



BẢN TIN CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

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

SỐ 13

Từ 09/4 - 13/4/2018

TIN NỘI BẬT CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

TIN TRUNG ƯƠNG

CHỈ ĐẠO NỘI DUNG

*

TS. NGUYỄN TRỌNG THỪA
THỦ TRƯỞNG BỘ NỘI VỤ
PHÓ TRƯỞNG 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

DIỆN THOẠI

024.62821016

EMAIL

BANTINBCDCCHC@MOHA.GV.VN

WEBSITE

HTTP://WWW.MOHA.GOV.VN

THÔNG QUA NGHỊ QUYẾT THÀNH LẬP THỊ XÃ PHÚ MỸ, TỈNH BÀ RỊA – VŨNG TÀU

Sáng ngày 12/4, tại phiên họp 23, Ủy ban Thường vụ Quốc hội đã thảo luận và biểu quyết thông qua Nghị quyết với tỷ lệ 100% tán thành việc thành lập thị xã Phú Mỹ và 5 phường thuộc thị xã Phú Mỹ (Phú Mỹ, Hắc Dịch, Mỹ Xuân, Phước Hòa và Tân Phước), tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu và thị trấn Phước Cát thuộc huyện Cát Tiên, tỉnh Lâm Đồng.



Phiên họp 23 Ủy ban Thường vụ Quốc hội

Theo đó, thị xã Phú Mỹ được thành lập trên cơ sở nguyên trạng huyện Tân Thành và thành lập các phường trên cơ sở nguyên trạng các xã thuộc huyện Tân Thành nhằm tạo cơ sở pháp lý và tiền đề cho địa phương phát huy tiềm năng, thế mạnh, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao đời sống của nhân dân trên địa bàn, phát huy mạnh mẽ chức năng đô thị trung tâm công nghiệp, dịch vụ cảng, đầu mối giao thông, giao lưu trong tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu và vùng kinh tế trọng điểm phía Nam.

Báo cáo thẩm tra của Ủy ban Pháp luật của Quốc hội cũng nhấn mạnh, việc thành lập phường và thị xã đòi hỏi đội ngũ cán bộ, công chức ở phường và thị xã phải được đào tạo, bồi dưỡng để đáp ứng với yêu cầu, đặc điểm của đơn vị hành chính đô thị; cần có phương án sắp xếp, bố trí lực lượng Công an phường trong tổng số biên chế hiện có để không làm tăng biên chế mà vẫn bảo đảm chất lượng, hiệu lực, hiệu quả; có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, năng lực cho cán bộ, công chức trên địa bàn.

Ủy ban này cũng đề nghị chính quyền tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu có phương án sắp xếp, sáp nhập để giảm số lượng thôn, tổ dân phố và những người hoạt động không chuyên trách trên địa bàn của các xã, phường thuộc thị xã Phú Mỹ và của tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu theo chủ trương đã xác định trong Nghị quyết của Đảng và Nghị quyết của Quốc hội.

Ngoài ra, thị trấn Phước Cát thuộc huyện Cát Tiên, tỉnh Lâm Đồng được thành lập trên cơ sở nguyên trạng xã Phước Cát 1. Việc lấy tên gọi thị trấn Phước Cát bởi đây là địa danh nguyên thủy trước khi điều chỉnh chia tách thành 2 xã (Phước Cát 1 và Phước Cát 2).

Nguồn: vov.vn

THỨ TRƯỞNG BỘ NỘI VỤ TRẦN THỊ HÀ: KHÔNG NGẠI KHEN THƯỞNG NHIỀU HAY ÍT MÀ PHẢI ĐÚNG, TRÚNG

Ngày 11/4, phát biểu tại Hội nghị tổng kết công tác thi đua, khen thưởng Khối thi đua các bộ, ngành kinh tế năm 2017 của Bộ Thông tin và Truyền thông, Thứ trưởng Bộ Nội vụ Trần Thị Hà, Phó Chủ tịch Hội đồng thi đua khen thưởng Trung ương ghi nhận, biểu dương các bộ, ngành đã thực hiện rất tích cực phong trào thi đua, giúp đổi mới khởi sắc cả về hình thức và nội dung.

Thứ trưởng Trần Thị Hà cho rằng, việc khen thưởng bằng khen thuộc thẩm quyền của cấp bộ phải chính xác, kịp thời, đúng người, đúng thành tích, minh bạch, công khai.

“Khen nhiều hay ít chúng ta không ngại mà phải khen đúng, trúng. Phải quan tâm khen nhiều hơn cho công nhân, người lao động trực tiếp”, bà Trần Thị Hà nói.

Thứ trưởng Trần Thị Hà cũng cho hay, việc khen thưởng phải thông qua các phong trào thi đua, cần tăng khen đột xuất, chuyên đề, đặc biệt là khen cho doanh nghiệp có đảm bảo tính ổn định và phát triển, phải thẩm định có trách nhiệm, tận tâm tận lực.

“Không phải vì bây giờ cứ sờ đến tập đoàn, tổng công ty nào có vấn đề mà loại trừ doanh nghiệp ra. Vấn đề ở đây phải ổn định, phát triển, chứ nếu khen thưởng xong sau đó vài năm mà lại phải thu hồi hay có vấn đề về suy thoái, tham ô tham nhũng thì rất gay”, Thứ trưởng Trần Thị Hà lưu ý.

Nguồn: vietnamnet.vn

BỘ NỘI VỤ: KẾ HOẠCH CUỘC THI “TÌM HIỂU VỀ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC NĂM 2018”

Với mục đích tuyên truyền giáo dục, nâng cao nhận thức trách nhiệm của công chức, viên chức và người lao động trong việc thực hiện kế hoạch cải cách hành chính (CCHC) nhà nước giai đoạn 2016 - 2020, góp phần xây dựng đội ngũ công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Mặt khác, nâng cao hiểu biết, rèn luyện kỹ năng hoạt động của công chức, viên chức và người lao động nhất là kỹ năng thuyết trình, kỹ năng tuyên truyền vận động, đặc biệt phát huy sáng kiến, kinh nghiệm trong quản lý, điều hành và thực thi công vụ.

Thông qua Cuộc thi nhằm nâng cao trách nhiệm của công chức, viên chức và người lao động trong việc thực hiện công tác CCHC nhà nước giai đoạn 2016 – 2020 tại cơ quan, đơn vị mình. Đồng thời, góp phần giúp cho từng công chức, viên chức và người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ, chuyên môn, nghiệp vụ được giao; xây dựng cơ quan, đơn vị ngày càng vững mạnh.

Đối tượng dự thi là công chức, viên chức và người lao động hiện đang làm việc tại các cơ quan, đơn vị thuộc và trực thuộc Bộ Nội vụ; đội ngũ sinh viên, học viên đang học tại Học viện Hành chính Quốc gia (bao gồm: sinh viên năm thứ 3, 4 và học viên Sau đại học ngành Quản lý nhà nước, Chính sách công và Tài chính công) và sinh viên đang học năm thứ 3, 4 Trường Đại học Nội vụ Hà Nội (ngành Quản lý nhà nước và Quản trị nhân lực).

Cuộc thi “Tìm hiểu về Cải cách hành chính nhà nước năm 2018” thực hiện trong nội bộ Bộ Nội vụ.

Nội dung thi tập trung vào 02 lĩnh vực:

Lĩnh vực thứ nhất là sáng kiến về công tác Cải cách hành chính: phải áp dụng được vào thực tế về công tác CCHC tại đơn vị hoặc trong nội bộ Bộ Nội vụ; các sáng kiến hoặc giải pháp, cách làm mới trong CCHC phải đáp ứng yêu cầu sau: chưa từng công bố tại các tạp chí, sách, báo trong và ngoài nước, các cuộc thi khác hoặc trên các phương tiện thông tin đại chúng; lần đầu tiên được áp dụng hoặc thử nghiệm để nâng cao hiệu quả thực hiện nhiệm vụ CCHC trong nội bộ của Bộ; có khả năng mang lại lợi ích thiết thực, nâng cao hiệu quả triển khai nhiệm vụ CCHC của Bộ.

Lĩnh vực thứ hai, nêu lên những tồn tại, hạn chế, khó khăn, vướng mắc về công tác CCHC tại cơ quan, đơn vị mình nói riêng và Bộ Nội vụ nói chung; đồng thời, đưa ra các giải pháp khắc phục nhằm nâng cao hiệu quả làm việc, đẩy mạnh CCHC xây dựng nền hành chính hiện đại, chuyên nghiệp, năng động, phục vụ tốt nhất người dân và doanh nghiệp.

Cuộc thi tổ chức dưới hình thức thi viết không giới hạn số lượng trang, tài liệu kiểm chứng kèm theo (nếu có); các cơ quan, đơn vị thuộc và trực thuộc Bộ căn cứ vào điều kiện của đơn vị mình để xây dựng kế hoạch tuyên truyền và phát động tham gia Cuộc thi cụ thể như sau: mỗi cá nhân một bài dự thi (lưu ý không được sao chép); Bài dự thi phải nêu rõ chủ đề (được nêu tại Mục III); Trường hợp không có bài dự thi phải có văn bản báo cáo nêu rõ lý do và gửi về Vụ Tổ chức cán bộ, Bộ Nội vụ để tổng hợp báo cáo lãnh đạo Bộ.

Các đơn vị chủ động tổ chức triển khai thi viết theo kế hoạch của đơn vị (gửi danh sách thí sinh và bài thi về Ban Tổ chức trước ngày 01/7/2018). Ban Tổ chức dự kiến chấm thi tháng 7/2018 và công bố kết quả thi dự kiến tháng 8/2018.

Cơ cấu giải thưởng gồm: 01 Giải Đặc biệt, 01 Giải nhất, 02 Giải nhì, 02 Giải ba và 03 Giải Khuyến khích.

Anh Cao - Cổng thông tin điện tử Bộ Nội vụ

BỘ TƯ PHÁP: XEM XÉT CẮT GIẢM CÁC QUY ĐỊNH VỀ KIỂM TRA CHUYÊN NGÀNH, ĐIỀU KIỆN KINH DOANH

Thực hiện chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ, Bộ Tư pháp đã rà soát, đề xuất đơn giản, cắt giảm hoặc bãi bỏ 43 trong số 98 điều kiện kinh doanh thuộc bảy ngành, nghề trong lĩnh vực hỗ trợ tư pháp, đạt tỷ lệ 44%. Bộ đã có ý kiến đối với 71 thủ tục hành chính tại 18 đề nghị xây dựng và dự án, dự thảo văn bản quy phạm pháp luật; trong đó, đã đề nghị sửa đổi 57 thủ tục không hợp lý (chiếm tỷ lệ 80,28% tổng số thủ tục hành chính quy định tại các đề nghị xây dựng và dự án, dự thảo văn bản).

Thời gian tới, Bộ Tư pháp tiếp tục thực hiện giải pháp nâng cao chất lượng thẩm định các đề nghị xây dựng, dự thảo văn bản quy phạm pháp luật; theo dõi, đôn đốc, kiểm soát chặt chẽ tình hình xây dựng, ban hành văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành, nhất là văn bản quy định chi tiết các luật có hiệu lực từ ngày 1/7/2018. Rà soát, xây dựng phương án đơn giản hóa, cắt giảm, bãi bỏ các quy định về kiểm tra chuyên ngành, điều kiện kinh doanh và tổ chức thực hiện theo đúng chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ...

Nguồn: nhandan.com.vn

BỘ Y TẾ: 28 THỦ TỤC VỀ AN TOÀN THỰC PHẨM BỊ BÃI BỎ

Bộ Y tế đã ban hành Quyết định số 2318/QĐ-BYT về công bố thủ tục hành chính mới ban hành, bị bãi bỏ trong lĩnh vực an toàn thực phẩm và dinh dưỡng thuộc phạm vi chức năng quản lý của Bộ.

