



BẢN TIN CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

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

SỐ 29/2018

Từ 30/07 - 03/08/2018

TIN NỘI BẬT CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

TIN TRUNG ƯƠNG

CHỈ ĐẠO NỘI DUNG

*

TS. NGUYỄN TRỌNG THỪA
THỨ 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 LIÊN HỆ

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

ĐIỆN THOẠI

024.62821016

EMAIL

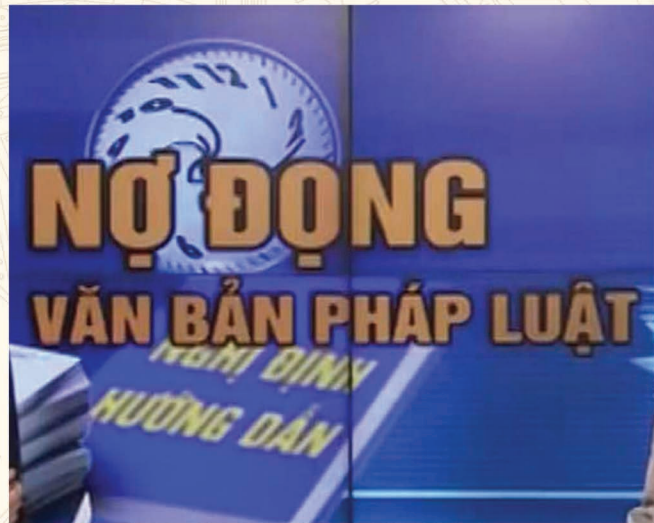
BANTINBCDCCHC@MOHA.GOV.VN

WEBSITE

HTTP://WWW.MOHA.GOV.VN

NHIỀU BỘ NỢ ĐONG VĂN BẢN, CHẬM CẢI CÁCH

Tổ công tác của Thủ tướng Chính phủ kiến nghị Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ chỉ đạo các bộ tập trung, gấp rút hoàn thành các dự thảo các văn bản còn nợ đong. Tập trung cao độ cho việc xây dựng, hoàn thiện, ban hành các văn bản để chính thức áp dụng phương án đơn giản, cắt giảm danh mục hàng hóa kiểm tra chuyên ngành, điều kiện kinh doanh.



Đến nay mới chính thức cắt giảm được 900/5.905 điều kiện kinh doanh (tương ứng 15,2%) của các ngành: Công Thương, Xây dựng, Giáo dục và Đào tạo, Thông tin truyền thông

176 nhiệm vụ, 41 đề án quá hạn

Báo cáo số 290/BC-TCTTTg ngày 30/7/2018 về tình hình ban hành văn bản quy định chi tiết thi hành luật, pháp lệnh và ban hành các văn bản liên quan đến kiểm tra chuyên ngành, điều kiện kinh doanh của Tổ công tác của Thủ tướng Chính phủ cho biết, 7 tháng năm 2018, Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ giao 13.296 nhiệm vụ.

Trong đó có 5770 nhiệm vụ đã hoàn thành; 7350 nhiệm vụ đang thực hiện trong hạn; 176 nhiệm vụ chưa hoàn thành quá hạn (chiếm 2,9% tăng 0,3% so với tháng trước).

Về chương trình công tác, theo kế hoạch, 7 tháng có 195 đề án các bộ, cơ quan phải trình Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ. Hết tháng 7, các bộ đã trình 154 đề án (đạt 79%), trong đó 56 đề án đã được ban hành (chiếm 36,4% số đề án đã trình); 41 đề án đã quá thời hạn chưa trình theo tiến độ.

Nợ 7 nghị định, 1 quyết định, 9 thông tư

Về tình hình ban hành văn bản quy định chi tiết, báo cáo cho biết: Hiện còn 7 nghị định và 1 quyết định cần ban hành thuộc trách nhiệm soạn thảo của các Bộ: Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2 nghị định); Bộ Tài chính (1 nghị định), Bộ Nội vụ (1 nghị định), Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (1 nghị định), Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn (1 nghị định), Bộ Ngoại giao (1 nghị định), Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch (1 quyết định).

Các bộ cũng còn nợ 9 thông tư, gồm: Bộ Công an (3 thông tư), Bộ Công Thương (2 thông tư), Bộ Thông tin và Truyền thông (1 thông tư), Bộ Tài chính (1 thông tư), Bộ Công an – Viện Kiểm sát nhân dân tối cao – Tòa án nhân dân tối cao – Bộ Quốc phòng (1 thông tư liên tịch), Công an – Viện Kiểm sát nhân dân tối cao – Tòa án nhân dân tối cao (1 thông tư liên tịch).

Cắt giảm, đơn giản hóa điều kiện kinh doanh, kiểm tra chuyên ngành đạt thấp

Về cải cách hoạt động kiểm tra chuyên ngành, báo cáo cho biết, “đến nay đã chính thức cắt giảm, đơn giản hóa được 616/9339 (mới đạt 6,6%) danh mục sản phẩm hàng hóa phải kiểm tra chuyên ngành của các ngành: Bộ Công Thương, Bộ Thông tin và Truyền thông, Bộ Xây dựng, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Bộ Khoa học và Công nghệ, Bộ Y tế.

Có 1249 danh mục (tương đương 13,3%) dự kiến sẽ tiếp tục cắt giảm nhưng chưa có văn bản quy định cụ thể, thuộc trách nhiệm của 6 bộ: Bộ Y tế, Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Bộ Giao thông vận tải, Bộ Tài nguyên và Môi trường, Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, Bộ Công an. Nhìn chung, tỷ lệ cắt giảm danh mục sản phẩm phải kiểm tra chuyên ngành (kể các số đã cắt giảm và số lên phương án) đạt thấp so với yêu cầu đặt ra (19,9%).

Về đơn giản, cắt giảm điều kiện kinh doanh, đến nay đã chính thức cắt giảm được 900/5905 điều kiện kinh doanh (tương ứng 15,2%) của các ngành: Công Thương, Xây dựng, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Thông tin và Truyền thông.

Còn 2363 điều kiện kinh doanh (40%) đã có phương án tiếp tục cắt giảm nhưng chưa có văn bản quy định cụ thể, thuộc trách nhiệm của 14 Bộ: Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Thông tin và Truyền thông, Bộ Y tế, Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Bộ Tài nguyên và Môi trường, Bộ Giao thông vận tải, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Bộ Khoa học và Công nghệ, Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, Công an, Quốc phòng, Tư pháp, Tài chính, Ngân hàng nhà nước.

Gấp rút hoàn thành dự thảo văn bản còn nợ đọng

Tổ công tác kiến nghị Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ chỉ đạo: Các bộ tập trung, gấp rút hoàn thành các dự thảo văn bản quy định chi tiết thi hành các luật, pháp lệnh còn nợ đọng trình Chính phủ thông qua hoặc ban hành theo thẩm quyền. Đồng thời chú ý việc soạn thảo, trình ban hành các văn bản quy định chi tiết thi hành các luật, pháp lệnh sẽ có hiệu lực pháp luật trong thời gian tới, không để phát sinh nợ đọng mới.

Đề nghị lãnh đạo các Bộ dành thời gian thỏa đáng để giải quyết các vướng mắc, đặc biệt là những ý kiến còn khác nhau trong quá trình xây dựng văn bản.

Bộ Tư pháp phối hợp chặt chẽ với Văn phòng Chính phủ để theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc xây dựng, ban hành văn bản quy định chi tiết; kịp thời tham mưu cho Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ các giải pháp để tháo gỡ vướng mắc, đẩy nhanh tiến độ soạn thảo, trình ban hành các văn bản.

Các Bộ, cơ quan tích cực thực hiện nhiệm vụ được giao; quan tâm việc xây dựng và trình các đề án theo chương trình công tác, bảo đảm tiến độ và chất lượng.

Nhiều thủ tục, điều kiện còn phiền hà, tốn kém

Báo cáo của Tổ công tác cũng nêu rõ: Qua phản ánh của hiệp hội, doanh nghiệp, còn nhiều phản ánh về thủ tục kiểm tra chuyên ngành và điều kiện kinh doanh vẫn còn phiền hà, tốn kém thời gian và phát sinh chi phí. Các phương án cắt giảm được đưa ra nhưng chưa được áp dụng trên thực tế (ví dụ như phản ánh của công ty ở thành phố Hồ Chí Minh, mặc dù doanh nghiệp đã thực hiện theo Nghị định 15/2018/NĐ-CP nhưng lại vướng Thông tư 24/2017/TT-BNNPTNT nên hàng hóa vẫn lưu tại cảng hơn 80 ngày). Đề nghị các Bộ tập trung sửa đổi ngay các thông tư đồng bộ với Nghị định số 15/2018/NĐ-CP.

Bên cạnh đó, báo cáo cho biết: Tình trạng tiêu cực, nhũng nhiễu trong giải quyết thủ tục hải quan, thông quan hàng hóa còn diễn ra ở nhiều nơi. Điển hình là phản ánh về 20 vụ việc tiêu cực đã được chuyển đến Bộ Tài chính xem xét xử lý theo thẩm quyền (công văn số 1629/VPCP-KSTT ngày 8/6/2018), trong đó phần lớn liên quan đến cán bộ, công chức hải quan nhận tiền bồi dưỡng trong quá trình thực thi công vụ, gây bức xúc cho doanh nghiệp. Đề nghị Bộ Tài chính chỉ đạo rà soát, kiểm tra và xử lý.

Tập trung cao độ xây dựng, ban hành các văn bản cải cách

Báo cáo đề nghị các Bộ quản lý chuyên ngành và điều kiện kinh doanh quyết liệt thực hiện nghiêm túc Chỉ thị số 20/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ.

Tập trung cao độ cho việc xây dựng, hoàn thiện, ban hành các văn bản để chính thức áp dụng phương án đơn giản, cắt giảm danh mục hàng hóa kiểm tra chuyên ngành và điều kiện kinh doanh. Thời hạn chậm nhất là 15/8/2018.

Việc cải cách hoạt động kiểm tra chuyên ngành và điều kiện kinh doanh phải thực chất, khắc phục triệt để những bất cập hiện nay, ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin, giảm tối đa chi phí cho người dân, doanh nghiệp và xã hội./.

Nguồn: baohinhphu.vn

THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ NGUYỄN XUÂN PHÚC: CÓ QUÁ NHIỀU THỦ TỤC “HÀNH” DOANH NGHIỆP KHI ĐẦU TƯ VÀO NÔNG NGHIỆP

Tính đến hết tháng 6/2018, cả nước ước có khoảng 49.600 doanh nghiệp đầu tư vào nông nghiệp, chiếm khoảng 8% tổng số doanh nghiệp đang hoạt động trên cả nước.

Phát biểu chỉ đạo tại Hội nghị toàn quốc thúc đẩy doanh nghiệp đầu tư vào lĩnh vực nông nghiệp, Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc khẳng định, môi trường đầu tư kinh doanh đang trói chân doanh nghiệp, có quá nhiều thủ tục hành chính "hành" doanh nghiệp trong quá trình đầu tư vào nông nghiệp.

Qua rà soát có khoảng 16 bước với hàng chục văn bản, dẫn đến việc triển khai các dự án thường chậm. Một số quy định về điều kiện kinh doanh, cấp giấy phép còn gây cản trở, chưa khuyến khích doanh nghiệp mở rộng đầu tư vào nông nghiệp, đặc biệt là đối với các sản phẩm ứng dụng công nghệ cao. Ngoài ra, doanh nghiệp còn gánh nặng thanh tra, kiểm tra, có doanh nghiệp phản ánh trong vòng 20 ngày phải tiếp tới 7 đoàn thanh tra, kiểm tra.

Nguồn: theleader.vn

KIỂM SOÁT QUYỀN LỰC, CHẤM DỨT CHẠY CHỨC, CHẠY QUYỀN

Phát biểu chỉ đạo tại Hội nghị sơ kết công tác tổ chức xây dựng Đảng sáu tháng đầu năm và triển khai chương trình công tác sáu tháng cuối năm 2018 do Ban Tổ chức Thành ủy thành phố Hồ Chí Minh tổ chức sáng ngày 01/8, Trưởng ban Tổ chức Trung ương Phạm Minh Chính cho biết rất ấn tượng trước những kết quả của ngành tổ chức, xây dựng Đảng thành phố Hồ Chí Minh đã đạt được thời gian qua.

Tuy nhiên, Trưởng ban Tổ chức Trung ương Phạm Minh Chính cũng cho rằng ngành tổ chức, xây dựng Đảng của thành phố vẫn còn nhiều hạn chế, tiến độ tham mưu đối với các chuyên đề lớn còn chậm và chất lượng chưa như mong muốn, cần khắc phục trong thời gian tới.

Trưởng ban Tổ chức Trung ương cho rằng công tác cán bộ còn tình trạng nê nang, né tránh, ngại va chạm. Một số trường hợp bổ nhiệm cán bộ thiếu tiêu chuẩn, bổ nhiệm cấp phó nhiều hơn quy định, khâu đánh giá cán bộ vẫn là khâu khó; đồng thời khẳng định ngành tổ chức và công tác cán bộ rất nhạy cảm, khó khăn, oán nhiều ân ít. Từ đó Trưởng ban Tổ chức Trung ương đề nghị thành phố Hồ Chí Minh cần tập trung đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ, siết chặt kỷ luật kỷ

cương, có cơ chế bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm và dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Tập trung xây dựng cán bộ cấp chiến lược. Song song đó cần tăng cường giám sát, kiểm tra, kiểm soát chặt chẽ quyền lực, chấm dứt tình trạng chạy chức, chạy quyền. Cùng đó phải xây dựng đội ngũ làm công tác cán bộ phải gương mẫu, tinh thông, trong sáng; cương quyết chống tiêu cực trong công tác cán bộ.

