động hàng tháng, hàng quý, sáu tháng và cả năm; tổ chức phục vụ việc thực hiện chương trình, kế hoạch đã được phê duyệt.

Phục vụ Thường trực Hội đồng nhân dân, Chủ tịch, Phó Chủ tịch điều hành việc chung của Hội đồng nhân dân cấp tỉnh; điều hòa, phối hợp hoạt động các Ban của Hội đồng nhân dân cấp tỉnh; bảo đảm việc thực hiện quy chế hoạt động của Hội đồng nhân dân, Thường trực Hội đồng nhân dân, Ban của Hội đồng nhân dân cấp tỉnh, nội quy kỳ họp Hội đồng nhân dân; giúp Thường trực Hội đồng nhân dân giữ mối liên hệ với Tổ đại biểu và đại biểu Hội đồng nhân dân cấp tỉnh; phục vụ Hội đồng nhân dân, Thường trực Hội đồng nhân dân, Ban của Hội đồng nhân dân cấp tỉnh trong hoạt động đối ngoại.

Giúp Thường trực Hội đồng nhân dân cấp tỉnh xây dựng chương trình, tổ chức phục vụ kỳ họp Hội đồng nhân dân, phiên họp của Thường trực Hội đồng nhân dân và Ban của Hội đồng nhân dân cấp tỉnh; phối hợp với các cơ quan, tổ chức hữu quan chuẩn bị tài liệu phục vụ kỳ họp Hội đồng nhân dân, phiên họp của Thường trực Hội đồng nhân dân, cuộc họp của Ban thuộc Hội đồng nhân dân cấp tỉnh; tổng hợp chất vấn đại biểu Hội đồng nhân dân.

Văn phòng Hội đồng nhân dân cấp tỉnh còn có nhiệm vụ tham mưu, phục vụ Thường trực Hội đồng nhân dân, Ban của Hội đồng nhân dân cấp tỉnh xây dựng báo cáo công tác; tham mưu, phục vụ Ban của Hội đồng nhân dân thẩm tra dự thảo nghị quyết, báo cáo, đề án; giúp thường trực Hội đồng nhân dân hoàn thiện các dự thảo nghị quyết của Hội đồng nhân dân cấp tỉnh; đồng thời, tham mưu, phục vụ Hội đồng nhân dân, Thường trực Hội đồng nhân dân, Ban của Hội đồng nhân dân, Tổ đại biểu Hội đồng nhân dân và đại biểu Hội đồng nhân dân cấp tỉnh trong hoạt động giám sát; khảo sát, theo dõi, tổng hợp, đôn đốc cơ quan, tổ chức, các nhân thực hiện nghị quyết về giám sát.

Bên cạnh đó, Văn phòng Hội đồng nhân dân cấp tỉnh còn phục vụ Thường trực Hội đồng nhân dân và đại biểu Hội đồng nhân dân cấp tỉnh tiếp công dân; tiếp nhận, tham mưu xử lý kiến

ngợi, đơn thư khiếu nại, tố cáo của cơ quan, tổ chức, công dân gửi đến Hội đồng nhân dân, Thường trực Hội đồng nhân dân cấp tỉnh; theo dõi, đôn đốc việc giải quyết khiếu nại, tố cáo và kiến nghị của cơ quan, tổ chức, công dân.

Phối hợp với cơ quan, tổ chức hữu quan phục vụ đại biểu Hội đồng nhân dân cấp tỉnh tiếp xúc cử tri; giúp Thường trực Hội đồng nhân dân cấp tỉnh tổng hợp ý kiến, nguyện vọng của nhân dân và gửi cơ quan, tổ chức có trách nhiệm xem xét giải quyết.

Phục vụ Thường trực Hội đồng nhân dân cấp tỉnh tổ chức lấy ý kiến đóng góp vào dự án Luật, dự án Pháp lệnh và dự thảo văn bản quy phạm pháp luật khách theo yêu cầu của Ủy ban thường vụ Quốc hội, Chính phủ và các Bộ, ngành; đồng thời, phục vụ Hội đồng nhân dân cấp tỉnh thực hiện việc: Bầu cử đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp; phê chuẩn kết quả bầu cử, miễn nhiệm, bãi nhiệm Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân cấp huyện...