Theo đó, sẽ có 28 thủ tục hành chính trong lĩnh vực an toàn thực phẩm, dinh dưỡng bị bãi bỏ. Trong đó, có một số thủ tục được coi là gây khó, mất thời gian và tiền bạc cho doanh nghiệp, không hiệu quả và không cần thiết nhưng đã được duy trì thời gian dài sẽ được loại bỏ theo Quyết định này.

Cụ thể, một số thủ tục về cấp giấy xác nhận nội dung quảng cáo sữa và sản phẩm dinh dưỡng dùng cho trẻ; thủ tục cấp giấy xác nhận nội dung quảng cáo thực phẩm chức năng, thực phẩm tăng cường vi chất dinh dưỡng; cấp lại giấy tiếp nhận bản công bố hợp quy và giấy xác nhận công bố phù hợp quy định an toàn thực phẩm thuộc thẩm quyền của Bộ Y tế; cấp lại giấy xác nhận nội dung quảng cáo đối với hình thức quảng cáo thông qua hội nghị, hội thảo, sự kiện giới

thiệt thực phẩm, phụ gia thực phẩm trong trường hợp bị mất hoặc hư hỏng... sẽ bị loại bỏ hoàn toàn trong thời gian tới.

Nguồn: thanhnien.vn

CẮT GIẢM HÀNG TRĂM CHI CỤC THUẾ, HẢI QUAN, KHO BẠC: NGÀN CÔNG CHỨC LO LẮNG

Bộ trưởng Bộ Tài chính Đinh Tiến Dũng cho biết, Bộ sẽ cắt giảm mạnh các đơn vị thuộc ngành thuế, kho bạc, hải quan, như bỏ một nửa trong số 713 Chi cục thuế hiện hành.

Theo Bộ trưởng Đinh Tiến Dũng, qua rà soát, Bộ có 370 điều kiện kinh doanh, đề nghị bãi bỏ 99 điều kiện, đơn giản hóa 89 điều kiện, tổng số điều kiện đề nghị cắt giảm và đơn giản hóa đạt 50,8%.

Trên cơ sở phương án đề xuất cắt giảm, đơn giản hóa điều kiện kinh doanh, Bộ Tài chính đề xuất, kiến nghị sửa đổi 5 luật và 11 nghị định. Với các nghị định, Bộ sẽ nghiên cứu phương án sửa đổi, trình Chính phủ ban hành theo trình tự, thủ tục rút gọn để thực thi các phương án đơn giản hóa, cắt giảm trước ngày 30/6 năm nay.

Với các luật, Bộ sẽ tổng hợp báo cáo Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ trình Quốc hội xem xét đưa vào chương trình xây dựng pháp luật theo quy định trước ngày 30/6.

Về tổ chức bộ máy biên chế tinh gọn hiệu quả, Bộ trưởng cho biết, Ban cán sự Bộ Tài chính đã họp và thống nhất chỉ đạo việc rà soát đổi chiều để sắp xếp theo hướng cắt giảm bớt các đơn vị tại các huyện như hàng loạt Chi cục hải quan, thuế và phòng giao dịch kho bạc cấp tỉnh.

“Cục Hải quan Điện Biên, Lai Châu lớn như thế, nhưng thu ngân sách 1 năm có 16 tỷ đồng thì có cần để cục hay xuống chi cục và thành lập cục thuế vùng?”

Nguồn: vietnamnet.vn

HÀ NỘI: GIẢM TỪ 102 BAN CHỈ ĐẠO XUỐNG CÒN 28

Là một trong những kết quả trong 3 tháng đầu năm của UBND thành phố Hà Nội được ghi nhận tại Hội nghị lần thứ 10, đánh giá kết quả hoạt động Quý I/2018, việc sắp xếp một số đơn vị, cơ chế tự chủ tài chính và chế độ khuyến khích tự nguyện thực hiện tinh giản biên chế ngày 10/4.

Bên cạnh đó, Hội nghị cũng ghi nhận, việc xây dựng và ban hành 4 kế hoạch, trong đó, 2 kế hoạch quan trọng liên quan đến nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị; xây dựng kế hoạch về quản lý tổ chức bộ máy và biên chế năm 2018; khẩn trương triển khai xây dựng thí điểm đề án chính quyền đô thị; xây dựng kế hoạch để chuẩn bị cho việc thí điểm kiêm nhiệm một số chức danh quận, huyện...

Nguồn: baophapluat.vn

MÔ HÌNH CHÍNH QUYỀN ĐÔ THỊ: HÀ NỘI CÂN NHẮC BỎ HAY GIỮ HĐND CẤP PHƯỜNG

Trong những ngày vừa qua, Đoàn công tác của Ban Tổ chức Thành ủy và Tổ soạn thảo “Đề án thí điểm mô hình chính quyền đô thị tại thành phố Hà Nội” đứng đầu là Trưởng Ban Tổ chức (BTC) Thành ủy Hà Nội Vũ Đức Bảo đã tiến hành khảo sát tại một số quận huyện trên địa bàn Thành phố với nội dung “Cân nhắc kỹ việc bỏ hay giữ HĐND cấp phường”.

Trao đổi về vấn đề tổ chức bộ máy khi thí điểm mô hình chính quyền đô thị tại thành phố, mà cụ thể là xung quanh câu hỏi có nên bỏ HĐND cấp phường, đã có rất nhiều ý kiến từ đại diện các tổ chức đoàn thể quận, Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch HĐND phường.

Bên cạnh nhiều ý kiến nên giữ HĐND phường vì cho rằng, thời gian qua HĐND cấp phường đã thể hiện là cầu nối, người đại diện giữa Đảng - chính quyền với Nhân dân, đại diện cho ý chí, quyền làm chủ của Nhân dân ở cơ sở thì cũng có nhiều ý kiến đồng tình việc bỏ HĐND phường bởi trong nhiều nhiệm kỳ qua, hiệu quả hoạt động thực tế của HĐND phường chưa thực sự phát huy được vai trò, năng lực trên cả hai nhiệm vụ: Ban hành nghị quyết và giám sát theo quy định của pháp luật, phản ánh kiến nghị của cử tri. Một số cuộc họp của HĐND phường còn hình thức, hiệu quả chất vấn, giám sát, tiếp dân chưa cao, trong đó có nguyên nhân nể nang, ngại va chạm.

Nguyên Thứ trưởng Bộ Nội vụ Nguyễn Tiến Dĩnh trong một lần trả lời báo chí về vấn đề này đã nhấn mạnh, xây dựng chính quyền đô thị phải giải quyết được nhiều vấn đề khác nhau trong

bộ máy hành chính và nguyên tắc đầu tiên là tinh gọn, nhưng để tinh gọn cần phải bàn nhiều về việc có còn HĐND cấp quận, phường hay không?

Ông Vũ Đức Bảo cũng cho rằng, thí điểm mô hình chính quyền đô thị cần theo xu hướng tổ chức lại bộ máy chính quyền các cấp, trước thực tế hiện nay, có nhiều bất cập về chức năng nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, phân cấp quản lý phải giải quyết. Tuy nhiên, có những việc phải làm ngay, có những việc sẽ làm theo lộ trình.

Nguồn: baodautu.vn

HÀ NỘI: SẼ GIẢM 1,7% BIÊN CHẾ CÔNG CHỨC, 2,5% BIÊN CHẾ SỰ NGHIỆP

Chủ tịch UBND thành phố Hà Nội đã ký ban hành Quyết định số 1715/QĐ-UBND ban hành Chương trình thực hành tiết kiệm, chống lãng phí của thành phố Hà Nội năm 2018.

Chương trình đã đặt ra những chỉ tiêu cụ thể về thực hành tiết kiệm, chống lãng phí trong lĩnh vực quản lý, sử dụng lao động và thời gian lao động.

Theo đó, trong năm 2018, Hà Nội sẽ quản lý chặt chẽ số lượng biên chế công chức, biên chế sự nghiệp. Chấm dứt việc tự phê duyệt và giao biên chế vượt quá số đã được cấp có thẩm quyền giao; có kế hoạch và giải pháp để giải quyết dứt điểm số biên chế vượt quá số biên chế được giao. Các cơ quan, đơn vị chưa sử dụng hết số biên chế được giao mà không có nhu cầu tuyển dụng phải xem xét, cắt giảm phù hợp.

Trong năm 2018, giảm 1,7% biên chế công chức so với số giao năm 2015; giảm tối thiểu 2,5% biên chế sự nghiệp hưởng lương từ ngân sách nhà nước so với số giao năm 2015.

Các cơ quan, tổ chức, đơn vị chỉ tuyển dụng số cán bộ, công chức, viên chức mới không quá 50% số biên chế cán bộ, công chức, viên chức đã thực hiện tinh giản biên chế, đã giải quyết chế độ nghỉ hưu hoặc thôi việc theo quy định.

Bên cạnh đó, Hà Nội sẽ thực hiện sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại, giảm đầu mối, giảm tối đa cấp trung gian, giảm cấp phó; điều chỉnh dứt điểm các vấn đề còn chòng chẹo về chức năng nhiệm vụ giữa các cơ quan trong hệ thống tổ chức nhà nước, gắn với tinh giản biên chế nhằm nâng cao hiệu quả đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Tiến hành sáp nhập, giải thể đơn vị, bộ máy hoạt động không hiệu quả...

Nguồn: baochinhphu.vn

LAI CHÂU: 137 NHÂN VIÊN Y TẾ MẤT VIỆC ĐỐI THOẠI VỚI LÃNH ĐẠO SỞ Y TẾ

Ngày 09/4, Sở Y tế Lai Châu tổ chức đối thoại với 137 nhân viên y tế bị chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 01/4/2018.

Tại buổi đối thoại, nhiều nhân viên y tế bị chấm dứt hợp đồng nêu câu hỏi xung quanh những nội dung: cơ sở ký kết hợp đồng lao động, quyết định xóa tập sự, nâng lương của Sở Y tế, giải quyết chế độ chính sách, ai chịu trách nhiệm trong việc ký hợp đồng lao động,...

Tại buổi đối thoại, bà Lò Thị Duyên – Phó Giám đốc Sở Y tế Lai Châu thừa nhận: "Việc ra quyết định xóa tập sự, nâng lương cho nhiều nhân viên y tế thời gian qua của Sở Y tế Lai Châu là chưa đúng quy định. Thực hiện công văn của tỉnh, Sở Y tế đang tiến hành kiểm tra, rà soát xem trách nhiệm của các tập thể, cá nhân thực hiện trái quy định trong việc ký hợp đồng lao động, quyết định xóa tập sự, nâng lương. Những nhân viên y tế bị chấm dứt hợp đồng sẽ được hưởng chế độ trợ cấp thất nghiệp, chế độ bảo hiểm xã hội... theo quy định".

Trong khi đó, ông Nguyễn Tiên Tăng – Giám đốc Sở Nội vụ Lai Châu cho hay: “137 nhân viên y tế bị chấm dứt hợp đồng từ ngày 1/4 đều chưa qua tuyển dụng. Chúng tôi trân trọng ghi nhận và tiếp thu ý kiến chính đáng của các nhân viên y tế bị mất việc. Những tâm tư, nguyện vọng chính đáng đó sẽ được tổng hợp, đề xuất với tỉnh có hướng giải quyết trong thời gian tới...”.

Qua nghe ý kiến giải đáp của lãnh đạo các sở: Nội vụ, Y tế, nhiều nhân viên y tế bị mất việc cho rằng buổi đối thoại vẫn chưa đạt kết quả như mong muốn...

Nguồn: danviet.vn

CAO BẰNG: KIỂM TRA ĐỘT XUẤT VIỆC THỰC HIỆN KỶ LUẬT, KỶ CƯƠNG HÀNH CHÍNH TẠI MỘT SỐ CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC

Thực hiện Chỉ thị số 26/CT-TTg ngày 05 tháng 9 năm 2016 của Thủ tướng Chính phủ về tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong cơ quan hành chính nhà nước các cấp, Chủ tịch UBND tỉnh Cao Bằng đã ban hành Chỉ thị số 12/CT-UBND ngày 07 tháng 10 năm 2016 về tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính và tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong cơ quan hành chính nhà nước tỉnh Cao Bằng và Chỉ thị số 01/CT-UBND ngày 26/1/2018 về tăng cường kỷ luật, kỷ cương, nâng cao năng lực quản lý, phục vụ công dân và doanh nghiệp trong các cơ quan hành chính nhà nước trên địa bàn tỉnh Cao Bằng.