Nguồn: plo.vn

PHÓ THỦ TƯỚNG THƯỜNG TRỰC CHÍNH PHỦ KIỂM TRA CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH TẠI QUẢNG NAM

Sáng ngày 28/7, Ủy viên Bộ Chính trị, Phó Thủ tướng Thường trực Chính phủ Trương Hoà Bình, Trưởng Ban chỉ đạo Cải cách hành chính của Chính phủ đã kiểm tra công tác cải cách tại Trung tâm Hành chính công tỉnh Quảng Nam, Trung tâm Hành chính công thành phố Tam Kỳ và Cục Thuế tỉnh Quảng Nam.

Phó Thủ tướng Thường trực Chính phủ Trương Hoà Bình biểu dương nỗ lực, cố gắng của cán bộ Trung tâm Hành chính công tỉnh Quảng Nam, Trung tâm Hành chính công Thành phố Tam Kỳ và Cục Thuế tỉnh Quảng Nam trong việc tập trung giải quyết thủ tục hành chính cho người dân một cách nhanh chóng, áp dụng công nghệ thông tin và hướng dẫn người dân thực hiện thủ tục đơn giản, nhằm cắt giảm thời gian và chi phí cho nhân dân, nâng cao hiệu quả công việc và trên hết nhận được sự hài lòng của người dân khi tiếp xúc với cơ quan hành chính nhà nước.

Theo Phó Thủ tướng Thường trực, chúng ta có thực hiện cải cách như thế nào đi nữa thì sự hài lòng của người dân là tiêu chí hàng đầu và quan trọng nhất.

Đồng thời, Phó Thủ tướng Thường trực cũng góp ý với cán bộ làm công tác cải cách hành chính tiếp tục nâng cao năng lực, trình độ, phẩm chất và ứng xử với nhân dân tốt hơn nữa, để cán bộ thực sự là “công bộc của nhân dân”.

Nguồn: baohinhphu.vn

KIỂM TRA HOẠT ĐỘNG CÔNG VỤ TẠI 02 TỈNH HUNG YÊN VÀ HẢI DƯƠNG

Ngày 29/7, Tổ công tác về kiểm tra công vụ của Thủ tướng Chính phủ do Bộ trưởng Bộ Nội vụ Lê Vĩnh Tân - Tổ trưởng Tổ công tác làm Trưởng đoàn đã có buổi làm việc và kiểm tra hoạt động công vụ tại 02 tỉnh Hưng Yên và Hải Dương.

Tại buổi kiểm tra ở Hưng Yên, Bộ trưởng Bộ Nội vụ Lê Vĩnh Tân đánh giá công tác chuẩn bị của UBND tỉnh Hưng Yên phục vụ buổi kiểm tra và các giải trình đã làm rõ những vấn đề Tổ công tác đưa ra. UBND tỉnh đã ban hành các văn bản quy định việc chấp hành kỷ cương, kỷ luật hành chính, văn hóa công sở, đạo đức nghề nghiệp, đạo đức công vụ đầy đủ. Triển khai thực hiện các Nghị quyết Trung ương 6, 7 khóa XII có kết quả, nghiêm túc; công tác tiếp công dân theo định kỳ đầy đủ, đúng quy định.

Tuy nhiên, Bộ trưởng Lê Vĩnh Tân cũng cho rằng, vẫn còn tình trạng giao biên chế sự nghiệp làm công tác thanh tra, như vậy không đúng thẩm quyền, đối tượng; ban hành chính sách thu hút nhân tài chưa đúng quy định của nhà nước. Bên cạnh đó, vẫn còn tình trạng cho nợ tiêu chuẩn khi bổ nhiệm các trường hợp lãnh đạo quản lý.

Để thực hiện tốt các nhiệm vụ trong thời gian tới, Bộ trưởng Lê Vĩnh Tân đề nghị tỉnh thực hiện tốt 07 nhiệm vụ:

Một là, Chủ tịch UBND tỉnh chỉ đạo các sở, ban, ngành khắc phục các hạn chế tồn tại trong thời gian sớm nhất.

Hai là, đề nghị Tỉnh ủy, UBND tỉnh chỉ đạo quyết liệt triển khai thực hiện các Nghị quyết Trung ương 6, 7 về sắp xếp các đơn vị hành chính, sự nghiệp công lập và tinh giản biên chế... không dùng biên chế chưa sử dụng hết vào tinh giản biên chế. Phải giảm 02 tuyển 01, cơ cấu lại đội ngũ công chức viên chức, giảm về lượng tăng về chất; sắp xếp cơ cấu các tổ chức bên trong theo hướng tinh giản, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; rà soát lại công tác đào tạo, bồi dưỡng, đảm bảo đủ điều kiện, tiêu chuẩn khi bổ nhiệm.

Ba là, thực hiện nghiêm Chỉ thị số 26 của Thủ tướng Chính phủ về kỷ luật, kỷ cương hành chính. Cần ban hành quy chế các Tổ công tác của Chủ tịch UBND tỉnh để quy định trách nhiệm từng thành viên. Mỗi năm kiểm tra tối thiểu 30% số đơn vị theo chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ.

Bốn là, đẩy mạnh sắp xếp cơ cấu tổ chức bên trong cơ quan các cấp theo hướng giảm tổ chức, cần chủ động sắp xếp theo thẩm quyền được phân cấp của tỉnh. Xây dựng đề án sắp xếp các đơn vị sự nghiệp công lập của tỉnh; tăng tỷ lệ tinh giản biên chế; giao biên chế không vượt biên chế Bộ Nội vụ giao; chú ý cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; chấm dứt tình trạng sử dụng hợp đồng làm việc chuyên môn.

Năm là, tỉnh tiếp tục thực hiện quy định về tiếp công dân; tăng cường công tác kiểm tra các cấp trong công tác tiếp công dân; tránh tình trạng khiếu kiện kéo dài.

Sáu là, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra về kỷ cương kỷ luật hành chính; kiểm tra có trọng tâm, trọng điểm về công tác tuyển dụng, sử dụng công chức, viên chức, tổ chức bộ máy.

Bảy là, Chủ tịch UBND tỉnh chỉ đạo đẩy mạnh CCHC. Năm 2017, tỉnh Hưng Yên xếp thứ 56/63 về chỉ số PCI; 41/63 về chỉ số PAPI; 29/63 về chỉ số PAR index; 31/63 về chỉ số ICT index. Do đó, tỉnh cần tổ chức họp, phân tích, đánh giá những chỉ số còn thấp, quy trách nhiệm cho người đứng đầu phụ trách lĩnh vực có chỉ số thấp để phấn đấu tăng thứ hạng các chỉ số những năm tiếp theo.

Tại buổi kiểm tra tại Hải Dương, Bộ trưởng Lê Vĩnh Tân đánh giá cao công tác chuẩn bị của UBND tỉnh Hải Dương phục vụ buổi kiểm tra; báo cáo đầy đủ chi tiết, thành phần tham dự đông đủ thể hiện sự cầu thị của lãnh đạo tỉnh, lãnh đạo các sở, ngành và Chủ tịch UBND cấp huyện. Bộ trưởng Lê Vĩnh Tân nêu ra 05 vấn đề hạn chế của tỉnh Hải Dương, đó là: Chưa sử dụng hết biên chế được giao nhưng vẫn sử dụng hợp đồng làm công tác chuyên môn. Việc tinh giản biên chế chủ yếu đối với người nghỉ hưu đúng tuổi. Chưa làm rõ việc tuyển dụng không qua thi đối với một số trường hợp. Công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại còn có trường hợp chưa đủ tiêu chuẩn. Lãnh đạo, quản lý cấp phó còn vượt quy định.

Bộ trưởng Lê Vĩnh Tân đề nghị tỉnh Hải Dương thực hiện tốt 09 nhiệm vụ trong thời gian tới:

Một là, UBND tỉnh chỉ đạo cơ quan chuyên môn khắc phục ngay các hạn chế theo Kết luận thanh tra số 66 của Thanh tra Bộ Nội vụ và các vấn đề theo đề nghị của Tổ kiểm tra, sớm có báo cáo khắc phục gửi Bộ Nội vụ.

Hai là, Tỉnh ủy, UBND tỉnh sớm có kế hoạch triển khai thực hiện các Nghị quyết Trung ương 6,7 về sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo nguyên tắc ra hai vào một; tổ chức sắp xếp bộ máy tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

Ba là, Chủ tịch UBND tỉnh chỉ đạo Sở Nội vụ phối hợp với các cơ quan chuyên môn của tỉnh tham mưu tổ chức sắp xếp các cơ quan tham mưu cấp tỉnh, cấp huyện theo Nghị định sửa đổi Nghị định số 24 và Nghị định số 37 sắp ban hành theo hướng giảm 10% đến năm 2021. Sở Nội vụ cũng tham mưu UBND tỉnh chủ động sắp xếp cơ cấu tổ chức, thu gọn đầu mối bên trong các đơn vị hành chính, sự nghiệp đảm bảo tinh gọn.

Bốn là, UBND tỉnh ban hành kế hoạch đẩy mạnh tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ công chức, viên chức, tinh giản biên chế tối thiểu 10% đến năm 2021.

Năm là, Chủ tịch UBND tỉnh chỉ đạo rà soát lại công tác tuyển dụng, quy hoạch, đề bạt bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, có kế hoạch khắc phục ngay các hạn chế theo Kết luận thanh tra của Thanh tra Bộ nội vụ. Lưu ý những trường hợp tuyển dụng không qua thi.

Sáu là, UBND tỉnh quan tâm hơn nữa công tác đào tạo cán bộ, công chức, viên chức theo tiêu chuẩn chức danh; khắc phục việc bổ nhiệm không đủ tiêu chuẩn.

Bảy là, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra về kỷ cương kỷ luật hành chính; kiểm tra có trọng tâm, trọng điểm về công tác tuyển dụng sử dụng công chức, viên chức, tổ chức bộ máy, ...

Tám là, tiếp tục đẩy mạnh công tác CCHC theo Kế hoạch CCHC của Chính phủ giai đoạn 2016-2020. Năm 2017, tỉnh Hải Dương xếp thứ 4 trong số 16 tỉnh có chỉ số cao nhất trong cả nước; chỉ số PAR index xếp thứ 39/63; chỉ số SIPAS xếp thứ 26/63; chỉ số PCI xếp thứ 49/63. Do đó, tỉnh cần có giải pháp nâng cao các chỉ số trong những năm tới, đáp ứng hơn nữa sự mong đợi của người dân, tổ chức.

Chín là, Chủ tịch UBND tỉnh chỉ đạo Sở Nội vụ rà soát lại đề án xác định vị trí việc làm các cơ quan hành chính và sự nghiệp trong phạm vi toàn tỉnh sau khi cơ cấu lại tổ chức./.

Nguồn: moha.gov.vn

BỘ NỘI VỤ: CÔNG BỐ KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ THÔNG TIN CỦA CÁC ĐƠN VỊ THUỘC VÀ TRỰC THUỘC BỘ

Ngày 30/7/2018, tại buổi họp giao ban Bộ tháng 7, Bộ Nội vụ đã tổ chức công bố kết quả đánh giá, xếp hạng mức độ ứng dụng công nghệ thông tin năm 2017 của các đơn vị thuộc và trực thuộc Bộ.

Kết quả đánh giá mức độ ứng dụng CNTT của 18 đơn vị thuộc Bộ năm 2017 như sau: xếp loại Tốt chiếm 9%; xếp loại Khá chiếm 39%; xếp loại Trung bình chiếm 48% và xếp loại Yếu chiếm 4%.

Kết quả đánh giá mức độ ứng dụng CNTT của 05 đơn vị trực thuộc Bộ năm 2017 như sau: xếp loại Tốt chiếm 20%; xếp loại Khá chiếm 60%; xếp loại Trung bình 20%; không có loại Yếu.

Qua kết quả đánh giá cho thấy, nhóm các đơn vị xếp loại Tốt, Khá là các đơn vị trong thời gian qua đã có những nỗ lực trong việc ứng dụng CNTT trong hoạt động của đơn vị như: Xây dựng các quy định, quy chế, các văn bản thúc đẩy việc ứng dụng CNTT trong các hoạt động của đơn vị; Thủ trưởng các đơn vị trực tiếp tham gia ghi ý kiến chỉ đạo, điều hành (bút phê) công việc trên phần mềm; Thường xuyên sử dụng thư điện tử công vụ trong công việc. Vì vậy, các văn bản đi, đến được xử lý qua phần mềm, góp phần giúp cho lãnh đạo đơn vị lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành trên môi trường mạng, hạn chế việc in, photo tài liệu, giảm thời gian, thuận tiện trong công tác văn thư của các đơn vị.