Cơ cấu tổ chức và biên chế

Cơ cấu tổ chức Văn phòng Hội đồng nhân dân cấp tỉnh gồm 2 phòng: Phòng Tổng hợp và Phòng Hành chính - Tổ chức - Quản trị.

Biên chế công chức của Văn phòng Hội đồng nhân dân cấp tỉnh được giao trên cơ sở vị trí việc làm gắn với chức năng, nhiệm vụ, phạm vi hoạt động do Hội đồng nhân dân cấp tỉnh quyết định và Chủ tịch UBND cấp tỉnh giao trong tổng biên chế công chức của địa phương được cơ quan có thẩm quyền giao.

Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 15 tháng 7 năm 2016.

Nguồn: Anh Cao – Cổng thông tin điện tử Bộ Nội vụ

TĂNG LƯƠNG CƠ BẢN LÊN MỨC 1.210.000

Chính phủ vừa ban hành Nghị định 47/2016/NĐ-CP quy định về mức lương cơ sở đối với cán bộ, công chức, viên chức, người hưởng lương, phụ cấp và người lao động (gọi chung là người hưởng lương, phụ cấp) làm việc trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị sự nghiệp của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội và hội được ngân sách nhà nước hỗ trợ kinh phí hoạt động ở Trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc trung ương, ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, thành phố thuộc thành phố



Ảnh minh họa

trực thuộc Trung ương (cấp huyện), ở xã, phường, thị trấn (cấp xã), ở đơn vị hành chính - kinh tế đặc biệt và lực lượng vũ trang.

Theo đó mức lương cơ sở mới sẽ là 1.210.000 đồng/tháng và được tính hưởng kể từ ngày 01/5/2016.

Nghị định 47/2016/NĐ-CP sẽ có hiệu lực thi hành từ ngày 15/7/2016.

Nguồn: plo.vn

THỦ TƯỚNG BỔ NHIỆM CHỦ TỊCH VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM

Ngày 16/5/2016, tại Quyết định số 818/QĐ - TTg, Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc đã bổ nhiệm ông Nguyễn Quang Thuấn, Phó Chủ tịch Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam, Viện trưởng Viện Nghiên cứu Trung Quốc giữ chức Chủ tịch Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam (thay ông Nguyễn Xuân Thắng).



Ông Nguyễn Quang Thuấn

Ông Nguyễn Quang Thuấn sinh năm 1959, quê ở Thuận Thành, Bắc Ninh.

Ông đạt học vị Tiến sỹ Kinh tế vào năm 1993 và được phong học hàm Giáo sư vào năm 2010.

Trước khi được bổ nhiệm là Chủ tịch Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam, ông Nguyễn Quang Thuấn từng giữ các chức vụ: Phó Giám đốc, Giám đốc Trung tâm Nghiên cứu SNG và Đông Âu (nay là Viện Nghiên cứu Châu Âu), Trung tâm Khoa học xã hội và Nhân văn quốc gia; Phó Chủ tịch Viện Khoa học xã hội Việt Nam (nay là Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam).

Nguồn: tcnn.gov.vn

THỦ TƯỚNG PHÊ DUYỆT PHÓ CHỦ TỊCH UBND TỈNH HÀ GIANG

Thủ tướng Chính phủ vừa phê chuẩn kết quả bầu chức vụ Phó Chủ tịch UBND tỉnh Hà Giang nhiệm kỳ 2011 - 2016.

Cụ thể, tại Quyết định số 766/QĐ-TTg ngày 6/5/2016, Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc đã phê chuẩn kết quả bầu chức vụ Phó Chủ tịch UBND tỉnh Hà Giang nhiệm kỳ 2011 - 2016 đối với bà Hà Thị Minh Hạnh, sinh năm 1969 là Ủy viên Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh, Giám đốc Sở Giao thông vận tải.

Như vậy, hiện nay UBND tỉnh Hà Giang có Chủ tịch UBND tỉnh là ông Nguyễn Văn Sơn và 3 Phó Chủ tịch UBND tỉnh gồm các ông (bà): Nguyễn Minh Tiến, Trần Đức Quý và Hà Thị Minh Hạnh./.



Bà Hà Thị Minh Hạnh

Nguồn: tcnn.gov.vn