Để triển khai thực hiện có hiệu quả, UBND tỉnh Cao Bằng đã thành lập Tổ kiểm tra, giám sát việc tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong cơ quan hành chính nhà nước tỉnh Cao Bằng (Tổ Kiểm tra, giám sát).

Tổ Kiểm tra, giám sát có nhiệm vụ kiểm tra, giám sát việc chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính, văn hóa công sở, văn hóa giao tiếp khi thi hành nhiệm vụ, công vụ và sử dụng thời gian làm việc của cán bộ, công chức, viên chức; kiểm tra việc niêm yết thủ tục hành chính và thực hiện giải quyết thủ tục hành chính tại Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả của các cơ quan, đơn vị; tiếp nhận thông tin phản ánh, kiến nghị của các tổ chức, cá nhân về việc chấp hành kỷ luật, kỷ cương trong thi hành công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; thẩm tra, xác minh, lập biên bản và kiến nghị cơ quan có thẩm quyền xử lý theo quy định.

Ngày 5/4/2018, Tổ Kiểm tra, giám sát đã tiến hành kiểm tra đột xuất việc chấp hành giờ giấc làm việc, kỷ luật, kỷ cương hành chính, trách nhiệm thực thi công vụ và việc niêm yết, công khai thủ tục hành chính tại các đơn vị: Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn; Sở Kế hoạch và Đầu tư; Sở Giáo dục và Đào tạo; Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch; Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả của Ủy ban nhân dân thành phố Cao Bằng.

Kết quả kiểm tra cho thấy, hầu hết công chức, viên chức của các cơ quan, đơn vị chấp hành tốt các quy định về giờ giấc làm việc; kỷ luật, kỷ cương hành chính; trách nhiệm thực thi công vụ; không có công chức uống rượu bia trong giờ làm việc; công chức, viên chức có thái độ giao tiếp hòa nhã, đúng mực với tổ chức, công dân.

Tại một số cơ quan được kiểm tra, vẫn còn hiện tượng một số công chức, viên chức đến công sở muộn so với giờ làm việc theo quy định, chưa đeo thẻ công chức; việc niêm yết thủ tục hành chính chưa đúng quy định theo Thông tư số 02/2017/TT-VPCP ngày 31/10/2017 của Văn phòng Chính phủ hướng dẫn về nghiệp vụ kiểm soát thủ tục hành chính. Những biểu hiện, hạn chế này đã được Tổ Kiểm tra giám sát chấn chỉnh, nhắc nhở kịp thời.

Hoạt động của Tổ kiểm tra, giám sát sẽ được tiến hành thường xuyên trong năm 2018 và các năm tiếp theo nhằm phòng ngừa, phát hiện và xử lý hoặc kiến nghị xử lý kịp thời các hành vi vi phạm kỷ luật, kỷ cương hành chính trong thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; bảo đảm tính nghiêm minh, tạo sự chuyển biến rõ nét, nâng cao chất lượng phục vụ và uy tín của các cơ quan hành chính, chính quyền các cấp trên địa bàn tỉnh đối với tổ chức, doanh nghiệp và nhân dân; góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả của bộ máy hành chính Nhà nước trên địa bàn tỉnh Cao Bằng.

Nguyễn Thị Dương Kiều - Phòng Cải cách hành chính, Sở Nội vụ tỉnh Cao Bằng

BẮC GIANG: KẾT QUẢ CHỈ SỐ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH CỦA CÁC SỞ, NGÀNH VÀ UBND CẤP HUYỆN NĂM 2017

Chủ tịch UBND tỉnh Bắc Giang đã ban hành Quyết định số 454/QĐ-UBND ngày 09/4/2018 về việc công bố kết quả xếp hạng và đánh giá công tác cải cách hành chính (Chỉ số PAR Index) năm 2017 của 20 Sở, cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh; UBND 10 huyện, thành phố.

Theo đó, trong năm 2017, Chỉ số PAR Index trung bình của các sở, cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh đạt 79,75%, giảm 2,75% so với năm 2016 (đạt 82,5%).

Cơ quan xếp hạng thứ nhất là Sở Kế hoạch và Đầu tư với Chỉ số đạt 87,41%, cơ quan xếp hạng cuối là Ban Dân tộc với Chỉ số đạt 71,76%. Một số cơ quan đã có nhiều cố gắng trong tổ chức thực hiện công tác cải cách hành chính, do đó, thứ hạng đã được cải thiện rõ rệt so với năm 2016 như: Sở Công Thương xếp hạng thứ 3, tăng 15 bậc, Sở Thông tin và Truyền thông xếp thứ 2, tăng 5 bậc; một số cơ quan bị giảm thứ hạng như Sở Xây dựng đứng thứ 18, giảm 2 bậc, Sở Tài nguyên và Môi trường đứng thứ 19, giảm 15 bậc.

Đối với các huyện, thành phố: Chỉ số PAR Index trung bình đạt 82,36%, tăng 3% so với năm 2016 (đạt 79,36%). Năm 2017, thành phố Bắc Giang tiếp tục là đơn vị dẫn đầu trong khối cấp huyện với Chỉ số đạt 90,58%; huyện Việt Yên xếp hạng thứ 2 với Chỉ số đạt 89,89%; huyện Lục Ngạn có Chỉ số thấp nhất đạt 73,74%. Kết quả chấm điểm chỉ số Par Index phản ánh tương đối sát thực việc triển khai thực hiện công tác cải cách hành chính của các huyện, thành phố. Các địa phương chú trọng, quan tâm và có các biện pháp mới đẩy mạnh công tác cải cách hành chính như đổi mới trong chỉ đạo, điều hành, cải cách thủ tục hành chính, hiện đại hóa nền hành chính... nên thứ hạng đã được nâng lên so với năm 2016, cụ thể như: Huyện Việt Yên xếp hạng thứ 2 (năm thứ 2 liên tiếp tăng 2 bậc), huyện Tân Yên xếp thứ 3 (tăng 2 bậc).

Chỉ số CCHC (PAR Index) của các sở, ngành, UBND cấp huyện, thành phố được đánh giá theo Quyết định số 73/QĐ-UBND ngày 07/02/2017 của UBND tỉnh Bắc Giang bao gồm 08 lĩnh vực, trong đó: Đối với các sở, ngành có 37 tiêu chí, 54 tiêu chí thành phần; đối với cấp huyện, thành phố có 34 tiêu chí, 71 tiêu chí thành phần để theo dõi, đánh giá một cách thực chất, khách quan, công bằng kết quả thực hiện công tác CCHC hàng năm của các sở, cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh và UBND các huyện, thành phố trên địa bàn tỉnh.

Sở Nội vụ - cơ quan thường trực Hội đồng chấm điểm chỉ số PAR Index sẽ tham mưu, trình Hội đồng Thẩm định và UBND tỉnh tiếp tục sửa đổi, bổ sung Quyết định số 73/QĐ-UBND phù hợp với Quyết định số 2948/QĐ-BNV ngày 28/12/2017 của Bộ Nội vụ và tình hình thực tiễn tại địa phương./.

Nguyễn Tuấn Anh Đức - Phòng Cải cách hành chính, Sở Nội vụ tỉnh Bắc Giang

BẮC GIANG: PHÊ DUYỆT PHƯƠNG ÁN ĐƠN GIẢN HÓA CHẾ ĐỘ BÁO CÁO ĐỊNH KỲ

Ngày 28/3/2018, Chủ tịch UBND tỉnh Bắc Giang đã ký ban hành Quyết định số 379/QĐ-UBND về việc phê duyệt Phương án đơn giản hóa chế độ báo cáo định kỳ thuộc thẩm quyền ban hành, thực hiện trên địa bàn tỉnh.

Theo đó, danh mục chế độ báo cáo trong hoạt động của các cơ quan nhà nước được đơn giản hóa: Chế độ báo cáo định kỳ được bãi bỏ gồm 19 loại báo cáo; chế độ báo cáo định kỳ được sửa đổi, bổ sung gồm 23 loại báo cáo; chế độ báo cáo định kỳ được giữ nguyên gồm 41 loại báo cáo. Danh mục báo cáo định kỳ do cá nhân, tổ chức gửi cơ quan nhà nước: Chế độ báo cáo định kỳ được bãi bỏ gồm 03 loại báo cáo; chế độ báo cáo định kỳ được sửa đổi, bổ sung gồm 02 loại báo cáo; chế độ báo cáo định kỳ được giữ nguyên gồm 04 loại báo cáo.

Chế độ báo cáo được bãi bỏ chủ yếu là do trong Luật hoặc văn bản quy phạm pháp luật không yêu cầu báo cáo, do trùng lặp trong báo cáo hàng năm, do thời gian thực hiện là giai đoạn dài nên khi yêu cầu báo cáo theo tháng, quý, năm thì chưa có số liệu để báo cáo. Các chế độ báo cáo định kỳ được sửa đổi, bổ sung tập trung vào các nội dung như: Giảm tần suất báo cáo từ tuần, tháng, quý, năm xuống 6 tháng, báo cáo năm; bổ sung đề cương và mẫu biểu số liệu; gộp các mẫu báo cáo; thay đổi thời điểm chốt số liệu, sửa đổi đối tượng báo cáo, thay đổi thời gian gửi báo cáo. Các chế độ báo cáo được giữ nguyên như trước do tính cấp thiết, kịp thời cung cấp thông tin, số liệu, tình hình hoạt động giúp các cơ quan, đơn vị tổng hợp, phân tích, đánh giá kết quả và đưa ra phương hướng, giải pháp thực hiện hiệu quả trong thời gian tiếp theo. Việc đơn giản hóa chế độ báo cáo định kỳ giúp cho các sở, ngành, UBND cấp huyện, UBND cấp xã giảm gánh nặng hành chính, giảm thời gian và chi phí hành chính để tập trung vào thực hiện hiệu quả hơn các nhiệm vụ được giao./.

Nguyễn Duy Đoàn, Phòng Cải cách hành chính, Sở Nội vụ tỉnh Bắc Giang

QUẢNG NGÃI: CÔNG AN KIỂM TRA VIỆC PHÚC KHẢO RỚT THÀNH ĐẬU

Ngày 09/4, Sở Nội vụ Quảng Ngãi cho biết, UBND tỉnh Quảng Ngãi đã thống nhất việc thành lập 3 đoàn kiểm tra, làm rõ kết quả phúc khảo kỳ thi tuyển giáo viên năm 2017 - 2018 tại một số địa phương có nhiều thông tin gây bức xúc trong dư luận thời gian qua.

Trong đó sẽ có một đoàn kiểm tra của Phòng An ninh chính trị nội bộ - PA83 (Công an Quảng Ngãi). Cùng ngày, đoàn kiểm tra đã tiến hành họp bàn cụ thể để đi đến thống nhất về thời gian, cách thức kiểm tra.

Trước đó, nhiều thông tin phản ánh, tại kỳ thi tuyển giáo viên ở Hội đồng thi huyện Bình Sơn năm 2017 - 2018, trong số 86 trường hợp xin phúc khảo có 71 trường hợp được chấm tăng điểm, có thí sinh tăng lên từ 10 - 14 điểm (trong thang điểm 100). Từ đó dẫn đến việc 13 thí sinh từ rớt thành đậu, 8 thí sinh khác từ đậu lại thành rớt.

Nguồn: sggp.org.vn

GIA LAI: NGHỈ VIỆC TÙY TIỆN, 2 CÔNG CHỨC SỞ NỘI VỤ BỊ BUỘC THÔI VIỆC

Ngày 9/4, Sở Nội vụ Gia Lai cho biết đã ra quyết định kỷ luật đối với 2 công chức nghỉ việc tùy tiện.