Đối với nhóm các đơn vị xếp loại Trung bình và Yếu, nguyên nhân là do: Lãnh đạo các đơn vị chưa thực sự quan tâm tới việc ứng dụng CNTT trong điều hành; Công chức, viên chức trong đơn vị ngại thay đổi thói quen làm việc truyền thống, chưa thường xuyên sử dụng thư điện tử công vụ trong công việc; Chưa sử dụng Phần mềm quản lý văn bản và thư điện tử trong điều hành công việc, chưa sử dụng trực tiếp “bút phê” chỉ đạo thông qua phần mềm; Chưa số hóa văn

bản và sử dụng chữ ký số để gửi lên thông tin nội bộ của đơn vị; Chưa ban hành quy định trong nội bộ đơn vị về việc ứng dụng CNTT trong điều hành công việc.

Nguồn: moha.gov.vn

BỘ TÀI NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG CÓ 11 THỦ TỤC ĐƯỢC KẾT NỐI CÔNG THÔNG TIN MỘT CỬA QUỐC GIA

Bộ Tài nguyên và Môi trường cho biết, hiện đã hoàn thành triển khai đối với 11 thủ tục hành chính dưới hình thức dịch vụ công trực tuyến mức độ 4 và kết nối với Cổng thông tin một cửa quốc gia.

Trong đó có 4 thủ tục hành chính đã chính thức kết nối Cổng thông tin một cửa quốc gia từ năm 2016, 7 thủ tục hành chính đã kết nối thử nghiệm thành công từ tháng 2/2018 và sẽ triển khai chính thức theo kế hoạch của Tổng cục Hải quan.

Bộ Tài nguyên và Môi trường cũng đã ban hành quy định về cung cấp dịch vụ công trực tuyến thuộc thẩm quyền giải quyết của Bộ; đồng thời, đã cung cấp dịch vụ công trực tuyến mức độ 3, 4 cho 82 thủ tục hành chính trên Hệ thống dịch vụ công trực tuyến của Bộ. Đây là cơ sở quan trọng để liên thông các thủ tục hành chính góp phần thực hiện Cơ chế một cửa quốc gia, Cơ chế một cửa ASEAN.

Theo đó, người dân và doanh nghiệp thực hiện nộp đầy đủ hồ sơ điện tử khi thực hiện thủ tục hành chính trên Hệ thống một cửa quốc gia theo quy định của pháp luật chuyên ngành. Đặc biệt, người dân và doanh nghiệp có thể phản ánh, kiến nghị và đánh giá cán bộ, công chức trong quá trình thực hiện thủ tục hành chính qua Hệ thống dịch vụ công trực tuyến của Bộ.

Nguồn: haiquan.vn

SẼ ĐÁNH GIÁ ĐỘC LẬP KẾT QUẢ THỰC HIỆN CƠ CHẾ MỘT CỬA CỦA CÁC BỘ, NGÀNH

Tại Hội nghị trực tuyến toàn quốc về “Thúc đẩy NSW, ASW và tạo thuận lợi thương mại” được tổ chức tuần qua, Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc yêu cầu Bộ Tài chính khẩn trương hoàn thiện dự thảo và trình Thủ tướng ban hành Kế hoạch hành động trong tháng 8.

Kế hoạch hành động được xem là động lực để đẩy nhanh thực hiện NSW, ASW trong thời gian tới. Một nội dung quan trọng trong dự thảo nhận được nhiều sự quan tâm là giải pháp để

thúc đẩy thực hiện các cơ chế một cửa. Theo dự thảo được Bộ Tài chính xây dựng, có 5 nhóm giải pháp quan trọng được đề cập.

Nhóm giải pháp thứ nhất là hoàn thiện cơ sở pháp lý và cải cách thủ tục hành chính.

Nhóm giải pháp thứ hai, liên quan đến xây dựng, triển khai hệ thống CNTT.

Nhóm giải pháp thứ ba là xây dựng và triển khai đề án quản lý hoạt động thương mại điện tử đối với hàng hóa XNK qua biên giới.

Nhóm giải pháp thứ tư, liên quan đến đào tạo, tuyên truyền và hỗ trợ.

Giải pháp trọng tâm thứ năm, được đề cập là thiết lập cơ chế giám sát, báo cáo và đánh giá độc lập.

Nguồn: haiquan.vn

HÀ NỘI: HÀNG TRĂM GIÁO VIÊN CÓ THỂ MẤT VIỆC DO LÃNH ĐẠO KÝ THỪA?

Gần 300 giáo viên hợp đồng huyện Thanh Oai, Hà Nội đang đứng trước nguy cơ bị cắt hợp đồng lao động ngay trong tháng 9 tới.

12 giờ trưa ngày 31/7, hàng chục giáo viên tại huyện Thanh Oai, Hà Nội vẫn đội nắng đứng trước cổng trụ sở UBND huyện Thanh Oai để phản đối quyết định chấm dứt hợp đồng với các giáo viên từ cấp mầm non đến THCS.

Theo phản ánh của các giáo viên, gần 300 giáo viên hợp đồng ở huyện Thanh Oai đang đứng trước nguy cơ mất việc do UBND huyện chấm dứt hợp đồng theo quyết định của thành phố.

Những người sắp bị chấm dứt hợp đồng phần lớn đều là những giáo viên lâu năm, có thâm niên từ 8 - 23 năm, độ tuổi chủ yếu là 40 - 45 tuổi và đều là giáo viên hợp đồng.

Nguồn: vov.vn

BẮC NINH: CÔNG BỐ QUYẾT ĐỊNH HỢP NHẤT VĂN PHÒNG CẤP ỦY VÀ CHÍNH QUYỀN

Ngày 01/8, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Bắc Ninh đã tổ chức công bố quyết định hợp nhất cơ quan Văn phòng Huyện ủy với Văn phòng HĐND-UBND huyện Thuận Thành.

Ban Thường vụ Huyện ủy Thuận Thành bổ nhiệm 1 Chánh Văn phòng và 4 Phó Chánh Văn phòng. Đồng chí Nguyễn Thị Mai Hương, Huyện ủy viên được bổ nhiệm làm Chánh Văn phòng Huyện ủy-HĐND-UBND.

Phát biểu tại hội nghị, đồng chí Đào Hồng Lan, Ủy viên Dự khuyết Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Phó Bí thư Tỉnh ủy Bắc Ninh nhấn mạnh, việc thực hiện hợp nhất Văn phòng cấp ủy và chính quyền huyện là vấn đề mới và khó. Đây là đơn vị thực hiện thí điểm đầu tiên của tỉnh, do đó huyện Thuận Thành cần tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo và tạo điều kiện thuận lợi nhất để Văn phòng Huyện ủy - HĐND - UBND huyện phát huy tinh thần trách nhiệm, khắc phục những khó khăn, tạo sự đoàn kết, thống nhất trong nội bộ, từng bước nâng cao chất lượng, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, góp phần thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ chính trị của địa phương./.

Nguồn: baochinhpvu.vn

VĨNH PHÚC: QUYẾT TÂM NÂNG CAO CHỈ SỐ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH, CẢI THIỆN THỨ HẠNG PAR INDEX

Ngày 18/7/2018, Ủy ban nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc đã ban hành Kế hoạch nâng cao Chỉ số cải cách hành chính của tỉnh giai đoạn 2018 -2020. Kế hoạch đặt ra mục tiêu phấn đấu: năm 2018, Chỉ số cải cách hành chính nằm trong top 15 tỉnh, thành phố cao nhất cả nước, năm 2019-2020, nằm trong top 10 tỉnh, thành phố có chỉ số cao nhất cả nước.

Năm 2017, theo kết quả đánh giá cải cách hành chính của Bộ Nội vụ, Vĩnh Phúc đạt tổng điểm 80,29 điểm, xếp thứ 20/63 tỉnh, thành phố (trong đó điểm đánh giá trực tiếp đạt 53,05 điểm, điểm qua điều tra xã hội học đạt 27,24 điểm). Để công tác cải cách hành chính năm 2018 và những năm tiếp theo được cải thiện về điểm số và vị trí, Ủy ban nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc đã yêu cầu thủ trưởng các sở, ban, ngành và Chủ tịch UBND các huyện, thị xã, thành phố tổ chức, quán triệt, rút kinh nghiệm, đề ra các giải pháp nâng cao hiệu quả cải cách hành chính của các đơn vị trong các năm tiếp theo, đồng thời đưa ra một số nhiệm vụ cần thực hiện ngay như:

Tổ chức thực hiện tuyên truyền về công tác cải cách hành chính, Chỉ số cải cách hành chính nhằm nâng cao nhận thức, tinh thần trách nhiệm của cán bộ, công chức, viên chức trong thực thi công vụ;

Thực hiện công khai TTHC đầy đủ, đúng quy định trên Cổng thông tin điện tử của tỉnh, Cổng thông tin, điện tử hoặc trang thông tin điện tử của cơ quan, đơn vị và Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả. 100% TTHC thuộc thẩm quyền giải quyết của các cơ quan, đơn vị phải được thực hiện theo cơ chế một cửa. Tối thiểu 95% hồ sơ TTHC được giải quyết đúng hoặc trước hạn.

Tổ chức thực hiện đầy đủ các hình thức, quy trình tiếp nhận phản ánh, kiến nghị của cá nhân, tổ chức theo quy định tại Nghị định số 20/2008/NĐ-CP ngày 14/02/2008, Nghị định số 63/2010/NĐ-CP ngày 06/8/2010 và Nghị định số 92/2017/NĐ-CP ngày 07/8/2017 của Chính phủ.

Thực hiện đúng quy định về số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập và đảm bảo tổng số người làm việc hiện có tại các đơn vị sự nghiệp công lập không vượt quá tổng số lượng người làm việc được giao.

Thực hiện bố trí công chức theo vị trí việc làm và tiêu chuẩn ngạch công chức tương ứng với bản mô tả công việc, khung năng lực của từng vị trí.

Thực hiện tốt công tác quản lý cán bộ, công chức, viên chức của cơ quan đơn vị; thường xuyên quán triệt, tuyên truyền để cán bộ, công chức, viên chức thực hiện tốt chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Thực hiện tuyển dụng công chức tại các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh, đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã đúng quy định. Nâng cao tính công khai minh bạch trong công tác tuyển dụng, bổ nhiệm công chức, viên chức. Thực thi tốt chính sách thu hút người có trình độ cao vào bộ máy hành chính Nhà nước.

Từng bước nâng cao chất lượng phục vụ trong việc chăm sóc sức khỏe, khám chữa bệnh cho người dân tại các cơ sở y tế. Bảo đảm người dân đều được chăm sóc sức khỏe tốt, góp phần thực hiện công bằng xã hội, tạo niềm tin trong nhân dân.

Tăng cường trình độ chuyên môn, tinh thần trách nhiệm và đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ y, bác sĩ.

Tăng cường thanh tra, kiểm tra công vụ và thực hiện các nội dung về công tác cải cách hành chính.

Tăng cường tính công khai, minh bạch trong giải quyết TTHC. xử lý nghiêm các trường hợp gây phiền hà, nhũng nhiễu, lợi dụng chức vụ, quyền hạn để trục lợi cá nhân trong hoạt động hành chính./.

Ngọc Anh – Vụ Cải cách hành chính, Bộ Nội vụ

ĐỒNG THÁP: NHẬN HỒ SƠ, TRẢ KẾT QUẢ GIẢI QUYẾT THỦ TỤC HÀNH CHÍNH QUA BƯU ĐIỆN

Từ ngày 01/8/2018, tỉnh Đồng Tháp sẽ thí điểm chuyển giao cho Bưu điện thực hiện các nhiệm vụ, dịch vụ hành chính công trên địa bàn tỉnh (giai đoạn 1).

Tại Trung tâm Hành chính công tỉnh sẽ tiếp nhận hồ sơ và trả kết quả giải quyết đối với các thủ tục hành chính thuộc các lĩnh vực: Thông tin và Truyền thông; Khoa học và Công nghệ; Giáo dục và Đào tạo; Ngoại vụ; Văn hoá, Thể thao và Du lịch; Lao động - Thương binh và Xã hội.

Tại Bộ phận một cửa huyện Thanh Bình sẽ tiếp nhận hồ sơ và trả kết quả giải quyết đối với các thủ tục hành chính thuộc các lĩnh vực: Văn hóa và Thông tin; Lao động - Thương binh và Xã hội; Y tế; Giáo dục và Đào tạo.

Bộ phận một cửa huyện Tam Nông tiếp nhận hồ sơ và trả kết quả giải quyết đối với các thủ tục hành chính thuộc các lĩnh vực: Tư pháp; Đăng ký kinh doanh; An toàn thực phẩm; Công Thương; Nông nghiệp.

Bộ phận một cửa các xã: Tân Long, Tân Thạnh (huyện Thanh Bình), Thường Phước 2, Thường Thới Tiền (huyện Hồng Ngự) tiếp nhận hồ sơ và trả kết quả, hỗ trợ các dịch vụ công trực tuyến mức độ 3, mức độ 4, nhận, gửi các thủ tục hành chính liên thông, các thủ tục hành

chính qua dịch vụ bưu chính công ích, các thủ tục hành chính theo Mô hình Hẹn giờ hướng dẫn kê khai, tiếp nhận hồ sơ và trả kết quả tại nhà...

Tính đến nay, toàn tỉnh Đồng Tháp có trên 1.600 thủ tục hành chính, trong đó hơn 1.200 thủ tục hành chính thuộc thẩm quyền giải quyết của các sở, ban, ngành, còn lại thuộc thẩm quyền giải quyết của UBND cấp huyện và xã.

Đẩy mạnh thực hiện cải cách hành chính, UBND tỉnh đã công bố danh sách cán bộ, công chức đầu mối kiểm soát thủ tục hành chính, cũng như danh mục thủ tục hành chính được thực hiện theo Mô hình Hẹn giờ hướng dẫn kê khai, tiếp nhận hồ sơ và trả kết quả tại nhà theo yêu cầu của người dân...

Nguồn: thanhtra.vn

SÓC TRĂNG: CÔNG BỐ CHỈ SỐ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH, ĐÁNH GIÁ SỰ HÀI LÒNG CỦA NGƯỜI DÂN, TỔ CHỨC ĐỐI VỚI SỰ PHỤC VỤ CỦA SỞ, BAN NGÀNH VÀ UBND CẤP HUYỆN NĂM 2017

Sáng ngày 26/7/2018, UBND tỉnh Sóc Trăng tổ chức Hội nghị trực tuyến công bố Chỉ số cải cách hành chính, đánh giá sự hài lòng của người dân, tổ chức đối với sự phục vụ của các sở, ban ngành và UBND cấp huyện năm 2017.

Hội nghị đã thông tin các nội dung liên quan đến kết quả phân tích Chỉ số cải cách hành chính, Chỉ số đo lường sự hài lòng của người dân, tổ chức đối với sự phục vụ của các cơ quan hành chính nhà nước, Chỉ số Hiệu quả quản trị và hành chính công của tỉnh Sóc Trăng năm 2017; kết quả kiểm tra, đánh giá năng lực làm việc, kỹ năng giao tiếp và mức độ am hiểu của công chức cấp xã năm 2017; kết quả thực hiện cải cách hành chính 06 tháng đầu năm 2018 và chia sẻ nhiều giải pháp, cách làm hay mang lại hiệu quả trong công tác cải cách hành chính của một số đơn vị.

Với sự nỗ lực, quyết tâm tìm kiếm giải pháp và tổ chức thực hiện nhiều hoạt động thiết thực tại đơn vị để bắt nhịp tốt với công tác cải cách hành chính, Chỉ số cải cách hành chính của các sở, ban ngành và Ủy ban nhân dân cấp huyện trên địa bàn tỉnh năm 2017 đã có nét khởi sắc so với những năm trước. Giá trị trung bình Chỉ số cải cách hành chính của sở, ban ngành và cấp huyện đều đạt mức xếp loại khá. Cụ thể, giá trị trung bình Chỉ số cải cách hành chính của sở ngành đạt 70,18% và cấp huyện đạt 73,94%. Trong năm qua, có 08 đơn vị đạt mức độ hài lòng của người dân cao (từ 90% trở lên), 21 đơn vị đạt tỷ lệ hài lòng của người dân từ 80% - dưới 90% và 02 đơn vị đạt tỷ lệ hài lòng dưới 80%.

Theo kết quả công bố của UBND tỉnh tại Quyết định số 1413/QĐ-UBND ngày 18/6/2018 về phê duyệt và công bố Chỉ số cải cách hành chính, đánh giá sự hài lòng của người dân, tổ chức đối với sự phục vụ của các sở, ban ngành và Ủy ban nhân dân cấp huyện năm 2017, tỉnh Sóc Trăng, có 03/31 đơn vị (chiếm 9,68%) đạt được mức xếp loại tốt. Đây là kết quả cao nhất từ khi tỉnh triển khai xác định Chỉ số cải cách hành chính sở ngành và Ủy ban nhân dân cấp huyện đến nay. Số lượng các đơn vị xếp loại “khá” chiếm ưu thế với tỷ lệ 77,42% (24/31 đơn vị), tăng 54,48% so với năm 2016 (07/31 đơn vị). 03/31 đơn vị (chiếm 9,68%) đạt mức xếp loại “trung bình”. Tỷ lệ đơn vị có mức xếp loại “kém” giảm rõ rệt so với năm 2016, chỉ còn duy nhất 01/31 đơn vị rơi vào mức xếp loại này (chiếm tỷ lệ 3,22%), giảm 06 đơn vị.

Kim Hằng - Phòng Cải cách hành chính, Sở Nội vụ tỉnh Sóc Trăng

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP CHIẾN LƯỢC Ở NƯỚC TA HIỆN NAY - QUAN NIỆM, ĐẶC ĐIỂM VÀ NHỮNG MÂU THUẤN CẦN GIẢI QUYẾT

Xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược có vai trò đặc biệt quan trọng trong toàn bộ công tác cán bộ của Đảng. Vì vậy, chăm lo xây dựng cán bộ cấp chiến lược phải được xem là trọng tâm trong công tác cán bộ. Muốn vậy, cần phải nhận diện được các đặc điểm, phát hiện các mâu thuẫn và đề xuất phương thức giải quyết mâu thuẫn, tìm động lực cho cán bộ cấp chiến lược phát triển, xứng đáng với vị thế, trách nhiệm trong toàn bộ sự nghiệp đổi mới.

Quan niệm và đặc điểm cán bộ cấp chiến lược

Cán bộ cấp chiến lược là bộ phận nằm ở thượng đỉnh của tháp nhân sự, giữ các vị trí trọng yếu mang tính quyết định toàn cục sự nghiệp cách mạng. Bản thân từ “chiến lược” đã nói lên tầm quan trọng đặc biệt của cán bộ cấp chiến lược. Xét về mặt ngữ nghĩa của từ “chiến lược” thì “chiến” là “đánh trận”, “lược” là “nét chính”, “trọng yếu”, tức là bộ phận chính, trọng yếu, dù là số ít nhưng có vai trò quyết định toàn cục (sự nghiệp cách mạng của đất nước), cục diện chiến tranh (trong cuộc chiến). Không phải ngày nay chúng ta mới nêu khái niệm cấp chiến lược, mà trong quan chế nhà nước phong kiến cũng đã có sự phân chia thành quân vương và quần thần. Có thể hiểu, quân vương là lãnh đạo cấp chiến lược, còn quần thần là lãnh đạo cấp chiến thuật. Còn việc xác định cán bộ cấp chiến lược gồm các chức danh do Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý (610 người) là một cách thức xét theo chủ thể quản lý cán bộ. Khái niệm cán bộ cấp chiến lược được sử dụng để phân biệt với cán bộ cấp chiến thuật, cán bộ cấp trung, cán bộ cấp cơ sở, những người có nhiệm vụ cụ thể hóa, thừa hành, triển khai các quyết định lãnh đạo, quản lý của cán bộ cấp chiến lược, thường chỉ giới hạn ở phạm vi một tổ chức thứ cấp, một đơn vị, địa phương, cộng đồng.

Vai trò của cán bộ cấp chiến lược do vị trí, vị thế, trách nhiệm của nó quy định. Cán bộ cấp chiến lược tạo thành bộ phận thuộc cơ cấu nhân sự thượng đỉnh của tổ chức, có chức năng hoạch định các quyết sách chiến lược cho toàn Đảng, toàn dân tộc; lập trình kế hoạch chiến lược để tối ưu hóa khả năng thực thi các quyết sách chiến lược; thu nhận, phân tích, xử lý, tổng hợp hóa các thông tin phản hồi từ đối tượng lãnh đạo - quản lý để hiệu chỉnh, thay đổi các quyết sách chính trị. Cán bộ chiến lược là bộ phận làm thành trụ cột, thống lĩnh toàn bộ đội ngũ cán bộ của hệ thống chính trị và đất nước, có tính đại diện cho thể chế cầm quyền. Có thể nhận thấy mấy đặc điểm sau đây của đội ngũ cán bộ cấp chiến lược:

Tuy là số ít, nhưng đội ngũ cán bộ này là bộ phận tinh hoa, nắm các vị trí then chốt, trọng yếu của hệ thống chính trị và đất nước, mang tính đại diện cho thể chế, hầu hết là những người đứng đầu đất nước, ngành, địa phương.

Ở vị trí thượng đỉnh của cấu trúc truyền lực, cán bộ cấp chiến lược có vai trò quyết định đến sự sống còn, thành bại của Đảng, của đất nước, của sự nghiệp cách mạng, nên mọi quyết định và hoạt động của đội ngũ cán bộ này đều mang ý nghĩa chiến lược.

Khách thể chi phối hoạt động lãnh đạo - quản lý của cán bộ cấp chiến lược mang tính chất rộng về mặt không gian, dài hạn về mặt thời gian, đa dạng và phức tạp về nội dung, thay đổi thường xuyên do áp lực của khách thể rộng lớn, tính bất định cao, khó lường của bối cảnh.

Sản phẩm “đầu ra” của cán bộ cấp chiến lược là đường lối, chủ trương, chính sách tầm chiến lược nên chủ thể hoạch định phải có những phẩm chất, giá trị, tố chất, năng lực tương ứng.

Là bộ phận thượng đỉnh của tháp nhân sự, thường có khoảng cách với quần chúng, với thực tế ở cơ sở, chủ yếu là lãnh đạo - quản lý gián tiếp thông qua trung gian, nên cán bộ cấp chiến lược phải có phương pháp, công cụ, cách thức lãnh đạo tương ứng mới thường xuyên duy trì được quan hệ với đời sống thực tế ở cơ sở, với quần chúng, hạn chế tình trạng quan liêu hóa.

Nắm quyền hành lớn trong phân bổ các nguồn lực và phúc lợi, nếu cán bộ cấp chiến lược liêm chính, công tâm, khách quan sẽ tạo nên khả năng phát triển; còn nếu cá nhân chủ nghĩa, cục bộ, lợi ích nhóm, thì sẽ làm cho việc phân bổ nguồn lực và phúc lợi trở nên méo mó, sai lệch, kém hiệu quả, lãng phí, gây nên tham nhũng từ quyền lực, nên phải có cơ chế kiểm soát quyền lực hiệu dụng và có chế độ, chính sách đãi ngộ đặc biệt tương ứng với đóng góp của họ.

Ba mâu thuẫn trong xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ở nước ta hiện nay và vài gợi ý về phương thức giải quyết mâu thuẫn

Thứ nhất, mâu thuẫn giữa tính rộng dài, phức hợp, thay đổi của khách thể lãnh đạo - quản lý với tính giới hạn của năng lực chủ quan.

Biểu hiện cụ thể là: 1- Không gian lãnh đạo - quản lý không bó hẹp ở một địa bàn mà ở tầm vĩ mô toàn quốc, toàn ngành với sự đan xen giữa yếu tố dân tộc và quốc tế, ngành và liên ngành, vùng và liên vùng; địa phương và quốc gia; 2- Thời gian thuộc đối tượng lãnh đạo không chỉ là cái có thể trực quan, mà cả tương lai mang tính dài hạn, chỉ có thể nhận thức được bằng dự báo xu hướng dựa trên dữ liệu quá khứ và hiện tại; 3- Khách thể lãnh đạo - quản lý là những vấn đề mang tính phức hợp liên vùng, liên ngành, liên quốc gia; 4- Không gian càng rộng, nội dung càng phong phú với nhiều lĩnh vực, thời gian càng dài, thì tính bất định càng cao, khi lĩnh vực này chịu tác động của lĩnh vực khác, tình hình trong nước chịu áp lực của bối cảnh quốc tế,... gây khó khăn cho nhận diện và dự báo tình hình, khả năng nắm bắt cơ hội để tạo nên đột phá chiến lược hoặc biến thách thức thành cơ hội.

Vì vậy, nếu cán bộ cấp chiến lược chỉ với năng lực thông thường không thể đủ khả năng bao quát không gian trải rộng, tầm nhìn dài hạn, nhận diện tổng thể - hệ thống, đặc biệt là khả năng lãnh đạo và quản trị sự thay đổi, vượt qua các thách thức, tranh thủ các cơ hội để tạo nên các đột phá chiến lược cho phát triển. Để hóa giải mâu thuẫn trên đây, rõ ràng, cán bộ cấp chiến lược phải có một năng lực tương ứng, có thể nhận thấy ở mấy điểm sau đây:

Phải có tư duy chiến lược sắc bén đủ khả năng bao quát và lý giải quy luật, xu hướng của khách thể rộng lớn, phức tạp; thấu hiểu bản chất vấn đề trước mọi sự thay đổi để quản trị sự thay đổi mà không trở thành nạn nhân của thay đổi; dự báo được xu hướng tương lai dù không phải lúc nào cũng có được đầy đủ thông tin; có bản lĩnh đôi mắt, chịu áp lực và năng lực vượt qua các thách thức; nhạy bén nắm bắt cơ hội và biến thách thức thành cơ hội, tạo ra các đột phá chiến lược. Nói ngắn gọn, cán bộ cấp chiến lược phải có tư duy chiến lược, được phân biệt với tư duy chiến thuật chỉ nhìn vấn đề ngắn hạn, phạm vi nhỏ hẹp, đơn giản. Năng lực đó cơ bản được hình thành, phát triển, rèn luyện qua đào tạo với cơ chế, phương thức đặc biệt, gồm cả đào tạo lý thuyết và đào tạo qua trải nghiệm thực tế, đào tạo và tự đào tạo. Năng lực đó không thể có những người lười biếng học tập, coi thường lý luận, không có năng lực tổng kết thực tiễn. Khác với học tập qua sách vở của người nghiên cứu chuyên nghiệp hay học tập bằng trực quan thực tế của cán bộ cấp chiến thuật, cán bộ cấp chiến lược phải có cách thức học tập khác, đó là học tập kiến tạo - kiểu học tập suốt đời, tự học tập là chính dựa trên nền tảng kiến thức lý luận cơ bản mà định hình cách thức học tập cho riêng mình, từ học tập qua sách vở, học tập qua chuyên gia, học tập qua thực tế, học tập ở nhân dân, học tập từ tổng kết thành công hay thất bại trong cuộc sống hàng ngày của mình, của người khác, của đời sống... được đưa ra phân tích, mổ xẻ, đúc kết thành lý luận.