Theo quyết định, Sở Nội vụ Gia Lai đã buộc thôi việc đối với công chức Hồ Quang Thi (SN 1979), đồng thời thành lập hội đồng kỷ luật xem xét việc buộc thôi việc đối với công chức Trần Thị Bích Hà (SN 1976).

Trước đó, ông Hồ Quang Thi (SN 1979) là chuyên viên Văn phòng Sở Nội vụ Gia Lai. Từ tháng 10-12/2017, ông Thi bị một số người đến cơ quan tìm gặp đòi nợ và một số ngân hàng gửi giấy thông báo nợ. Từ tháng 12/2017, ông Thi không đến cơ quan làm việc.

Còn bà Trần Thị Bích Hà, công tác tại Phòng Tổng hợp- Hành chính, Ban Thi đua - Khen thưởng, Sở Nội vụ Gia Lai đã xin nghỉ để đi chữa bệnh từ cuối tháng 01/2018, nhưng sau đó không trở lại cơ quan làm việc.

Sau 3 lần gửi thông báo, yêu cầu 2 công chức này đi làm trở lại mà không nhận được phản hồi, Sở Nội vụ Gia Lai đã tiến hành xử lý theo quy trình để buộc thôi việc đối với ông Thi và bà Hà.

Nguồn: vov.vn

GIA LAI: HƠN 1.400 GIÁO VIÊN TRONG TÌNH TRẠNG XÉT CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG

Theo báo cáo của Sở Nội vụ tỉnh Gia Lai, năm học 2017 - 2018 tỉnh Gia Lai có trên 1.400 giáo viên đang dạy hợp đồng tại các khối trường học trên địa bàn.

Số giáo viên trong diện này đang trong tình trạng xét chấm dứt hợp đồng trong năm 2018 theo Kết luận số 17-KL/TW ngày 11/9/2017 của Bộ Chính trị về tình hình thực hiện biên chế, tinh giản biên chế của các tổ chức trong hệ thống chính trị năm 2015 - 2016; mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp giai đoạn 2017 - 2021. Tuy nhiên, việc này sẽ dẫn đến tình trạng thiếu giáo viên trầm trọng, đặc biệt tại các vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới sẽ càng gặp nhiều khó khăn.

Để xử lý tình trạng thiếu giáo viên trên địa bàn, ông Huỳnh Minh Thuận, Giám đốc Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Gia Lai cho biết giải pháp căn cơ trước mắt là đẩy mạnh việc nhập trường, nhập lớp, giảm điểm trường, nhập trường nhiều cấp học trên địa bàn. Đặc biệt, ưu tiên giáo viên dạy đủ 1 buổi/ngày, nếu dạy 2 buổi/ngày thì tiến hành xã hội hóa; chuyển các lớp nhà trẻ, mẫu giáo vùng thuận lợi sang xã hội hóa. Đồng thời, điều tiết giáo viên từ nơi thừa sang nơi thiếu, chuyển các giáo viên dôi dư từ các cơ sở đào tạo, chuyên nghiệp về trường phổ thông. Tuy nhiên, theo ông Huỳnh Minh Thuận, giải pháp này cần có thời gian thực hiện, chưa thể giải quyết nhanh tình trạng thiếu giáo viên./.

Nguồn: vietnamplus.vn

NINH THUẬN: LẦN ĐẦU TIÊN TỔ CHỨC THI TUYỂN CÁC CHỨC DANH LÃNH ĐẠO

Lần đầu tiên tỉnh Ninh Thuận sẽ thí điểm thi tuyển các chức danh lãnh đạo thuộc diện Ban Cán sự Đảng, UBND tỉnh quản lý.

Trong đợt này, Ninh Thuận sẽ thi tuyển 11 chức danh quản lý. Ngoài vị trí Chi cục trưởng Chi cục Bảo vệ Môi trường - Sở Tài nguyên và Môi trường, còn có 10 chức danh lãnh đạo, quản lý các đơn vị trực thuộc Sở Giáo dục và Đào tạo cũng được lựa chọn thông qua thi tuyển, gồm 7 chức danh Hiệu trưởng, 3 chức danh Phó Hiệu trưởng các trường trung học phổ thông.

Đối tượng dự tuyển, ngoài là công chức, viên chức trong hoặc ngoài đơn vị có nhu cầu bổ nhiệm chức danh thi tuyển, điều kiện là công tác trong cùng một ngành và trong diện quy hoạch; còn có cơ chế “mở” cho các công chức, viên chức không thuộc diện quy hoạch, không công tác tại đơn vị có nhu cầu bổ nhiệm chức danh thi tuyển, nhưng được UBND tỉnh xem xét, đề cử thi tuyển.

Nguồn: baovephapluat.vn

BẠC LIÊU: GIÁM SÁT THỰC HIỆN CÁC CHỈ SỐ PCI VÀ PAPI CẤP TỈNH GIAI ĐOẠN 2015 - 2017

Ngày 14/3/2018, Thường trực HĐND tỉnh Bạc Liêu đã ban hành Quyết định số 03/QĐ-HĐND thành lập Đoàn Giám sát việc triển khai và kết quả thực hiện công tác cải cách hành chính, nâng cao chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh, chỉ số hiệu quả quản trị và hành chính công cấp tỉnh giai đoạn 2015 - 2017, trọng tâm là các nội dung có liên quan đến người dân và doanh nghiệp.

Từ ngày 29/3 đến 09/4/2018 Đoàn Giám sát HĐND đã tiến hành giám sát, tiếp xúc cử tri và làm việc tại 19 cơ quan, đơn vị (UBND tỉnh và 4 sở; 7 huyện, thị xã, thành phố; 7 xã, phường, thị trấn) gồm: UBND tỉnh Bạc Liêu, Sở Nội vụ, Sở Xây dựng, Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Tài nguyên và Môi trường; Phường 3, thành phố Bạc Liêu; Phường Hộ Phòng, thị xã Giá Rai; xã Châu Hưng A, huyện Vĩnh Lợi; thị trấn Hòa Bình, huyện Hòa Bình; thị trấn Gành Hào, huyện Đông Hải xã Vĩnh Thanh, huyện Phước Long, xã Ninh Hòa, huyện Hồng Dân; đồng thời tổ chức tiếp xúc với các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh.

Kết quả qua tiếp xúc cử tri, làm việc với các cơ quan, đơn vị Đoàn Giám sát đã đánh giá cao sự nỗ lực, cố gắng, quyết tâm của các cơ quan, đơn vị trong việc triển khai thực hiện nhiệm vụ được giao. Hầu hết các cơ quan, đơn vị đều có ban hành các chương trình, kế hoạch triển khai thực hiện cải cách hành chính, việc nâng cao chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI), Chỉ số hiệu quả quản trị và Hành chính công (PAPI) và đưa vào tổ chức thực hiện tương đối tốt. Đặc biệt là đối với công tác giải quyết thủ tục hành chính cho người dân, doanh nghiệp; việc thực hiện cơ chế một cửa, cơ chế một cửa liên thông đã đạt được các mục tiêu cơ bản và từng bước đi vào nề nếp, hoạt động có hiệu quả; các quy định về quy trình, thủ tục, thời hạn giải quyết hồ sơ hành chính được niêm yết công khai, minh bạch thủ tục hành chính các cấp đúng quy định.

Tuy nhiên, qua làm việc, tiếp xúc với cử tri tại một số xã, phường, thị trấn vẫn còn có ý kiến người dân phản ánh hiện nay còn một số công chức có thái độ giao tiếp, ứng xử chưa hòa nhã, ân cần với người dân; việc hướng dẫn giải quyết thủ tục hành chính ở một số ít lĩnh vực chưa được rõ ràng còn kéo dài thời gian so với quy định, nhất là lĩnh vực đất đai. Qua đó, Đoàn Giám sát đã đề xuất, kiến nghị các cơ quan, đơn vị có giải pháp xử lý kịp thời góp phần giải quyết thủ tục ngày càng nhanh chóng, hiệu quả cho người dân và doanh nghiệp./.

Phòng Cải cách hành chính, Sở Nội vụ tỉnh Bạc Liêu

HÀNH CHÍNH CÔNG MỚI: TƯ DUY VỀ HÀNH CHÍNH CÔNG

Ra đời vào thập niên 60 của thế kỷ XX và phát triển cho đến nay, hành chính công mới (New Public Administration) (1) trên cơ sở chỉ ra những thiếu sót, hạn chế của hành chính công truyền thống đã đề ra nhiều chủ trương nhằm phát triển “tính chất công” của hành chính công. Những phương diện về “tính chất công” của hành chính công mà lý luận này nêu ra, như tính công dân, lợi ích công, hành động công, trách nhiệm công, sự tham gia... là những vấn đề lớn mà hành chính công thế kỷ XXI cần đặc biệt quan tâm.

1. Sự ra đời và phát triển của lý luận hành chính công mới

Vào thập niên 60 của thế kỷ XX, các nước phương Tây đều đối mặt với sức ép của cải cách và đổi mới; nhiều vấn đề kinh tế, chính trị và xã hội xuất hiện đặt ra yêu cầu mới đối với quản lý hành chính nhà nước. Giới chính trị học và hành chính học đã chỉ ra nhiều hạn chế và thiếu sót của lý luận hành chính công, chẳng hạn như né tránh những vấn đề lớn của thời đại; trong lĩnh vực hành chính công vẫn duy trì quan niệm và lý luận trước thập niên 60; không thấy được những hạn chế của mô hình hành chính công truyền thống, không quan tâm đầy đủ đến nhu cầu của người dân... Năm 1968, với sự khởi xướng của D.Waldo, tại Trung tâm Hội nghị Minnowbrook, Đại học Syracuse (Hoa Kỳ), một nhóm học giả trẻ về hành chính công đã có cuộc hội thảo nhằm đánh giá lại hành chính công truyền thống, chỉ ra những thách thức có tính thời đại mà hành chính công đang phải đối mặt, vạch ra phương hướng phát triển cho khoa học hành chính công. Hội nghị này đánh dấu sự ra đời của lý luận hành chính công mới (HCCM).

Trong quá trình phát triển của lý luận hành chính công mới, học giả Frederickson có vai trò đặc biệt quan trọng. Nếu D.Waldo là người khởi xướng hành chính công mới thì Frederickson là người tiên phong đối với sự phát triển của lý luận này. Tại Hội thảo được tổ chức vào năm 1968, Frederickson đã trình bày bài viết có tên “Hướng tới hành chính công mới”. Đến năm 1980, trên cơ sở tổng kết nhiều năm nghiên cứu về hành chính công, Frederickson đã cho xuất bản tác phẩm “Hành chính công mới”. Trong tác phẩm này, Frederickson đã trình bày một cách hệ thống các quan niệm và chủ trương của lý luận hành chính công mới (2). Tác phẩm “Hành chính công mới” của Frederickson đã có ảnh hưởng lớn đối với hành chính công hiện đại. Với tinh thần “nhập thế” và nhân văn, Frederickson tiếp tục cho ra đời nhiều bài viết và tác phẩm, điển hình là “Công bằng xã hội với hành chính công” (1989), “Hướng tới lý luận công của hành chính công” (1989), “Tinh thần của hành chính công” (1989)...

2. Sự phê phán của lý luận hành chính công mới đối với hành chính công truyền thống

Sự phê phán của lý luận hành chính công mới đối với hành chính công truyền thống bao gồm hai phương diện chủ yếu:

Một là, phê phán quan niệm “hiệu quả là trên hết” của hành chính công truyền thống.