Phải có năng lực phản biện, bất cứ một vấn đề nào cả về mặt lý thuyết và thực tiễn đặt ra đều được lật đi, lật lại để khi xử lý mặt này không bỏ qua mặt kia, khi chủ trì ngành này nhưng không hy sinh lợi ích các ngành khác, khi đứng trên lợi ích dân tộc nhưng phải tính toán đầy đủ các yếu tố quốc tế. Phản biện còn làm cho tư duy luôn năng động, sáng tạo không ngừng, ít bị bó buộc vào tư duy cũ kỹ. Năng lực phản biện cần cho mọi cán bộ, nhưng cán bộ cấp chiến thuật chủ yếu thừa hành nên phản biện là để tìm biện pháp, cách thức triển khai có hiệu quả; còn phản biện của cán bộ cấp chiến lược liên quan đến hoạch định đường lối, chủ trương nên thiếu phản biện không thể có đường lối sáng tạo, khó tạo nên đột phá cho phát triển đất nước, ngành, địa phương. Phản biện bao gồm cả phản biện cái hiện tồn, các phương án được người khác hay tập thể đưa ra và phản tư (phản biện với chính mình). Phản biện xem cái hiện tồn có gì hợp lý, có gì không hợp lý, vì sao mà chúng tồn tại hay cần phải thay đổi; phản biện ý kiến người khác đòi hỏi phải có bản lĩnh, chủ kiến, tăng cường khả năng lập luận của bản thân, nhờ đó mà tư duy không ngừng đổi mới, làm cho cái bất hợp lý trong ý kiến của người khác, của tập thể được phát hiện và phải thay đổi; phản tư là xem xét lại chính mình, nhất là có cái đúng hôm qua nhưng hôm nay không còn giá trị, cần phải thay đổi. Phản tư xuất phát từ tính trễ của nhận thức chủ quan trong khi hiện thực khách quan luôn vận động, biến đổi không ngừng; não trạng của con người khi vận hành thường nghiêm khắc với khuyết điểm của người khác nhưng lại dễ dãi với khuyết điểm của chính mình.

Năng lực tổ chức chiến lược bảo đảm cho các yếu tố “đầu vào” hình thành chủ trương chiến lược cũng như sản phẩm “đầu ra” được thực thi trong thực tiễn, không dừng lại ở chủ trương. Cán bộ cấp chiến lược lãnh đạo - quản lý chủ yếu thông qua cấp trung gian, từ thu thập thông tin “đầu vào” cho ban hành quyết định đến tổ chức triển khai các chủ trương, quyết sách chiến lược.

Để bảo đảm cho quyết định chính trị luôn sáng suốt, đúng đắn thì phải tổ chức hệ thống cung ứng, thu nhận và xử lý thông tin rất rộng lớn, phức hợp, đa dạng. Muốn vậy, cán bộ cấp chiến lược phải biết sử dụng người tài và trung thực dưới quyền của mình, biết sử dụng think tank (đội ngũ chuyên gia có trình độ cao, các tổ chức tư vấn để hỗ trợ cho những người ra quyết định chính sách giải quyết những vấn đề mà họ phải đương đầu) để luôn truy cầu ý tưởng mới, sáng tạo. Sử dụng cán bộ dưới quyền không trung thực thì các thông tin truyền tải đến bộ phận thượng đỉnh bị sai lệch, người ra quyết định dễ rơi vào chủ quan, duy ý chí, sai lầm khi hoạch định chiến lược. Ngoài ra, cán bộ cấp chiến lược còn phải biết định ra hệ thống kiểm định thông tin để báo cáo từ cấp dưới luôn được sàng lọc, chính xác hóa, phân biệt được đâu là thực hay đâu là ảo, phát hiện cái có giá trị trong giải giáp ranh giữa thực và ảo. Trong điều kiện ngày nay, phải biết sử dụng công nghệ thông tin để thu thập thông tin và tương tác với thế giới, bổ sung và kiểm định thông tin phản hồi có được qua bộ máy trung gian. Đó là chỉ mới đề cập đến tổ chức chiến lược ở khâu “đầu vào” phục vụ cho hoạch định chiến lược. Còn khâu quan trọng khác là lập trình chiến lược toàn bộ các ý tưởng, đường lối, chủ trương đã hoạch định để chúng được thực hiện một cách tối ưu. Các ý tưởng, đường lối, chủ trương của cán bộ cấp chiến lược phải thông qua cấp trung gian mà đến với cơ sở và người dân. Lập trình khoa học mới bảo đảm cho các ý tưởng, chủ trương được hiện thực hóa, nếu không chúng vẫn chỉ nằm trên giấy. Ở đây rất cần đến khả năng lựa chọn người thừa hành trung thành, trung thực, mẫn cán và nhất là năng lực tổ chức triển khai các ý tưởng, các nhiệm vụ. Trung thành và trung thực bảo đảm cho ý tưởng đúng đắn giữ được phương hướng trong vận hành để đạt tới mục tiêu cuối cùng, không bị chệch hướng, lệch pha. Tinh thần mẫn cán và năng lực bảo đảm cho ý tưởng của cán bộ chiến lược được cấp dưới thực hiện có hiệu quả, nhất quán, đặc biệt là xử lý những tình huống xuất hiện trong quá trình thực hiện các ý tưởng không phải lúc nào cũng thuận lợi. Vì vậy, để bảo đảm cho tư duy chiến lược đúng đắn được thực hiện mang tính dài hạn, cán bộ chiến lược phải có quyền và khả năng lựa chọn được người kế tục sự nghiệp, không làm cho các chiến lược bị đứt gãy, gián đoạn, rơi vào tư duy nhiệm kỳ.

Năng lực tạo lập giá trị sống, công hiến và truyền cảm hứng đối với đồng chí, đồng nghiệp, dân chúng, bạn bè quốc tế về các giá trị mà mình đã cam kết và theo đuổi. Cán bộ cấp chiến lược có một chức năng quan trọng là đại diện cho thể chế. Một hành vi rất nhỏ của cán bộ cấp chiến lược có thể truyền cảm hứng đến không chỉ cộng sự trực tiếp mà còn đến cả người dân, bạn bè quốc tế qua hình ảnh truyền thông. Người ta có thể đo được khá chính xác tình cảm, sự ngưỡng mộ của công chúng đối với các chính khách về đức thanh liêm, chính trực, vô tư, dân thân, hy sinh, dù họ chưa một lần gặp gỡ trực tiếp. Ngược lại, người ta cũng có thể làm hờn và kiêu tiểu lâm chính trị để chế giễu, đã kích những trường hợp ngược lại. Điều đó cho thấy, một nhà lãnh đạo cấp chiến lược luôn phải biết tính giới hạn của truyền lực qua bộ máy thể chế, cần phải bổ sung thêm cách sử dụng quyền lực mềm, truyền cảm hứng và gây ảnh hưởng bằng giá trị mà mình đã cam kết và theo đuổi. Muốn vậy, cán bộ cấp chiến lược phải tạo lập nên giá trị, lẽ sống

một cách tường minh, được công bố, cam kết trước dân chúng và hành động một cách nhất quán. Sử dụng các phương tiện truyền thông để chuyên tải các thông điệp, giá trị, lễ sống, hành động thông qua lời nói và hành vi của mình là rất quan trọng. Tất nhiên, đó không phải nhằm mục đích “đánh bóng”, “lãng xê” tên tuổi mà để truyền tải giá trị và khát vọng công hiến đến dân chúng, do khoảng cách không gian, thời gian hoặc bộ máy quan liêu mà nhiều giá trị ban đầu bị khúc xạ. Các giá trị đó được kết tinh trong đạo đức công vụ và đạo đức đời thường, trong hành vi thường nhật, trong chương trình hành động cam kết ở các buổi lễ nhậm chức, trong thông điệp chính trị hằng năm, trong những cử chỉ rất nhỏ nhặt nhưng được công chúng chú ý, nhất là khi nó đụng đến những phẩm cách, như đức thanh liêm, chí công, dân thân, hy sinh gắn với mục tiêu, lý tưởng mà người cán bộ cam kết theo đuổi. Trong thời đại toàn cầu hóa, các giá trị đó còn phải biết chia sẻ, gây ảnh hưởng quốc tế để tranh thủ sự ủng hộ, giúp đỡ của bạn bè quốc tế đối với sự nghiệp chính nghĩa, đúng đắn của mình.

Hai là, mâu thuẫn giữa duy trì tính ổn định tương đối của hệ thống với tạo ra các đột phá chiến lược cho phát triển, giữa thay đổi và quản trị sự thay đổi.

Cán bộ cấp chiến lược là bộ phận thượng đỉnh của bộ máy, những người đại diện cho thể chế cầm quyền, dẫn dắt nhân dân theo các mục tiêu lý tưởng đã lựa chọn và cam kết. Đội ngũ này hoạch định chiến lược, nếu chiến lược đúng đắn sẽ giữ vững phương hướng cách mạng, nếu sai lầm sẽ dẫn tới bất ổn, rối loạn, thậm chí sụp đổ cả một thể chế nhà nước. Duy trì ổn định được hiểu không phải duy trì trạng thái đứng yên, trì trệ, thụ động, mà là trạng thái phát triển trong hài hòa, không gây nên các rối loạn của hệ thống. Vì vậy, trách nhiệm trong lãnh đạo - quản lý của cán bộ cấp chiến lược là duy trì tính ổn định tương đối của hệ thống, mà cốt lõi là giữ vững bản chất của chế độ chính trị. Muốn vậy, đội ngũ này phải được đào tạo lý luận chính trị cơ bản để thật sự thấm nhuần sâu sắc và hành động một cách tự giác theo mục tiêu lý tưởng, luôn kiên định chủ nghĩa Mác - Lê-nin, tư tưởng Hồ Chí Minh - một sự kiên định dựa trên niềm tin khoa học.

Mặt khác, cán bộ cấp chiến lược phải có khả năng nắm bắt cơ hội và biến thách thức thành cơ hội để tạo ra đột phá chiến lược. Tư duy đột phá của cán bộ các cấp đều quan trọng, nhưng đối với cán bộ cấp chiến lược liên quan đến khả năng phát triển và tiền đồ của dân tộc, thì tư duy này càng cần phải được coi trọng đặc biệt. Tư duy và năng lực đột phá không đến với những người an phận thủ thường, làm theo nếp cũ hay lo “an toàn” cho bản thân. Đột phá chiến lược cũng không phải là làm ẩu, làm bừa, “liều lĩnh” mà phải có cơ sở khoa học và căn cứ thực tiễn. Những người có tư duy đột phá bao giờ cũng là số ít, nên họ dễ trở thành nạn nhân của sự đột phá, nếu số đông không đồng tình, không ủng hộ, không chia sẻ, chống đối. Vì vậy, người có tư duy đột phá cần phải có năng lực thuyết phục tập thể, thuyết phục cấp trên về tính khả thi của phương án đột phá bằng luận cứ khoa học và thực tiễn, bằng bảo đảm sinh mệnh chính trị của chính mình; phải biết sử dụng truyền thông để tạo dư luận, thăm dò phản ứng xã hội đối với các phương án khi còn ở dạng dự kiến. Tất cả điều đó góp phần tạo ra tình thế cho thời cơ chiến lược xuất hiện và khi thời cơ chiến lược đến thì đủ bản lĩnh chớp thời cơ và hành động một cách dũng

cảm, dứt khoát, không do dự. Tạo lực, lập thế, tranh thời là những tố chất cần có của người lãnh đạo cấp chiến lược. Không làm được điều đó, các ý tưởng đột phá chiến lược không chuyên hóa thành năng lực đột phá chiến lược, bỏ lỡ các cơ hội phát triển hoặc để các thách thức ngày càng lớn lên tạo sức ép đối với đất nước và chế độ.

Tư duy đột phá phải gắn liền với tư duy hệ thống. Đứng giữa muôn vàn “hỗn độn” của khách thể tương tác đa chiều, giữa nhiều khả năng phải lựa chọn, phải xác định được điểm đột phá để tập trung quyết tâm chính trị cao nhất và dồn mọi nguồn lực cho triển khai thắng lợi. Điểm cần đột phá chiến lược chính là điểm then chốt, nếu được khai thông, mọi cái khác sẽ được giải quyết theo nguyên lý “tự động”. Tư duy đột phá khác với tư duy “rãi mảnh mảnh” kiểu “gai mít” vì tham vọng quá nhiều mục tiêu mà phân tán nguồn lực, không cho phép tập trung được ý chí và nguồn lực cho điểm then chốt, đến lượt nó sẽ thất bại các ý đồ đột phá chiến lược.

Muốn giữ vững ổn định tương đối trong đột phá, vấn đề cơ bản là phải kiên định mục tiêu và thực hiện đột phá một cách có đạo đức, có lương tri. Khi đã có luận cứ khoa học vững chắc thì đạo đức, lương tri sẽ giữ thăng bằng cho đột phá chiến lược vận động theo phương hướng đúng đắn, là cái bảo đảm cho tập thể ủng hộ, đồng tình. Tập thể không thể “đặt cược” niềm tin vào những người không chắc chắn, đem lại các nguy cơ rủi ro, nhất là khi thiếu được bảo đảm về mặt đạo đức của người khởi xướng. Trên thực tế, không phải lúc nào cũng đủ căn cứ khoa học thuyết phục tập thể chấp thuận các ý tưởng đột phá, mà trong rất nhiều trường hợp người ta đặt niềm tin bởi đạo đức, nhân cách của người khởi xướng vốn đã được kiểm nghiệm trong thực tiễn trước đó.

Tư duy đột phá luôn muốn thay đổi cái cũ kỹ, lạc hậu, kìm hãm sự phát triển, nhưng kèm theo đó phải có năng lực quản trị sự thay đổi. Bởi bất kỳ sự thay đổi nào cũng hàm chứa trong nó nguy cơ rủi ro, đổ vỡ, gây xáo trộn hệ thống hiện tồn. Nó thường làm cho những người được hưởng lợi từ cơ chế hiện tồn và những người an phận thủ thường, ngại đổi mới chống đối, bất hợp tác. Do đó, tư duy đột phá nhằm tạo ra thay đổi hiện tồn phải đi kèm với năng lực quản trị sự thay đổi. Năng lực đó thể hiện trước hết ở khả năng thuyết phục đa số về tính khả thi của phương án thay đổi mà không đem đến rủi ro. Điều không kém phần quan trọng là lập trình được quá trình thay đổi, bảo đảm cho đột phá chiến lược diễn ra trong trật tự, dự phòng được mọi rủi ro và kiểm soát rủi ro. Cán bộ cấp chiến lược còn phải có năng lực thích ứng nhanh chóng trước mọi sự thay đổi, bởi trong thế giới ngày nay rất khó dự báo chính xác. Năng lực thích ứng ở đây không phải là thích nghi của cá thể sống trước môi trường biến đổi theo kiểu tiến hóa luận trong giới tự nhiên mà là khả năng đưa ra các quyết định nhạy bén, linh hoạt phù hợp với bối cảnh, môi trường thay đổi. Năng lực thích ứng không đến với những người kém nền tảng lý luận, tri thức, văn hóa và độ trải nghiệm. Vì vậy, trang bị đủ tri thức lý luận, kiến thức, vốn sống cho cán bộ cấp chiến lược là cơ sở quan trọng cho tăng cường năng lực thích ứng của cán bộ trước biến đổi khó lường của thời cuộc.

Ba là, mâu thuẫn giữa kiểm soát quyền lực, phòng ngừa tha hóa quyền lực với tạo không gian cho cán bộ cấp chiến lược đổi mới, sáng tạo, có khả năng đột phá chiến lược.

Cán bộ cấp chiến lược bao giờ cũng nắm các vị trí trọng yếu trong hoạch định đường lối, chủ trương, chính sách; phân bổ các nguồn lực và phúc lợi; bố trí, điều động, đề bạt cán bộ cấp dưới. Vì thế, nếu cán bộ cấp chiến lược không tư duy và hành động theo các giá trị công minh, chính trực, thanh liêm thì quyền lực rất dễ bị tha hóa; các chính sách ban hành không vì mục tiêu công lợi mà bị các động cơ cá nhân, cục bộ, lợi ích nhóm chi phối; nguồn lực phân bổ không công bằng, thiếu hiệu quả, gây lãng phí tài sản đất nước; bố trí, sử dụng cán bộ thiên vị, không khách quan sẽ làm cho bộ máy vận hành kém hiệu quả. Để tối ưu hóa hiệu quả trong sử dụng quyền lực công đòi hỏi phải kiểm soát quyền lực hiệu quả, phòng ngừa lạm quyền, lộng quyền, rộng hơn là chống tha hóa quyền lực. Nhưng kiểm soát quyền lực mà không dẫn tới triệt tiêu năng lực sáng tạo, đổi mới, khả năng đột phá chiến lược của cán bộ cấp chiến lược là vấn đề thuộc khoa học và nghệ thuật tổ chức quyền lực.

Hóa giải mâu thuẫn trên đây chỉ có thể bằng cả xây dựng đạo đức cầm quyền và tạo ra khung thể chế nuôi dưỡng và bảo vệ các ý tưởng đột phá chiến lược. Đạo đức cần thiết cho mọi loại cán bộ, nhưng quyền lực càng cao càng đòi hỏi phải nghiêm khắc với các chuẩn mực đạo đức cách mạng. Bởi chính đạo đức mới làm cho các năng lực cá nhân được vận hành đúng phương hướng, vì lợi ích của Đảng, của dân tộc, của nhân dân; bảo đảm cho các quyết sách chính trị luôn vô tư, không bị các động cơ cá nhân chi phối, nhờ đó luôn đúng đắn và sáng suốt; bảo đảm cho cán bộ chiến lược thực sự làm gương cho cấp dưới, dẫn đạo nhân dân. Lệch chuẩn về đạo đức của cán bộ cấp chiến thuật chỉ gây hậu quả trong phạm vi nhỏ hẹp, còn suy thoái đạo đức của cán bộ cấp chiến lược ảnh hưởng trên phạm vi rộng lớn, liên quan đến hình ảnh của cả chế độ và tính chính đáng của sự cầm quyền. Đạo đức cầm quyền ở đây là sự xác lập những giá trị mà người cán bộ cấp chiến lược luôn giành được lòng tin của tập thể, cộng sự và nhân dân đối với mọi suy nghĩ và hành vi của mình. Đạo đức cầm quyền cũng là sợi dây vô hình ràng buộc mỗi cán bộ cấp chiến lược với các giá trị đã cam kết, trong đó có đức hy sinh, dấn thân. Bởi đổi mới, sáng tạo, đột phá luôn đối mặt với nguy cơ rủi ro, rất cần đến những con người có bản lĩnh, dám hy sinh cả sinh mệnh chính trị cho các thay đổi vì các giá trị thiêng liêng.

Kiểm soát quyền lực cũng như tạo không gian cho sáng tạo bằng đạo đức rất trừu tượng, chỉ có thể đạt được ở những con người tu dưỡng rèn luyện suốt đời. Vì vậy, phòng ngừa nguy cơ tha hóa quyền lực và tạo không gian cho sáng tạo cơ bản phải dựa trên khung thể chế được thiết kế, xây dựng một cách khoa học. Khung thể chế đó tạo môi trường, điều kiện cho cán bộ cấp chiến lược luôn đổi mới và sáng tạo, nhất là ý thức tự giác về những cái phải làm để tạo ra đột phá cho phát triển, những cái không được phép làm do chế định từ bản phận, trách nhiệm cầm quyền phải làm gương cho nhân dân. Xác định rõ thẩm quyền, trách nhiệm, nghĩa vụ của cá nhân trước tổ chức, trước dân tộc và nhân dân là rất quan trọng, giúp cho cán bộ cấp chiến lược luôn suy nghĩ và hành động bởi thôi thúc của nội tâm, đặt lợi ích của Đảng, của dân tộc, của nhân dân lên trên hết, sẵn sàng hy sinh cho sự nghiệp cách mạng. Đồng thời, khung thể chế đó cũng luôn đặt mọi hoạt động của cán bộ cấp chiến lược trên những nguyên tắc được xác lập nhất quán và cơ chế

được thiết kế khoa học, bảo đảm cho cán bộ luôn suy nghĩ và hành động đúng đắn, sáng suốt, phòng ngừa mọi sai lầm có thể. Kiểm soát quyền lực phải được bảo đảm bằng ràng buộc hành vi cá nhân với nguyên tắc tổ chức, nhất là các giá trị đạo đức cầm quyền đã cam kết, tự nguyện dần thân; bằng cơ chế, thể chế tạo khung khổ cho tư duy và hành động đúng đắn; bằng bảo đảm vai trò lãnh đạo của tập thể, của tổ chức đối với cá nhân; bằng kiểm tra, kiểm soát của Nhà nước và pháp luật; bằng giám sát trong Đảng, giám sát và phản biện xã hội, giám sát và phê bình của nhân dân, giám sát của báo chí và dư luận... /.

PGS. TS. Đoàn Minh Huấn - Ủy viên dự khuyết Trung ương Đảng, Tổng Biên tập Tạp chí Cộng sản
Nguồn: tapchicongsan.org.vn

KHI CÔNG CHỨC “HÀNH LÀ CHÍNH” THÌ ĐÀN H “LÁCH LÀ NHANH”?

Trong cải cách hành chính, bất kì ai cũng có thể trở thành một tác nhân của sự thay đổi, chứ không chỉ trông chờ tất cả vào các động thái từ phía Nhà nước.

Mới đây, lần đầu tiên tôi tới Mỹ và có cơ hội trao đổi trực tiếp với hàng chục cơ quan nhà nước, cùng nhiều tổ chức hoạt động trong các lĩnh vực tại 5 bang đại diện từ Đông sang Tây.

Trước chuyến đi, tôi vẫn thường rất băn khoăn vì sao liên quan đến bảo đảm minh bạch, trách nhiệm trong quá trình thực hiện công vụ của các nhân viên nhà nước, về mặt khung pháp lí Việt Nam và Hoa Kỳ có những nội dung, yêu cầu, quy định,... tương đối giống nhau, nhưng ở ta lại bị chỉ trích nhiều. Thời gian ở đây giúp tôi sáng tỏ được ít nhất ba vấn đề.

Thứ nhất, là khác biệt về tư duy. Có lẽ do những trải nghiệm trong nhiều thời kì lịch sử khiến cho tâm lí bài trừ "phép vua" để dụng "lệ làng" vẫn còn dấu ấn rõ nét, cộng thêm những hệ quả trầm trọng của tệ quan liêu hành chính thời kì trước Đổi mới, khiến hầu hết người Việt có ác cảm với các loại “thủ tục hành chính”, coi nó như “hành là... chính”.

Với tâm thế đó nhiều người coi nhẹ việc tìm hiểu nội dung các quy định pháp luật, dẫn tới những vi phạm do không biết luật, hoặc biết nhưng không hiểu, hiểu nhưng không đầy đủ, thậm chí hiểu đầy đủ nhưng cố tìm kế “lách”.

Về phía chính quyền, dường như quá rõ sự e ngại này, nên đã có những nỗ lực cải cách hành chính nhằm giảm/ bãi bỏ các thủ tục “rườm rà, không phù hợp”. Việc này là cần thiết, nhưng có thực sự “càng ít càng tốt”?

Quan sát người dân và chính quyền Mỹ, tôi nhận thấy họ quan niệm việc đặt ra các thủ tục, các quy trình càng chi tiết và đơn giản sẽ càng giúp những người tham gia vận hành bộ máy bảo đảm được tính khách quan. Một công việc hành chính sẽ được thực hiện bởi những bộ phận hay cá nhân nào, trong thời gian bao lâu, cần hoàn thiện những gì trước khi chuyển tiếp cho các bộ phận khác xử lí, trách nhiệm cá nhân nếu không tuân thủ,... đều được quy định chi tiết.

Có một cảm nhận rất rõ rằng, mọi con người nơi đây đều hoàn toàn chủ động vận hành các mối quan hệ của họ dựa trên những quy tắc đã định sẵn bằng văn bản cho từng tiểu tiết, dù đó là công chức hay một công dân bình thường. Như thế, cái lợi trước mắt là không công chức nào có thể tự vẽ ra các thủ tục, yêu cầu, quy trình mới để những nhiều.

Tư duy coi trọng việc quy tắc hóa đến từng tiểu tiết như vậy không chỉ giúp các thiết chế giám sát có thể dễ dàng tìm ra chính xác thời điểm và chủ thể đã vi phạm các quy trình (để truy cứu trách nhiệm), mà còn có cái lợi là khi tuyên dụng nhân sự mới, họ không mất công “đào tạo”

về quy trình nghiệp vụ như ở ta. Hơn nữa, quy trình này là “giấy trắng mực đen” rất rõ ràng, chứ không phải kiểu quy trình từ “kinh nghiệm truyền miệng” của những người đi trước.

Những nhân viên mới ở Việt Nam thường sẽ phải mất vài tháng, thậm chí đến cả năm để tiếp thu được hết các quy trình “truyền miệng” từ những người đã hoặc đang đảm nhận công việc tương tự. Hệ quả thì có nhiều, nhưng điển hình và gần nhất có thể thấy từ vụ án ở bệnh viện đa khoa Hòa Bình. Khi còn duy trì những quy trình “truyền miệng”, thì có sự vụ xảy ra rất khó xác định chính xác trách nhiệm.