Vào đầu thế kỷ XX, trong lĩnh vực kinh tế và hoạt động của doanh nghiệp, vấn đề hiệu quả rất được coi trọng. Trong lĩnh vực hành chính công, do nguồn lực của chính phủ có hạn, nhu cầu của công dân ngày càng tăng, nên vấn đề hiệu quả cũng được hành chính công coi trọng. Thông thường, có hai loại hiệu quả: hiệu quả kinh tế và hiệu quả xã hội. Hành chính công mới phê phán quan điểm coi hiệu quả kinh tế là trên hết của hành chính công truyền thống và cho rằng, các đề xuất của hành chính công truyền thống coi hành chính là lĩnh vực “trung lập” với chính trị, thiết kế tổ chức bộ máy theo phương thức trực tuyến – chức năng, nhấn mạnh kỹ thuật quản lý, tính chuyên nghiệp và phi nhân cách hóa của nhân viên hành chính... là nhằm hướng tới mục tiêu hiệu quả kinh tế. Trong bối cảnh này, nhân viên hành chính sẽ mất đi năng lực tự chủ, thiếu tinh thần sáng tạo và sự phát triển lành mạnh về nhân cách, rất dễ tạo nên sự “vô cảm” của nhân viên hành chính đối với đối tượng phục vụ (công dân), làm suy giảm năng lực thích ứng của tổ chức hành chính trước sự biến đổi và phát triển của xã hội. Bên cạnh đó, quan điểm hiệu quả của hành chính công truyền thống cũng thúc đẩy một số nhà nghiên cứu lấy hiệu quả kỹ thuật để đánh giá hiệu quả phục vụ công; các tiêu chí đánh giá phục vụ công thường nhấn mạnh vào yếu tố hiệu quả kinh tế mà coi nhẹ các yếu tố quan trọng khác như tính trách nhiệm, tính công bằng...

Lý luận hành chính công mới cho rằng, “Giá trị là linh hồn của hành chính công. Quan niệm cho rằng, hoạch định chính sách (chính trị) là quá trình thể hiện giá trị, còn hành chính công chỉ đơn thuần là thực thi chính sách một cách trung lập và hiệu quả là không sát với thực tế. Hoạt động nghiên cứu và hoạt động thực tiễn hành chính của bất cứ ai cũng đều liên quan đến việc phân phối giá trị; thực tiễn hành chính là một quá trình phân phối giá trị” (3). Theo lý luận hành chính công mới, hành chính công không chỉ là công cụ để thực thi chính sách, mà còn là nhân tố quan trọng ảnh hưởng có tính quyết định đối với đời sống và phúc lợi của công dân. Mục đích của hành chính công là tạo ra phúc lợi cho con người. Vì thế, hành chính công cần đảm nhận một trách nhiệm xã hội lớn hơn. Lý luận này chủ trương tăng cường sự tương tác và đối thoại giữa tổ chức hành chính với công dân để tăng cường sự phản ứng tích cực của các tổ chức hành chính trước các nhu cầu của dân chúng. Có nghĩa là, lý luận hành chính công mới nhấn mạnh phương diện giá trị, việc quan tâm đến nhu cầu của công dân, nâng cao hiệu quả xã hội và cải thiện đời sống của con người.

Hai là, phê phán cách tiếp cận dựa trên giả thuyết về sự phân tách giữa chính trị và hành chính của hành chính công truyền thống.

Lý luận hành chính công truyền thống cho rằng, sự ra đời của khoa học hành chính công được thiết lập dựa trên cơ sở sự phân tách giữa chính trị và hành chính. Willson cho rằng: chức năng của chính trị là hoạch định chính sách, còn chức năng của hành chính là thực thi chính sách. Sau đó, Goodnow tiếp tục đi sâu luận giải sự khác biệt giữa chính trị và hành chính, đồng thời chỉ rõ: “chính trị liên quan đến việc thể hiện ý chí của nhà nước (hoạch định chính sách), còn hành chính liên quan đến việc thực thi ý chí của nhà nước (thực thi chính sách)” (4). Goodnow

viết: “Trong tất cả chính thể nhà nước đều tồn tại hai chức năng chủ yếu: chức năng thể hiện ý chí của nhà nước và chức năng thực thi ý chí của nhà nước. Hai chức năng này chính là chính trị và hành chính” (5). Từ nhận thức đó, Goodnow tiến hành phân tách hai chức năng của nhà nước, đó là chức năng chính trị và chức năng hành chính. Hành chính công truyền thống thiết lập trên cơ sở chủ trương thực hiện sự phân tách giữa chính trị và hành chính, coi hành chính công là lĩnh vực “trung lập” với chính trị, tức là hoạt động thực thi chính sách mà không phải là hoạt động hoạch định chính sách.

Tuy nhiên, lý luận hành chính công mới cho rằng: “Sự phân tách giữa chính trị và hành chính thiếu căn cứ kinh nghiệm và thực tiễn, bởi vì nhà quản lý vừa thực thi chính sách, vừa hoạch định chính sách. Do đó, coi chính trị và hành chính với tư cách một quá trình liên tục càng chuẩn xác hơn”. Theo lý luận hành chính công mới, do thiết lập trên cơ sở sự phân tách giữa chính trị và hành chính đã giới hạn phạm vi nghiên cứu của hành chính công trở nên rất hạn hẹp, thường tập trung vào việc nghiên cứu các vấn đề mang tính kỹ thuật. Trong khi đó, những vấn đề quan trọng, cần thiết về phân tích chính sách và hoạch định chính sách lại không được coi trọng nghiên cứu. Từ đó, lý luận hành chính công mới cho rằng, sự phân tách giữa chính trị và hành chính là một giả thiết không sát thực tế, trong thực tiễn không tồn tại việc hệ thống hành chính nằm ngoài quá trình hoạch định chính sách. Sự thâm thấu, đan xen vào nhau giữa chính trị và hành chính là một thực tế đã được chứng minh. Trên thực tế, trong hoạch định chính sách, quốc hội và đảng cầm quyền thường chỉ nêu ra những mục tiêu mang tính nguyên tắc đối với vấn đề chính sách, còn phương án chính sách cụ thể lại do cơ quan hành chính đề ra và được thực thi dựa trên các nguồn lực cần thiết. Bản thân quá trình này là một quá trình phân phối giá trị và lợi ích. Nói cách khác, đó là quá trình quyết sách chính trị. Theo lý luận hành chính công mới, cần nhìn nhận đúng mức đối với vai trò hoạch định chính sách của hành chính công và nhân viên hành chính. Điều này sẽ góp phần nâng cao ý thức tự giác của cơ quan hành chính và nhân viên hành chính trong hoạch định chính sách công. Có nghĩa, ngoài việc thực thi chính sách có hiệu quả, các cơ quan hành chính và quan chức hành chính cần phải có sự chủ động trong việc đề ra nghị trình chính sách, đồng thời biết sử dụng quyền tự chủ của mình để phát triển chính sách công, làm cho chính sách công giải quyết có hiệu quả các vấn đề xã hội. Lý luận HCCM cho rằng, hiện tại và tương lai, trọng điểm trong nghiên cứu và phát triển hành chính công chính là làm thế nào để phát triển chính sách công.

3. Chủ trương của lý luận hành chính công mới

Có thể khái quát chủ trương của lý luận hành chính công mới thành những phương diện chủ yếu sau:

Thứ nhất, công bằng xã hội là một trong những giá trị cốt lõi của hành chính công

Hành chính công mới cho rằng, hành chính công truyền thống coi trọng giá trị hiệu quả và kinh tế của hành vi quản lý là không sai, nhưng chưa đủ. Ngoài giá trị hiệu quả và kinh tế, hành chính công còn có mục đích căn bản khác là thực hiện công bằng xã hội. Đây là điểm cốt lõi của lý luận

hành chính công mới và là yếu tố quan trọng nhất thể hiện sự khác biệt giữa hành chính công mới với hành chính công truyền thống. Frederickson viết: “Hành chính công truyền thống cố gắng theo đuổi hai vấn đề: 1) Trong điều kiện nguồn lực hiện có, làm thế nào để cung cấp nhiều dịch vụ hơn? (hiệu quả); 2) Làm thế nào để sử dụng nguồn lực tài chính nhỏ hơn duy trì mức độ phục vụ hiện có? (kinh tế) (6). Theo lý luận hành chính công mới, việc theo đuổi hiệu quả cao trong quản lý hành chính dẫn đến sự gia tăng về người nghèo ở nước Mỹ và hiện tượng người da đen không được chăm lo tốt về giáo dục. Vì vậy, chính phủ Mỹ cần trả lời: Hiệu quả phục vụ cao của chính phủ là phục vụ cho ai? Từ lý luận, hành chính công mới chủ trương: ngoài giá trị hiệu quả và kinh tế, một giá trị đặc biệt quan trọng khác của hành chính công là thực hiện công bằng xã hội, tức phục vụ của hành chính công có thúc đẩy công bằng xã hội hay không? (7).

Theo quan điểm của Frederickson, công bằng xã hội có nghĩa là sự công bằng trong việc thụ hưởng quyền lợi của công dân và phản đối hiện tượng đặc quyền; là sự công bằng về cơ hội, không chấp nhận hiện tượng phân biệt và kỳ thị; là sự công bằng trong phân phối và hạn chế tối đa sự phân hóa hai cực; là sự công bằng giữa các thế hệ. Công bằng xã hội nhấn mạnh tính công bằng trong cung cấp dịch vụ của chính phủ; nhấn mạnh trách nhiệm và nghĩa vụ của nhà quản lý công trong quá trình hoạch định chính sách và trong điều hành tổ chức. Công bằng xã hội nhấn mạnh sự thay đổi của quản lý hành chính công; nhấn mạnh việc đưa ra những phản ứng tích cực đối với những yêu cầu của công dân, mà không phải là theo đuổi việc thỏa mãn nhu cầu của bản thân tổ chức... Nói chung, nhấn mạnh công bằng xã hội chính là thúc đẩy việc dịch chuyển quyền lực chính trị và phúc lợi kinh tế sang cho những người thiếu sự trợ giúp về nguồn lực chính trị và kinh tế, có hoàn cảnh khó khăn”(8).

Thứ hai, chủ trương khoa học hành chính công cải cách, nhập thế, gắn liền với thực tiễn xã hội

Theo lý luận hành chính công mới, việc nghiên cứu đối với hành chính công cần thích ứng với yêu cầu của xã hội hiện đại, cần có sự đột phá trong lĩnh vực nghiên cứu và phương pháp nghiên cứu. Về lĩnh vực nghiên cứu, hành chính công mới chủ trương vượt qua phạm vi nhỏ hẹp của hành chính công truyền thống, xác định trọng điểm nghiên cứu là những vấn đề liên quan đến môi trường xã hội, đến công chúng, đến sứ mệnh của hành chính công, “tính chất công” của hành chính công, mà không phải chỉ quan tâm đến những vấn đề mang tính kỹ thuật. Bên cạnh đó, cần xác lập hệ thống phương pháp nghiên cứu phù hợp. Hành chính công truyền thống nhấn mạnh “trung lập giá trị”, trốn tránh việc đưa ra những phán đoán giá trị “tốt” và “xấu”, “nên” và “không nên” đối với việc nghiên cứu các vấn đề hành chính; sử dụng một cách phổ biến phương pháp nghiên cứu của “chủ nghĩa thực chứng”. Theo hành chính công mới, trung lập giá trị làm cho người nghiên cứu rời xa đời sống xã hội, thiếu sự phê phán mang tính xây dựng, làm cho nghiên cứu không thể ảnh hưởng đến quá trình chính sách. Hành chính công mới nhấn mạnh việc sử dụng phương pháp luận của chủ nghĩa “hậu thực chứng”, coi trọng vai trò phán đoán về giá trị. Vì thế, hành chính công mới chủ trương: 1) cải cách, tức cải cách những chính sách và thể chế hiện có đang cản trở việc thực hiện công bằng xã hội; 2) nhập thế, tức thông qua phương

thức tích cực để quan tâm hơn đến những chính sách ảnh hưởng đến chất lượng cuộc sống của tất cả mọi người; 3) điều chỉnh về tiếp cận nghiên cứu. Theo đó, cần có sự điều chỉnh cần thiết đối với giả thuyết cơ bản, khung khổ lý luận, hệ giá trị, phạm trù và phương pháp nghiên cứu của hành chính công truyền thống, coi trọng việc nghiên cứu “tính chất công” của hành chính công.