Thứ hai, là về cách thức xây dựng các quy tắc pháp lí liên quan đến trách nhiệm và đạo đức công vụ. Nếu đọc các văn bản pháp luật ở Việt Nam về tổ chức và hoạt động của các cấp chính quyền (các đạo luật, văn bản dưới luật,...) sẽ không khó để thấy các quy định về mặt này.

Tuy nhiên, những quy định đó dù hết sức đúng đắn và cần thiết, lại khó áp dụng được trực tiếp, vì đều quá chung chung, khó xác định, thậm chí gây tranh cãi. Ví dụ, về yêu cầu nhân viên công vụ không được nhận “quà” trong quá trình thực hiện công vụ. Ở ta không có quy định chi tiết hơn nên thật khó để phân biệt “quà” được phép nhận và “quà” không được phép nhận, trong khi chắc chắn việc “cắm tiệt” nhận quà là bất khả thi. Vì lí do đó mà ở ta có nhiều việc dở khóc dở cười. Ví như truyền thống chúc Tết thường bị lạm dụng để biếu xén, nhưng xử trí ra sao cho hiệu quả cũng chẳng đơn giản.

Nhận thức được việc này nên người Mỹ luôn cố gắng định rõ các trường hợp được phép nhận và ngoài ra sẽ bị coi là bất hợp pháp. Bên cạnh việc lập ra những quy tắc theo tư duy đã nói ở trên, như ở bang Idaho, luật yêu cầu mọi công chức mới được tuyển dụng phải trải qua một lớp đào tạo về đạo đức công vụ chung, và tùy vị trí chuyên môn có thể tiếp tục phải học thêm lớp đào tạo khác về đạo đức của chuyên môn đó.

Tất cả các khóa đào tạo như vậy phải được cấp chứng chỉ và nộp về cơ quan làm việc. Ngay cả khi đã hoàn thành các khóa học về đạo đức nghiệp vụ, mỗi công chức trước khi chính thức nhận việc lại phải thực hiện một thủ tục rất nghiêm trang – tuyên thệ. Nội dung tuyên thệ cũng được định rõ trong luật của bang chứ không phải mỗi người tự chuẩn bị theo ý riêng.

Thứ ba, là thái độ của người dân đối với những điểm hạn chế từ phía chính quyền, rộng hơn là "niềm tin". Phải thừa nhận rằng người Việt ít khi lựa chọn cách phản ứng theo quy trình đã định bởi pháp luật, thay vào đó lại chọn cách không tuân thủ thực hiện những quy định, yêu cầu bị cho là sai trái của chính quyền. Thậm chí có trường hợp còn “tỏ thái độ” hoặc có hành vi chống đối lực lượng thi hành công vụ. Thái độ này cũng một phần do tư duy của người Việt như đã nói phần đầu, cũng phần nào do cách thức lập pháp/lập quy ở ta còn quá nhiều mà thiếu, quá rộng nhưng chưa đủ sâu.

Ví dụ phổ biến có thể thấy trong lĩnh vực giao thông. Khi nghi ngờ lực lượng chức năng lạm quyền, nhiều người không tuân thủ yêu cầu xuất trình giấy tờ, mà đòi hỏi lực lượng chức năng phải trình cái nọ, cho thấy cái kia. Người ta quên mất rằng họ được pháp luật bảo vệ bằng cơ chế

khieu nại và khởi kiện. Khi thực hiện các cơ chế đó, nếu lực lượng chức năng lạm quyền (như tuần tra không theo chuyên đề, không có bằng chứng vi phạm,...) thì họ sẽ bị xử lý và người dân vẫn được nhận lại các chi phí (như tiền phạt đã nộp) và cả bồi thường thiệt hại.

Đa phần sẽ lấy lý do về sự yếu kém của các cơ chế khiếu nại, khởi kiện hoặc sự bao che,... Tâm lý đó có nguyên do, nhưng nếu con người cứ giữ mãi sự hiềm nghi như vậy thì rất khó để thúc đẩy thượng tôn pháp luật trong xã hội.

Chính vì niềm tin từ mỗi người dân nên dù có nhiều chính sách bị phản đối, chính quyền Mỹ vẫn dễ dàng chấp nhận việc bất kì cá nhân nào đứng trước cửa (cách hàng rào) Nhà Trắng để bày tỏ sự phản đối. Tôi đã gặp và nói chuyện với một người đàn ông đã ngoài 70 vẫn kiên trì đứng ở đó mỗi ngày chỉ để giăng tám biển phản đối chính sách về quản lí súng đạn. Một người khác ẩn mình giữa hàng loạt tấm bìa có nội dung phản đối chính sách với Pakistan, kêu gọi dừng các cuộc chiến tranh, v.v...

Cả ba khác biệt trên đều có mối liên hệ mật thiết với nhiều khía cạnh khác mà ta không thể giải quyết riêng lẻ được. Nhưng chắc chắn rằng, mỗi sự thay đổi đều phải đến từ nhiều phía. Trong lĩnh vực cải cách hành chính cũng vậy, bất kì ai trong chúng ta cũng có thể trở thành một tác nhân của sự thay đổi chứ không chỉ trông chờ tất cả vào các động thái từ phía Nhà nước.

Nguồn: vietnamnet.vn

SƠN LA: KHỞI TỐ PHÓ GIÁM ĐỐC SỞ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO TỈNH CÙNG 4 ĐỒNG PHẠM

Cổng Thông tin điện tử Bộ Công an cho biết, thực hiện chỉ đạo của lãnh đạo Bộ Công an, từ ngày 20/7/2018, Công an tỉnh Sơn La đã chỉ đạo Cơ quan An ninh điều tra phối hợp với Viện kiểm sát nhân dân tỉnh và một số đơn vị chức năng của Bộ Công an tiến hành xác minh dấu hiệu điểm thi cao bất thường tại Hội đồng thi Trung học phổ thông Quốc gia 2018 tại tỉnh Sơn La.

Sau khi củng cố tài liệu, chứng cứ, xác minh hành vi của một số đối tượng liên quan đã cấu thành tội phạm đủ căn cứ truy cứu trách nhiệm hình sự, ngày 31/7/2018, Cơ quan An ninh điều tra Công an tỉnh Sơn La ra quyết định khởi tố bị can và ra lệnh bắt bị can để tạm giam đối với 3 đối tượng gồm:

1. Nguyễn Thị Hồng Nga, Chuyên viên Phòng Khảo thí và Quản lý chất lượng, Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Sơn La, Thư ký Ban Chỉ đạo, Ủy viên Tổ chấm thi trắc nghiệm.

2. Đặng Hữu Thủy, Phó Hiệu trưởng Trường Trung học phổ thông Tô Hiệu, Ủy viên Tổ chấm thi trắc nghiệm.

3. Lò Văn Huynh, Trưởng Phòng Khảo thí và Quản lý chất lượng, Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Sơn La, Ủy viên Ban Chỉ đạo, Ủy viên Hội đồng thi, Trưởng Ban Thư ký.

Khởi tố và cấm đi khỏi nơi cư trú đối với 2 đối tượng gồm:

1. Trần Xuân Yên, Phó Giám đốc Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Sơn La, Ủy viên Ban Chỉ đạo thi, Phó Chủ tịch Hội đồng thi, Phó Trưởng Ban chấm thi, Tổ trưởng Tổ chấm thi trắc nghiệm.

2. Cầm Thị Bun Sọn, Phó Trưởng Phòng Chính trị tư tưởng, Ủy viên Tổ chấm thi trắc nghiệm.

Các đối tượng trên cùng bị khởi tố về tội “Lợi dụng chức vụ, quyền hạn trong khi thi hành công vụ” theo Điều 356 Bộ Luật Hình sự.

Nguồn: baochinhpvu.vn

QUẢNG NINH: CHỦ TỊCH THÀNH PHỐ HẠ LONG “IM LẶNG” TRƯỚC VI PHẠM CỦA CẤP DƯỚI?

Tỉnh ủy Quảng Ninh, Bí thư Thành ủy thành phố Hạ Long đã có ý kiến và chỉ đạo xử lý vi phạm đối với ông Nguyễn Công Huy - Giám đốc Ban Quản lý Dự án đầu tư xây dựng thành phố Hạ Long. Tuy nhiên, đã hơn 1 tháng trôi qua, Chủ tịch UBND thành phố Hạ Long vẫn im lặng trước sai phạm của cấp dưới.

Ngày 31/7, trao đổi với Tiền Phong, ông Trần Đức Lâm, Bí thư thành phố Hạ Long cho biết, sự việc này bên Đảng đã chỉ đạo UBND thành phố Hạ Long kiểm tra, xử lý, giải quyết. Theo ông Lâm nếu là sự việc cần làm thêm thì UBND thành phố Hạ Long sẽ báo cáo và đề xuất với chúng tôi. Theo đó, về quy trình, UBND thành phố Hạ Long sẽ giải quyết, nhưng đến nay họ vẫn chưa báo cáo lại, ông Lâm nói.

Nguồn: tienphong.vn

CHƯƠNG TRÌNH PHỐI HỢP ĐO LƯỜNG SỰ HÀI LÒNG CỦA NGƯỜI DÂN, TỔ CHỨC ĐỐI VỚI SỰ PHỤC VỤ CỦA CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC GIAI ĐOẠN 2018 - 2020

Ngày 24 tháng 7 năm 2018, Bộ Nội vụ, Ban Thường trực Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và Trung ương Hội Cựu chiến binh Việt Nam ban hành Chương trình phối hợp số 02/CTPH-BNV-TWMTTQVN-TWHCCBVN Đo lường sự hài lòng của người dân, tổ chức đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước giai đoạn 2018 - 2020 (Chương trình phối hợp).

Theo đó, với mục đích giúp cơ quan hành chính nhà nước nắm được tình hình chất lượng phục vụ người dân, tổ chức, mức độ hài lòng và sự mong đợi của người dân, tổ chức đối với sự phục vụ của cơ quan thông qua ý kiến phản hồi của người dân, tổ chức, để từ đó xác định các biện pháp phù hợp nhằm khắc phục tồn tại, cải thiện chất lượng phục vụ, nâng cao sự hài lòng của người dân, tổ chức theo yêu cầu của cải cách hành chính (CCHC).

Nâng cao nhận thức, ý thức trách nhiệm; thúc đẩy sự tham gia của người dân, tổ chức trong việc góp ý, giám sát quá trình xây dựng, tổ chức thực hiện chính sách, cung ứng dịch vụ công phục vụ người dân, tổ chức của Chính phủ, chính quyền địa phương các cấp.

Đồng thời, phát huy vai trò, trách nhiệm; sự phối hợp của Chính phủ, chính quyền địa phương, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Hội Cựu chiến binh Việt Nam các cấp vào quá trình triển khai đo lường sự hài lòng của người dân, tổ chức đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước, để từ đó nâng cao trách nhiệm của cán bộ, công chức, chất lượng phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước đối với người dân, tổ chức, xây dựng nền hành chính phục vụ.

Bên cạnh đó, Chương trình phối hợp được xây dựng trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm, quyền hạn của mỗi cơ quan; tôn trọng, hỗ trợ lẫn nhau; thực hiện đúng chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước. Việc thực hiện Chương trình phối hợp đảm bảo đúng tiến độ, kịp thời, công khai, minh bạch, hiệu quả; trên cơ sở có sự phối hợp chặt chẽ, thống nhất giữa ba cơ quan.

Nội dung, phương pháp triển khai các nhiệm vụ tại Chương trình phối hợp đảm bảo tuân thủ theo các quy định, hướng dẫn tại Quyết định số 2640/QĐ-BNV ngày 10 tháng 10 năm 2017 của Bộ

Nội vụ phê duyệt Đề án Đo lường sự hài lòng của người dân, tổ chức đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước giai đoạn 2018 - 2020.

Chỉ số hài lòng của người dân, tổ chức đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước hàng năm (Chỉ số hài lòng về sự phục vụ hành chính) phản ánh khách quan, trung thực chất lượng phục vụ hành chính, mức độ hài lòng của người dân, tổ chức, từ đó giúp cơ quan hành chính nhà nước xác định được những biện pháp khắc phục tồn tại, cải thiện chất lượng phục vụ hành chính, nâng cao sự hài lòng của người dân, tổ chức, góp phần xây dựng nền hành chính phục vụ.

Nội dung phối hợp gồm: (1) Điều tra xã hội học đo lường sự hài lòng về sự phục vụ hành chính hàng năm. (2) Nhập dữ liệu điều tra xã hội học; tổng hợp, phân tích dữ liệu điều tra xã hội học; xây dựng Báo cáo Chỉ số hài lòng về sự phục vụ hành chính hàng năm. (3) Công bố Chỉ số hài lòng về sự phục vụ hành chính hàng năm. (4) Thông tin, tuyên truyền về việc triển khai đo lường sự hài lòng và kết quả Chỉ số hài lòng về sự phục vụ hành chính hàng năm.

Anh Cao - Cổng thông tin điện tử Bộ Nội vụ

NHÂN SỰ MỚI CÁC BỘ, NGÀNH, ĐỊA PHƯƠNG

* Bộ Kế hoạch và Đầu tư:

Ông Nguyễn Thế Phương, Thứ trưởng Bộ Kế hoạch và Đầu tư nghỉ hưu theo chế độ từ ngày 1/8/2018.