Thứ ba, chủ trương xây dựng tổ chức hành chính “mở”

Hành chính công truyền thống chú trọng nghiên cứu bản thân tổ chức hành chính, đặc biệt là các nguyên tắc hoạt động, cơ cấu tổ chức và biên chế hành chính. Khác với hành chính công truyền thống khi coi hệ thống hành chính là một hệ thống khép kín và cơ học, hành chính công mới nhấn mạnh tính “mở” của hệ thống hành chính và tổ chức hành chính. Nó vận dụng phương pháp sinh thái học để nghiên cứu sự vận hành của hệ thống hành chính và tổ chức hành chính. Lý luận này cho rằng, có bốn quá trình trong quá trình vận hành của tổ chức hành chính, đó là quá trình phân phối, quá trình tích hợp, quá trình tương tác với môi trường và quá trình tình cảm. Quá trình phân phối là việc bố trí và điều tiết các nguồn lực nhằm đảm bảo hiệu quả xã hội của các dự án công cũng như trong hoạt động của tổ chức hành chính. Quá trình tích hợp là việc điều tiết hoạt động các bộ phận và các thành viên trong tổ chức để quy tụ sức mạnh của cả tổ chức vào việc thực hiện mục tiêu. Quá trình tương tác với bên ngoài là quá trình kết nối và trao đổi giữa tổ chức hành chính công với các tổ chức có liên quan và công chúng, bao gồm cơ quan lập pháp, cơ quan tư pháp, các tổ chức nghiên cứu chính sách, các tổ chức xã hội và công dân. Quá trình tình cảm được hiểu là quá trình rèn luyện tính nhạy bén, nhạy cảm của tổ chức hành chính, nhân viên hành chính trước các nhu cầu của xã hội và công dân.

Trên cơ sở coi sự vận hành của tổ chức hành chính là một quá trình động và mở, lý luận hành chính công mới cho rằng, động lực phát triển của hành chính công đương đại bắt nguồn từ việc cải cách, đổi mới tổ chức hành chính. Vì tổ chức hành chính là thực thể đảm nhận việc cung ứng các dịch vụ công, nên chức năng và cơ cấu tổ chức của tổ chức hành chính ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng phục vụ công. Mặt khác, do tổ chức hành chính công truyền thống có những hạn chế như thiếu linh hoạt, phản ứng thiếu kịp thời và tích cực trước sự thay đổi của môi trường xã hội nên việc cải cách và đổi mới tổ chức hành chính công theo quan điểm mở là rất cần thiết. Bên cạnh đó, tổ chức hành chính công truyền thống có xu hướng lấy bản thân làm trung tâm, coi việc thực hiện lợi ích của bản thân tổ chức làm mục tiêu hoạt động, mà coi nhẹ nhu cầu của đối tượng phục vụ - công chúng; nhấn mạnh hiệu quả của tổ chức nhưng lại coi nhẹ việc thực hiện các quyền của công dân, chưa quan tâm đúng mức đến lợi ích của nhóm yếu thế. Do đó, lý luận hành chính công mới cho rằng, cải cách tổ chức hành chính công là một nội dung cốt lõi trong phát triển hành chính công đương đại. Vì vậy, lý luận hành chính công mới đề xuất hai mục tiêu của việc thiết kế tổ chức hành chính, đó là: 1) lấy khách hàng làm trung tâm hay hướng tới khách hàng, theo đó, tổ chức hành chính lấy nhu cầu của công dân làm cơ sở cho sự tồn tại và phát triển của mình; 2) thích ứng linh hoạt với sự thay đổi, việc thiết kế tổ chức cần hướng đến tăng cường

tính linh hoạt, tạo điều kiện thuận lợi để tổ chức đưa ra sự phản ứng nhanh chóng, tích cực và có trách nhiệm trước các yêu cầu, đòi hỏi của xã hội.

Thứ tư, nêu lên tư tưởng về hành chính dân chủ

Lý luận hành chính công mới không chỉ kỳ vọng sự thay đổi về nhận thức, quan niệm và hành vi của chính phủ để giải quyết có hiệu quả các vấn đề xã hội, mà còn mong muốn thiết lập nên mô hình hành chính công phù hợp với yêu cầu và đòi hỏi của hành chính dân chủ. Hành chính dân chủ coi công dân là gốc, bản thân chính phủ không phải là mục đích, mà là công cụ. Lý do chính đáng duy nhất cho sự tồn tại của chính phủ là ở việc bảo đảm và nâng cao phẩm giá con người của công dân; chức trách của chính phủ bảo đảm việc thực hiện quyền chính trị, kinh tế và xã hội của công dân, thỏa mãn nhu cầu cơ bản của công dân, nhất là của nhóm yếu thế; cung ứng dịch vụ công cơ bản, từ đó cải thiện và nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân. Để thực hiện điều đó, chính phủ cần: 1) coi trọng việc thực hiện công bằng xã hội, đảm bảo việc thực hiện các quyền của công dân; đồng thời quan tâm đến lợi ích của các nhóm yếu thế; 2) đảm bảo tính đại diện của hành chính công thông qua cải cách chế độ nhân sự và mở rộng sự tham gia của công dân và các tổ chức vào quá trình hoạch định chính sách; 3) chính phủ cần quan tâm nhiều hơn đến nhu cầu của công chúng và có hành động tích cực trước các nhu cầu chính đáng của công chúng; 4) lấy công dân làm trung tâm, kích lệ sự tham gia rộng rãi của công dân vào quá trình hành chính công và coi trọng tiếng nói của người dân; 5) nhà quản lý công cần có ý thức đạo đức, đặt lợi ích công, lợi ích của đa số công dân lên trên hết và trước hết, thực hiện tốt trách nhiệm công, cung cấp dịch vụ công đảm bảo chất lượng cho công chúng.

Thứ năm, hành chính công cần thể hiện đầy đủ “tính chất công”

Hành chính công mới cho rằng, một sự khác biệt mang tính bản chất giữa quản lý hành chính với quản lý của doanh nghiệp trong khu vực tư là ở chỗ, hành chính công mang “tính chất công”. Vì vậy trong bài viết “Khoa học hành chính công”, Robert Alan Dahl phản đối khoa học hành chính công không thể hiện rõ sự khác biệt giữa công và tư, cho rằng “hành chính công không chỉ là thực thi mục đích công, hơn nữa còn tạo ra mục đích công”. Cụ thể, “tính chất công” của hành chính công được thể hiện ở một số phương diện: 1) tính công dân, có nghĩa, duy trì và thực hiện lợi ích của công dân là sứ mệnh của chính phủ; trong quá trình thực thi nhiệm vụ của mình, chính phủ cần đảm bảo quyền được biết của công dân, coi trọng sự tham gia của công dân vào quá trình chính sách. Ngoài ra, do “tinh thần và trách nhiệm công dân là cơ sở để đảm bảo tính hiệu quả của hành chính công”, nên chính phủ phải có trách nhiệm bồi dưỡng, giáo dục tinh thần và trách nhiệm công dân; 2) lợi ích công, mục đích của quản lý hành chính là nhằm duy trì và thực hiện lợi ích công, hành chính công phải quan tâm chăm lo cho lợi ích của đại đa số người dân trong xã hội và nhóm yếu thế. Frederickson viết: “Hành chính công không được mang bất cứ lợi ích đặc thù nào, nó vì lợi ích của toàn thể công dân mà duy trì giá trị của chính thể”(9); 3) hành động công (hay hành động tập thể) có nghĩa hành chính công là hành động của công cộng mà không phải là hành vi và lựa chọn của một tổ chức đơn nhất; quản lý nhà nước không chỉ là

việc của chính trị gia, quan chức chính phủ và công chức, mà còn là việc của xã hội và công dân. Frederickson cho rằng: “Những người tiên bói đã rất thông minh khi lựa chọn từ “hành chính công” mà không phải là “hành chính nhà nước” để nói rõ tính chất của lĩnh vực này. Hành chính công bao gồm hoạt động của nhà nước, đích thực là bắt nguồn từ nhà nước. Nhưng phạm vi của nó rộng hơn, hơn nữa cần rộng hơn”(10). Điều này có nghĩa, chính phủ cần chú trọng sự tham gia của công dân và xã hội vào quá trình quản lý công việc nhà nước và xã hội, thực hiện sự phối hợp giữa nhà nước, thị trường và xã hội trong quản lý công; 4) tính tham gia. Hành chính công là hành động công, chính phủ về bản chất là “đôi tác của công dân”, chính phủ cần tôn trọng và bảo đảm sự tham gia của công dân; 5) trách nhiệm công. Theo quan điểm của Frederickson, “Suy đến cùng, trách nhiệm công của chính phủ chính là chính phủ chịu trách nhiệm trước công dân” và “Trong điều kiện chính trị dân chủ, nhà quản lý công cần chịu trách nhiệm đến cùng trước công dân. Cũng chính vì trách nhiệm này mà công việc của chúng ta mới thể hiện sự thiêng liêng cao cả”(11). Trách nhiệm công ở đây chính là trách nhiệm công vụ. Trách nhiệm công vụ đòi hỏi hành chính nhà nước phải đảm nhận tốt trách nhiệm chính trị, trách nhiệm hành chính, trách nhiệm pháp luật và trách nhiệm đạo đức.

4. Một số nhận xét

Ra đời vào thập niên 60 của thế kỷ XX, lý luận hành chính công mới đã có cách tiếp cận mới đối với hành chính công. Lý luận này không chỉ đã chỉ ra những thiếu sót, hạn chế của lý luận hành chính công truyền thống, mà còn nêu lên những tư tưởng mới để phát triển lý luận hành chính công, qua đó góp phần làm cho quản lý hành chính nhà nước đáp ứng tốt hơn yêu cầu và đòi hỏi của thực tiễn. Các tư tưởng quan trọng do lý luận này nêu lên như hành chính dân chủ, công bằng xã hội và nhất là chỉ ra “tính chất công” của hành chính công có giá trị lý luận và thực tiễn rất quan trọng. Trên thực tế, vấn đề công bằng xã hội, hành chính dân chủ, các phương diện về “tính chất công” của hành chính công (tính công dân, lợi ích công, hành động công, sự tham gia của công dân, trách nhiệm công...) mà lý luận này nêu lên vẫn là những vấn đề lớn, quan trọng mà lý luận hành chính công trong thế kỷ XXI cần tiếp tục nghiên cứu và phát triển./

Ghi chú:

- (1) Sử dụng thuật ngữ “hành chính công mới” là để phân biệt nó với hành chính công truyền thống.
- (2) Frederickson: *New Public Administration, the University of Alabama Press, 1980, pp. 1-12.*
- (3) Frederickson: *New Public Administration, the University of Alabama Press, 1980, p 142.*
- (4) Frank J. Goodnow: *Politics and Administration, The Macmilan Company, New York, 1900, pp 19-20.*
- (5) Frank J. Goodnow: *Politics and Administration, The Macmilan Company, New York, 1900, p.19.*
- (6), (7), (8) Frederickson: *New Public Administration, the University of Alabama Press, 1980, p 142; p 142; 142.*
- (9), (10), (11) George Frederickson: *The Spirit of Public Administration, Jossey – Bass Press, 1997, p 231; p 236; p 231.*

Tài liệu tham khảo:

1. F.Marini: *Toward a New Public Administration, 1971, New York: Chandler.*

2. *Frederickson: New Public Administration, The University of Alabama Press, 1980.*

3. *Frank J. Goodnow: Politics and Administration, The Macmilan Company, New York, 1900.*

4. *George Frederickson: The Spirit of Public Administration, Jossey – Bass Press, 1997.*

TS. Nguyễn Trọng Bình - Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh khu vực IV

Nguồn: tcnn.vn

CÁN BỘ TRÒN TRÁCH NHIỆM CÔNG VỤ MỚI CÓ NỀN CÔNG VỤ HIỆU LỰC, HIỆU QUẢ

Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc đã thành lập Tổ công tác về kiểm tra công vụ do Bộ trưởng Bộ Nội vụ Lê Vĩnh Tân làm Tổ trưởng với nhiệm vụ giúp Thủ tướng Chính phủ kiểm tra việc chấp hành nghiêm các quy định của pháp luật của cơ quan, tổ chức và đội ngũ cán bộ trong hoạt động công vụ tại các Bộ ngành, địa phương.