* Tòa án nhân dân tối cao:

Ông Nguyễn Xuân Tĩnh, Thẩm phán cao cấp, Vụ trưởng Vụ giám đốc kiểm tra I, Tòa án nhân dân tối cao được điều động và bổ nhiệm giữ chức vụ Phó Chánh án Tòa án nhân dân cấp cao tại Hà Nội.

* Thành phố Đà Nẵng:

Ông Đặng Việt Dũng, Ủy viên Ban Thường vụ Thành ủy, Trưởng Ban Tuyên giáo Thành ủy, Phó Chủ tịch UBND thành phố Đà Nẵng khóa IX nhiệm kỳ 2016 - 2021, thôi giữ chức Trưởng Ban Tuyên giáo Thành ủy được bầu bổ sung giữ chức vụ Phó Chủ tịch UBND thành phố Đà Nẵng nhiệm kỳ 2016 – 2021.

* Thành phố Hải Phòng:

Ông Bùi Quang Hải, Bí thư Quận ủy, Chủ tịch HĐND quận Dương Kinh thôi tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ, Ban Thường vụ Quận ủy, thôi giữ chức Bí thư Quận ủy để điều động giữ chức Giám đốc Sở Công Thương thành phố Hải Phòng.

Ông Lê Văn Kiên, Chánh Thanh tra Sở Thông tin và Truyền thông được bổ nhiệm giữ chức vụ Phó Giám đốc Sở Thông tin và Truyền thông.

Bà Nguyễn Thị Tịnh, Trưởng phòng Phòng Xây dựng và Kiểm tra văn bản quy phạm pháp luật thuộc Sở Tư Pháp được bổ nhiệm giữ chức vụ Phó Giám đốc Sở Tư Pháp.

Ông Phạm Minh Thành, Trưởng phòng Đo đạc bản đồ và viễn thám, Sở Tài nguyên và Môi trường được bổ nhiệm giữ chức vụ Phó Giám đốc Sở Tài nguyên và Môi trường.

Ông Vũ Bá Công được điều động và bổ nhiệm giữ chức vụ Phó Giám đốc Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn.

* Tỉnh Vĩnh Phúc:

Ông Nguyễn Văn Khước, Tỉnh ủy viên, Giám đốc Sở Tài nguyên và Môi trường được bầu bổ sung Phó Chủ tịch UBND tỉnh Vĩnh Phúc nhiệm kỳ 2016-2021.

* Tỉnh Đồng Nai:

Ông Hồ Văn Năm, Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Trưởng ban Nội chính Tỉnh ủy Đồng Nai được bầu giữ chức vụ Trưởng đoàn đại biểu Quốc hội Khóa XIV tỉnh Đồng Nai.

*** Tỉnh Thái Bình:**

Hội đồng nhân dân tỉnh Thái Bình họp phiên bất thường bầu các chức danh chủ chốt của HĐND tỉnh và UBND tỉnh. Tại phiên họp, ông Đặng Trọng Thăng được miễn nhiệm chức danh Chủ tịch HĐND tỉnh và ông Nguyễn Hồng Diên được miễn nhiệm chức danh Chủ tịch UBND tỉnh.

Ông Nguyễn Hồng Diên, Bí thư Tỉnh ủy được bầu giữ chức vụ Chủ tịch HĐND tỉnh và ông Đặng Trọng Thăng được bầu giữ chức vụ Chủ tịch UBND tỉnh.

*** Tỉnh Quảng Bình:**

Ông Hoàng Văn Thành, Phó Giám đốc Cảnh sát phòng cháy chữa cháy tỉnh Thừa Thiên – Huế được điều động và bổ nhiệm giữ chức Phó Giám đốc Công an tỉnh Quảng Bình phụ trách công tác phòng cháy chữa cháy.

Ông Nguyễn Văn Dũng, Trưởng phòng Công nghệ thông tin, Bảo hiểm xã hội tỉnh Quảng Bình được bổ nhiệm giữ chức Phó Giám đốc Bảo hiểm xã hội tỉnh Quảng Bình.

*** Tỉnh Bạc Liêu:**

Ông Lê Tấn Cận, Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, Giám đốc Sở Tài chính được điều động, phân công giữ chức Chánh Văn phòng Tỉnh ủy.

*** Tỉnh Kon Tum:**

Ông Nguyễn Văn Dũng, Phó Chánh án Tòa án nhân dân tỉnh Bắc Giang, được điều động, bổ nhiệm giữ chức vụ Chánh án Tòa án nhân dân tỉnh Kon Tum.

Ông Nguyễn Tấn Liêm, Chi Cục trưởng Chi cục Kiểm lâm giữ chức vụ Phó Giám đốc Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn tỉnh Kon Tum.

*** Tỉnh Yên Bái:**

Ông Vương Văn Bằng, Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, Chủ tịch Liên đoàn Lao động tỉnh đến nhận công tác tại Sở Giáo dục - Đào tạo và bổ nhiệm giữ chức vụ Giám đốc Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Yên Bái.

*** Tỉnh Bắc Ninh:**

Ông Nguyễn Tiến Tài, Phó Giám đốc Sở Xây dựng được bổ nhiệm giữ chức vụ Giám đốc Sở Xây dựng tỉnh Bắc Ninh.

*** Tỉnh Đắk Lắk:**

Ông H'Lim Niê, Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Giám đốc Sở Văn hoá - Thể thao và Du lịch được điều động và bổ nhiệm đồng giữ chức vụ Trưởng Ban Tổ chức Tỉnh ủy Đắk Lắk. (kiểm tra lại xem ông hay bà)

*** Tỉnh Hải Dương:**

Bà Phạm Thị Kim Nhung, Phó Chủ tịch Liên đoàn Lao động tỉnh nhiệm kỳ 2013 - 2018 được điều động và bổ nhiệm giữ chức vụ Phó Giám đốc Sở Văn hoá, Thể thao và Du lịch tỉnh Hải Dương từ ngày 1/8/2018 cho đến lúc nghỉ hưu.

*** Tỉnh Lai Châu:**

Ông Lưu Hồng Phương, Trưởng Phòng Tổ chức cán bộ, Sở Giáo dục và Đào tạo được bổ nhiệm giữ chức vụ Phó Giám đốc Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Lai Châu.

Nguồn: baochinhphu.vn

BỘ CHÍNH TRỊ, BAN BÍ THƯ QUYẾT ĐỊNH KỶ LUẬT CÁN BỘ

Ngày 28/7, tại Trụ sở Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã họp dưới sự chủ trì của đồng chí Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng xem xét đề nghị của Ủy ban Kiểm tra Trung ương về việc thi hành kỷ luật đối với Trung tướng Bùi Văn Thành, Thượng tướng Trần Việt Tân, Thượng tướng Phương Minh Hoà.

Sau khi xem xét đề nghị của Ủy ban Kiểm tra Trung ương tại Tờ trình số 130-TTr/UBKTTW, ngày 27/7/2018 về việc đề nghị xem xét, thi hành kỷ luật đồng chí Trung tướng Bùi Văn Thành, Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ Công an Trung ương, Thứ trưởng Bộ Công an, Bộ Chính trị nhận thấy:

Đồng chí Trung tướng Bùi Văn Thành, với cương vị Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ Công an Trung ương, Thứ trưởng Bộ Công an trực tiếp phụ trách Tổng cục Hậu cần - Kỹ thuật, nguyên Ủy viên Ban Thường vụ Đảng uỷ, nguyên Phó Tổng cục trưởng Tổng cục Hậu cần - Kỹ thuật cùng chịu trách nhiệm về những vi phạm, khuyết điểm của Ban Thường vụ Đảng uỷ Tổng cục Hậu cần - Kỹ thuật. Cá nhân đồng chí đã vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ, thiếu trách nhiệm, buông lỏng lãnh đạo, quản lý, thiếu kiểm tra, giám sát, để xảy ra nhiều vi phạm, khuyết điểm tại Tổng cục Hậu cần - Kỹ thuật; vi phạm các quy định về bảo vệ bí mật nhà nước và Quy chế làm việc của Bộ Công an; ký văn bản của Bộ Công an đề xuất bán chỉ định một số cơ sở nhà, đất an ninh không đúng quy định pháp luật; ký một số văn bản không thuộc trách nhiệm được phân công; tự ý ký quyết định cho Phan Văn Anh Vũ tham gia đoàn đi nước ngoài và đề nghị cấp hộ chiếu ngoại giao cho Phan Văn Anh Vũ không đúng đối tượng, không đúng tiêu chuẩn.

Những vi phạm của đồng chí Trung tướng Bùi Văn Thành gây hậu quả rất nghiêm trọng, ảnh hưởng rất xấu đến uy tín của tổ chức đảng, ngành Công an và cá nhân đồng chí, gây dư luận xấu và bức xúc trong xã hội. Căn cứ Quy chế làm việc của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư khoá XII; căn cứ Quy định số 102-QĐ/TW của Bộ Chính trị về xử lý đảng viên vi phạm, Bộ Chính trị quyết định thi hành kỷ luật đồng chí Bùi Văn Thành bằng hình thức cách chức tất cả các chức vụ trong Đảng (Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ Công an Trung ương nhiệm kỳ 2016 - 2021; Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ Tổng cục Hậu cần - Kỹ thuật Bộ Công an nhiệm kỳ 2010 - 2015). Giao Ban cán sự đảng Chính phủ chỉ đạo thực hiện quy trình xử lý kỷ

luật về hành chính và giáng cấp bậc hàm đối với đồng chí Bùi Văn Thành, bảo đảm đồng bộ, kịp thời, tương xứng với kỷ luật của Đảng theo quy định.

Sau khi xem xét Tờ trình số 131-TTr/UBKTTW, ngày 27/7/2018 của Ủy ban Kiểm tra Trung ương về việc đề nghị xem xét, thi hành kỷ luật đồng chí Thượng tướng Trần Việt Tân, nguyên Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ Công an Trung ương, nguyên Thứ trưởng Bộ Công an, Bộ Chính trị nhận thấy:

Đồng chí Thượng tướng Trần Việt Tân, trong thời gian giữ cương vị Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ Công an Trung ương, Thứ trưởng Bộ Công an, đã thiếu trách nhiệm, buông lỏng lãnh đạo, chỉ đạo, thiếu kiểm tra, giám sát, đã ký một số văn bản vi phạm quy định về bảo vệ bí mật nhà nước, gây hậu quả rất nghiêm trọng, ảnh hưởng rất xấu đến uy tín của ngành Công an và cá nhân đồng chí, gây dư luận xấu trong xã hội. Căn cứ Quy chế làm việc của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư khoá XII; căn cứ Quy định số 102-QĐ/TW của Bộ Chính trị về xử lý đảng viên vi phạm, Bộ Chính trị quyết định thi hành kỷ luật đồng chí Trần Việt Tân bằng hình thức cách chức Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ Công an Trung ương nhiệm kỳ 2011 - 2016. Giao Ban cán sự đảng Chính phủ chỉ đạo thực hiện quy trình xử lý kỷ luật về hành chính và giáng cấp bậc hàm đối với đồng chí Trần Việt Tân bảo đảm đồng bộ, kịp thời, tương xứng với kỷ luật của Đảng theo quy định.

Cùng ngày, sau khi xem xét Tờ trình số 129-TTr/UBKTTW, ngày 27/7/2018 của Ủy ban Kiểm tra Trung ương về việc đề nghị xem xét, thi hành kỷ luật đồng chí Thượng tướng Phương Minh Hòa, nguyên Ủy viên Trung ương Đảng, nguyên Phó Chủ nhiệm Tổng cục Chính trị Quân đội nhân dân Việt Nam; nguyên Bí thư Đảng ủy - Chính ủy, nguyên Phó Bí thư Đảng ủy - Tư lệnh Quân chủng Phòng không - Không quân, Ban Bí thư nhận thấy:

Đồng chí Thượng tướng Phương Minh Hoà trong thời gian giữ cương vị Bí thư Đảng ủy - Chính ủy và Phó Bí thư Đảng ủy - Tư lệnh Quân chủng Phòng không - Không quân, chịu trách nhiệm chính về những vi phạm, khuyết điểm của Ban Thường vụ Đảng ủy nhiệm kỳ 2010 - 2015; đã vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ và Quy chế làm việc; chấp hành không nghiêm quyết định của Quân ủy Trung ương và Bộ Quốc phòng trong quản lý, sử dụng đất quốc phòng và đất quy hoạch cho mục đích quốc phòng nhưng chưa sử dụng ngay cho mục đích quốc phòng; thiếu trách nhiệm, buông lỏng lãnh đạo, quản lý, thiếu kiểm tra, giám sát để nhiều tổ chức đảng và đảng viên vi phạm bị xử lý kỷ luật, có trường hợp nghiêm trọng phải xử lý hình sự; đồng chí đã trực tiếp ký nhiều văn bản về giao đất và phê duyệt phương án làm kinh tế không đúng quy định.

Vi phạm, khuyết điểm của đồng chí Thượng tướng Phương Minh Hòa là nghiêm trọng, làm ảnh hưởng đến uy tín của tổ chức đảng và Quân đội. Căn cứ Quy định số 102-QĐ/TW của Bộ Chính trị về xử lý kỷ luật đảng viên vi phạm; Ban Bí thư quyết định thi hành kỷ luật đồng chí Thượng tướng Phương Minh Hoà bằng hình thức Cảnh cáo./.

Nguồn:baochinhphu.vn