Trước đó, phát biểu khai mạc hội nghị trực tuyến Chính phủ với các địa phương cuối năm 2017, Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc nhấn mạnh đến phương châm 10 chữ của Chính phủ: “Kỷ cương, liêm chính, hành động, sáng tạo, hiệu quả”. Trong đó, “kỷ cương” được Thủ tướng Chính phủ đưa lên hàng đầu cho thấy sự quan tâm đặc biệt của người đứng đầu Chính phủ cũng như tầm quan trọng của “kỷ cương” trong việc xây dựng nền công vụ hiệu lực, hiệu quả để phục vụ nhân dân.

Một bộ phận làm “râu” bộ máy

Trong bài viết “Bàn về một số vấn đề về trách nhiệm công vụ của cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay” (đăng trên Cổng thông tin điện tử Bộ Tư pháp tháng 1/2016), tác giả Phạm Thị Hương nhận định, “Công vụ là một loại hoạt động nhân danh quyền lực nhà nước, nói đến công vụ là nói đến trách nhiệm của cán bộ, công chức trong việc thực hiện quyền và nghĩa vụ nhằm mục tiêu phục vụ người dân và xã hội.

Trách nhiệm công vụ là việc cán bộ, công chức tự ý thức về quyền và nhiệm vụ được phân công cũng như bản phận phải thực hiện các quyền và nhiệm vụ đó. Một nền công vụ hiệu lực, hiệu quả đều dựa trên cơ sở đề cao tính trách nhiệm với tinh thần tận tụy, mẫn cán và làm tròn bản phận của cán bộ, công chức”.

Thời gian qua, nhất là trong nhiệm kỳ Chính phủ mới, chất lượng, trách nhiệm cán bộ, công chức luôn được coi là vấn đề ưu tiên. Báo cáo của Chính phủ về công tác phòng, chống tham nhũng năm 2017, nguyên nhân khiến tham nhũng vẫn diễn ra nghiêm trọng, phức tạp, tinh vi xuất phát từ “ý thức, đạo đức công vụ của một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức còn hạn chế; tình trạng nhũng nhiễu, tiêu cực, đòi hỏi lộ trong quá trình giải quyết công việc của người dân, doanh nghiệp vẫn còn xảy ra. Một bộ phận cán bộ chính quyền còn hành động vô cảm hoặc gây tai tiếng cho bộ máy nhà nước do tham nhũng, lợi ích nhóm. Một số trường hợp lợi dụng chức vụ, quyền hạn để trục lợi hoặc chiếm đoạt tài sản của người dân, doanh nghiệp...”.

Những nguyên nhân chủ quan xuất phát từ đội ngũ công bộc của dân làm giảm hiệu quả công cuộc phòng, chống tham nhũng, gia tăng khiếu nại, tố cáo và suy giảm hiệu lực của bộ máy, nền công vụ.

Ông Nguyễn Hồng Điệp – Trưởng ban Ban Tiếp công dân Trung ương cho biết, trong nhiều nguyên nhân khiến người dân tìm đến Ban Tiếp công dân Trung ương thì nguyên nhân chính là chính quyền địa phương không thực hiện tốt chức trách và nhiệm vụ của mình, không trực tiếp đối thoại với dân, đặc biệt là người đứng đầu. Bên cạnh đó, không giải quyết kịp thời các vấn đề của người dân khiến người dân bức xúc.

Theo PAPI 2017 mới được UNDP công bố tại Hà Nội, tỷ lệ người được gặp và làm việc với cán bộ chính quyền khi có bức xúc, khúc mắc năm 2017 là 17% tăng từ 14% năm 2016. Tỷ lệ người đã đệ đơn khiếu nại hài lòng với kết quả phúc đáp của chính quyền: 53% năm 2017 so với 45% năm 2016. Tỷ lệ cho biết có sự tồn tại của Ban Thanh tra Nhân dân ở cơ sở: 39% năm 2017 so với 34% năm 2016

Tuy nhiên, 81% những người đã gặp cán bộ, công chức xã/phường cho biết cuộc gặp mang lại kết quả tốt năm 2017, giảm so với 83% năm 2016. Tỷ lệ những người đã tố cáo cán bộ chính quyền hài lòng với kết quả giải quyết thư tố cáo: 33% năm 2017 so với 68% năm 2016. Tỷ lệ người hài lòng với giải quyết khiếu nại tập thể của chính quyền địa phương: 41% ở cả hai năm 2016 và 2017.

Như vậy, nguyên nhân cơ bản dẫn đến tình trạng khiếu nại, tố cáo “không ngừng – thể hiện sự “bất tín nhiệm” của người dân đối với bộ máy, cán bộ, công chức là do một số nơi chính quyền cơ sở còn chưa quan tâm đúng mức tới công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo, đặc biệt là chính quyền cấp xã phường và chính quyền cấp quận, huyện và thị xã. Khi phát sinh khiếu nại, tố cáo, một số chính quyền cơ sở chưa làm tròn trách nhiệm của mình, thiếu quan tâm giải quyết từ gốc - nơi phát sinh khiếu nại, tố cáo, có nhiều vụ việc giải quyết chậm, thẩm tra, xác minh sơ sài, thu thập chứng cứ không đầy đủ, kết luận thiếu chính xác, áp dụng pháp luật cứng nhắc, phương án giải quyết thiếu thuyết phục, dân không đồng tình, tiếp tục khiếu nại, tố cáo.

Ngoài ra, theo PGS.TS. Ngô Thành Can (Học viện Hành chính Quốc gia), nhiều vụ việc kéo dài không được giải quyết, nhiều địa phương, bộ ngành “y lơi”, trông chờ sự chỉ đạo của cấp trên, không giải quyết kịp thời những bức xúc.

Nâng cao trách nhiệm công vụ để phục vụ dân tốt hơn

Theo quyết định, tổ công tác về kiểm tra công vụ có nhiệm vụ tham mưu, giúp Thủ tướng Chính phủ kiểm tra việc chấp hành nghiêm các quy định pháp luật của cơ quan, tổ chức và đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong hoạt động công vụ tại các bộ, ngành, địa phương; kiến nghị Thủ tướng Chính phủ chỉ đạo xử lý các vi phạm trong hoạt động công vụ tại các Bộ, ngành, địa phương. Đây sẽ là những thông tin thực tiễn, kịp thời để chấn chỉnh giải quyết ngay những tồn tại trong đội ngũ cán bộ, công chức, bộ máy nhà nước, không để “áp ú” thành nguyên nhân phát sinh những nhiễu, phiền hà cho người dân, doanh nghiệp.

Cùng với đó, theo tác giả Phạm Thị Hương, để nâng cao trách nhiệm công vụ của cán bộ, công chức, trong thời gian tới cần thực hiện đồng bộ các giải pháp như thống nhất nhận thức về

tính cấp thiết của việc nâng cao trách nhiệm công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức. Theo đó, phải xác định rõ vấn đề cốt lõi của cải cách hành chính là nâng cao trách nhiệm của cán bộ, công chức. Tiếp tục hoàn thiện thể chế quản lý cán bộ, công chức theo hướng quy định rõ nhiệm vụ, thẩm quyền của từng vị trí việc làm và chức danh cán bộ, công chức. Đổi mới phương thức làm việc của các cơ quan nhà nước và công tác quản lý cán bộ, công chức. Tăng cường kỷ cương, kỷ luật hành chính gắn với nâng cao đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ cán bộ, công chức. Tăng cường công khai, minh bạch trong hoạt động của các cơ quan nhà nước và trách nhiệm giải trình của cán bộ, công chức; hoàn thiện cơ chế giám sát của người dân, tổ chức đối với hoạt động của cán bộ, công chức. Cải cách hệ thống chính sách tiền lương, tiền thưởng và đãi ngộ vật chất, tinh thần đối với đội ngũ cán bộ, công chức.

Tại Đại hội XII của Đảng, một trong những hạn chế, yếu kém được chỉ rõ là "kỷ cương, kỷ luật trong quản lý Nhà nước, thực thi công vụ còn nhiều yếu kém", vì vậy, kỳ vọng tinh thần hành động quyết liệt của Chính phủ được thể hiện qua Tổ công tác về kiểm tra công vụ lần này sẽ siết chặt kỷ cương, nâng cao hiệu quả thực thi công vụ, khôi phục niềm tin của nhân dân với bộ máy chính quyền. Vì vậy, việc Thủ tướng thành lập tổ kiểm tra kỷ luật công vụ lần này được kỳ vọng là biện pháp để “quản lý tốt hơn đội ngũ cán bộ” vì “cán bộ tốt mới có bộ máy hiệu quả, người dân mới được phục vụ tốt hơn”.

Nguồn: baophapluat.vn

NHIỀU THỨ TRƯỞNG ĐANG CHỜ VIỆC: SAO KHÔNG LÀM DÂN ĐƯỢC?

Chờ được làm quan, chờ hưu...

Trước thông tin, các Ban chỉ đạo Tây Bắc, Tây Nam và Tây Nguyên, đã kết thúc hoạt động từ cuối năm 2017 nhưng vẫn còn gần 40 nhân sự có chức vụ tương đương cấp thứ trưởng, tổng cục trưởng, chưa bố trí được công việc. Nói về việc này, Bộ trưởng Bộ Nội vụ Lê Vĩnh Tân cho biết, trách nhiệm sắp xếp nhân sự tại các ban này thuộc về Ban Tổ chức Trung ương.

Bà Lê Thu Ba, nguyên ủy viên Trung ương Đảng, Phó Trưởng ban thường trực Ban Chỉ đạo cải cách tư pháp Trung ương thừa nhận, việc sắp xếp công việc cho những nhân sự thuộc các ban này là rất khó khăn, không đơn giản chút nào.

Theo bà Lê Thu Ba, việc sắp xếp nhân sự cần phải được xem xét dựa trên năng lực, trình độ chuyên môn, dựa trên độ tuổi công tác của từng cá nhân.

Bà nêu ví dụ: "Với những cán bộ đã ở tuổi sắp nghỉ hưu hoặc đã đến tuổi nghỉ hưu thì nên vận động cho họ nghỉ hưu sớm nhưng vẫn được hưởng nguyên mức lương, cộng thêm các khoản ưu đãi khác".

Tuy nhiên, với những trường hợp vẫn đang trong độ tuổi lao động, bà Ba cho rằng, Ban Tổ chức Trung ương phải có trách nhiệm bố trí việc làm cho họ để làm sao vừa bảo đảm khách quan, lại vừa phải bảo đảm tính sòng phẳng, công bằng đối với cả hai bên.

Trường hợp này, theo bà những cán bộ có năng lực thực sự, có thể bố trí việc làm cho họ tại các Bộ ngành hoặc địa phương. Tuy nhiên, bà cũng phải thừa nhận, việc bố trí vào vị trí nào cũng là vấn đề rất khó.

Hiện nay, giảm biên chế là chủ trương chung, với chủ trương giảm cấp phó, thu gọn các Cục, Tổng Cục... thì tìm một chức danh tương đương cấp Thứ trưởng ở các bộ để bố trí cho các nhân sự trên là không thể. Còn nếu để họ làm một chuyên viên bình thường, thì họ có chịu không?

"Tôi biết tâm tư của những cán bộ có chức danh tương đương Thứ trưởng hoặc Tổng Cục trưởng thuộc cả ba Ban này khi bị giải thể ai cũng mong muốn có được một vị trí tương đương tại một cơ quan khác. Việc này vừa là bảo đảm cho họ về mặt quyền lợi, vừa là ổn định về mặt tâm lý.

Nhưng nếu một người có năng lực thực sự, làm việc vì tâm huyết, yêu nghề họ có thể bỏ qua lòng tự trọng để chấp nhận một công việc đúng với chuyên môn dù có chức danh thấp hơn. Tôi cho rằng đó là lựa chọn khôn ngoan.

Nhưng cũng có những người lại không dễ vượt qua cái "tôi", khó vượt qua tâm lý "đã làm quan thì không thể làm quân". Với tâm lý này, tự mình dễ làm khó cho mình. Vì thế, với những trường hợp này, theo tôi tốt nhất nên vận động họ nghỉ ngơi, hưởng chế độ, chờ nghỉ hưu", bà Ba gợi ý.

Vấn đề là tâm lý

Trái ngược với những lo lắng trên, PGS.TS. Võ Kim Sơn, nguyên Trưởng khoa Quản lý nhà nước và nhân sự, Học viện Hành chính Quốc gia lại cho rằng, việc sắp xếp việc làm cho những nhân sự tại các cơ quan này dễ hay khó là do cách hiểu.

Ông nói rõ: "Về mặt nguyên tắc, việc này quá đơn giản. Khi đã có quyết định ngừng hoạt động nghĩa là "ba Tây", hay "bốn Tây" cũng bị giải thể, không còn tồn tại nữa.

Khi bị giải thể, đồng nghĩa với những nhân sự tại các ban này cũng mất đi chức danh, tước vị. Kể cả những người có hàm tương đương với Thứ trưởng.

Như vậy, sau khi giải thể những cán bộ, lãnh đạo ở đây chỉ còn là một người bình thường nhưng có chuyên môn, nghiệp vụ, có năng lực, trình độ. Việc bố trí công việc cho họ sẽ dựa trên năng lực, kinh nghiệm chứ không dựa vào chức danh, tước vị nữa. Họ có thể làm Thứ trưởng, làm Bộ trưởng nhưng cũng có thể chỉ làm một chuyên viên bình thường", ông Sơn nói.

PGS Võ Kim Sơn nói thêm, ông không đồng ý với quan điểm cho rằng phải đổi xử công bằng, bảo đảm lợi ích cho những người này bằng cách bố trí vị trí, phúc lợi tương đương với chức danh họ đang nắm giữ.

"Đây là cách hiểu sai lầm. Những đóng góp, cống hiến của một cá nhân đều đã được ghi nhận trong suốt quá trình làm việc cho tới tận thời điểm anh nghỉ việc.

Cụ thể là việc anh đã được đề bạt giữ chức Thứ trưởng, Tổng Cục trưởng của các đơn vị đó. Đi cùng với những chức danh như vậy, anh cũng đã được hưởng đủ những cơ chế, chính sách đãi ngộ tương đương với chức danh, hàm vị rồi.

Tôi thấy vấn đề vướng mắc ở đây chỉ là về mặt tâm lý. Có nhiều người tự mặc cảm, tự tạo áp lực cho chính mình.

Cần học cách cư xử đàng hoàng như Tổng thống Mỹ Obama. Khi còn đương chức ông là Tổng thống nhưng khi hết nhiệm kỳ ông sẵn sàng trở về với cuộc sống bình thường, làm một con người bình thường, sẵn sàng đi dạy, viết sách, làm vườn... để kiếm sống. Chuyện rất bình thường, không có gì khó cả", vị chuyên gia nói.

Nguồn: baodatviet.vn

BẠC LIÊU: GIÁM ĐỐC SỞ LÀM SAI VÀ VƯỢT THẨM QUYỀN CHỦ TỊCH TỈNH

Ngày 07/4, nguồn tin của Tuổi Trẻ Online cho biết Bộ trưởng Bộ Nội vụ Lê Vĩnh Tân vừa ký báo cáo gửi Thủ tướng Chính phủ về kết quả kiểm tra, rà soát việc xử lý kỷ luật đối với ông Huỳnh Minh Hoàng - Giám đốc Sở Khoa học - Công nghệ tỉnh Bạc Liêu.

Cho rằng mình bị "oan" khi Chủ tịch UBND tỉnh Bạc Liêu kết luận các sai phạm, trước đó, ông Hoàng có thư gửi Thủ tướng phản ánh và Thủ tướng đã giao Bộ Nội vụ làm rõ.

Bộ Nội vụ đánh giá từ năm 2012 đến năm 2015 UBND tỉnh Bạc Liêu đã ban hành một số quyết định phê duyệt các đề tài, dự án và công văn chỉ đạo triển khai theo thẩm quyền, nếu trong quá trình triển khai thực hiện Giám đốc Sở Khoa học - Công nghệ phát hiện có bất cập trong việc quyết định hoặc chỉ đạo điều hành của chủ tịch UBND tỉnh thì báo cáo UBND tỉnh.

Trường hợp phải thay đổi nội dung hoặc sửa đổi thì UBND tỉnh Bạc Liêu mới là cơ quan có thẩm quyền ban hành văn bản có hình thức tương ứng để thay thế, sửa đổi hoặc bổ sung.

Nhưng trên thực tế, ông Huỳnh Minh Hoàng đã có những hành vi không đúng theo quy định trong việc tổ chức triển khai các đề tài, dự án như ngưng triển khai thực hiện văn bản chỉ đạo của UBND tỉnh, tự ý quyết định phê duyệt những nội dung không đúng thẩm quyền, tự ý triển khai thực hiện sau khi đã có văn bản chỉ đạo dừng thực hiện của UBND tỉnh.

Ngoài ra, ông Hoàng không thực hiện việc thông báo và tổ chức phối hợp với đơn vị chủ trì được giao thực hiện dự án.

Nguồn: tuoitre.vn

NHÂN SỰ MỚI CÁC BỘ, NGÀNH, ĐỊA PHƯƠNG

* Bộ Quốc phòng:

Thiếu tướng Nguyễn Văn Sơn, Phó Tư lệnh Pháp luật Cảnh sát biển được giao phụ trách Tư lệnh Cảnh sát biển, đồng thời đảm nhận chức trách, nhiệm vụ của Phó Tư lệnh Kỹ thuật để thay thế đồng chí Trung tướng Nguyễn Quang Đạm, kể từ 14 giờ ngày 3/4/2018.

Thiếu tướng Lê Quang Xuân, Bí thư Đảng ủy, Chính ủy Quân đoàn 3 được điều động, bổ nhiệm giữ chức Chính ủy Học viện Lục quân.

Đại tá Bùi Huy Biết, Phó Chính ủy Quân đoàn 3 được bổ nhiệm giữ chức Chính ủy Quân đoàn; Thường vụ Quân ủy Trung ương cũng chỉ định Đại tá Bùi Huy Biết đảm nhiệm cương vị Bí thư Đảng ủy Quân đoàn.

Đại tá Phạm Hữu Chiến, Phó Chính ủy Bộ đội Biên phòng tỉnh Đắk Lắk được bổ nhiệm giữ chức Chính ủy Bộ đội Biên phòng tỉnh Đắk Lắk.

Thượng tá Đào Viết Hùng, Phó Tham mưu trưởng Bộ đội Biên phòng Đắk Lắk được bổ nhiệm giữ chức vụ Phó Chỉ huy trưởng, Tham mưu trưởng Bộ đội Biên phòng tỉnh Đắk Lắk.

* Trung ương Hội Nông dân Việt Nam:

Ông Đinh Khắc Đỉnh, Tỉnh ủy viên, Phó Chủ tịch UBND tỉnh Thừa Thiên - Huế được bầu giữ chức Phó Chủ tịch Trung ương Hội Nông dân Việt Nam khóa VI, nhiệm kỳ 2013 - 2018.

* Thành phố Hà Nội:

Đại tá Nguyễn Văn Viện, Trưởng phòng Tham mưu và Đại tá Nguyễn Thanh Tùng, Trưởng Công an quận Bắc Từ Liêm được bổ nhiệm giữ chức vụ Phó Giám đốc Công an thành phố Hà Nội.

* Thành phố Hải Phòng:

Ông Phạm Văn Hà, Ủy viên Thành ủy, Phó Chủ tịch UBND thành phố Hải Phòng nhiệm kỳ 2016 - 2021 được điều động, bổ nhiệm về công tác tại Ban Tổ chức Thành ủy và giữ chức vụ Trưởng ban, kể từ ngày 6/4/2018.

Ông Cao Xuân Liên, Ủy viên Ban Thường vụ Thành ủy, Trưởng Ban Tổ chức Thành ủy được điều động về công tác tại Ủy ban MTTQ Việt Nam thành phố để giới thiệu bầu giữ chức vụ Chủ tịch Ủy ban MTTQ Việt Nam thành phố Hải Phòng nhiệm kỳ 2014 - 2019.

* Tỉnh Bạc Liêu:

Ông Nguyễn Văn Hòa, Bí thư Thành ủy thành phố Bạc Liêu được điều động, phân công giữ chức Trưởng ban Dân vận Tỉnh ủy và giới thiệu bầu giữ chức vụ Chủ tịch Ủy ban MTTQ Việt Nam tỉnh Bạc Liêu nhiệm kỳ 2014 - 2019.

*** Tỉnh Quảng Bình:**

Ông Hà Quốc Phong, Phó Bí thư Thành ủy Đồng Hới được điều động, bổ nhiệm giữ chức Phó Giám đốc Sở Văn hóa và Thể thao.

*** Tỉnh Bến Tre:**

Ông Trần Văn Trung - Trưởng Phòng Quản lý xây dựng thuộc Sở Xây dựng được bổ nhiệm giữ chức Phó Giám đốc Sở Xây dựng.

*** Tỉnh Tuyên Quang:**

Ông Ma Hồng Thắng, Thẩm phán trung cấp, công tác tại Tòa Dân sự TAND tỉnh được bổ nhiệm chức vụ Chánh tòa Kinh tế TAND tỉnh Tuyên Quang.

Bà Nguyễn Thanh Hương, Phó Chánh Tòa Hình sự TAND tỉnh được bổ nhiệm giữ chức vụ Chánh tòa Hành chính TAND tỉnh Tuyên Quang.

Nguồn: baochinhpvu.vn

QUẢNG BÌNH: KỶ LUẬT GIÁM ĐỐC SỞ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

Ủy ban Kiểm tra Trung ương cho biết, Tỉnh ủy Quảng Bình đã quyết định thi hành kỷ luật bằng hình thức khiển trách đối với đồng chí Đinh Quý Nhân, Tỉnh ủy viên, Giám đốc Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh.

Trong thời gian giữ chức vụ Phó Bí thư Huyện ủy, Chủ tịch UBND huyện Minh Hóa giai đoạn 2011 - 2015, đồng chí Nhân có một số khuyết điểm, vi phạm:

Ký hợp đồng lao động 40 trường hợp, trong đó có 13 trường hợp vào làm việc tại các phòng chuyên môn thuộc UBND huyện không đúng quy định của UBND tỉnh và 27 trường hợp vào làm việc tại các đơn vị sự nghiệp không đúng quy định của Bộ Luật Lao động. Quyết định tiếp nhận 2 trường hợp vào viên chức nhưng không thực hiện quy trình, thủ tục tuyển dụng; không chỉ đạo ký hợp đồng làm việc đối với các trường hợp sau khi được tiếp nhận viên chức. Bên cạnh đó, thiếu kiểm tra, đôn đốc, chỉ đạo Phòng Nội vụ huyện tham mưu xây dựng kế hoạch để chuyển đổi vị trí công tác đối với công chức, viên chức; quyết định giao bổ sung 01 chỉ tiêu biên chế sự nghiệp khác để ký hợp đồng lao động, bố trí làm nhân viên y tế học đường tại Trường phổ thông Dân tộc nội trú huyện không đúng quy định; quyết định giao bổ sung 3 biên chế tự đảm bảo cho Ban Quản lý các công trình công cộng huyện không đúng thẩm quyền, vượt chỉ tiêu biên chế được giao./.

Nguồn: baochinhpvu.vn