



BẢN TIN CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

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

SỐ 17 - Từ 24/9 đến 30/9/2016

TIN NỔI BẬT CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

TIN TRUNG ƯƠNG

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

**Chỉ đạo nội dung
TS. NGUYỄN TRỌNG THỪA
THỨ TRƯỞNG BỘ NỘI VỤ
PHÓ TRƯỞNG BAN BAN CHỈ ĐẠO
CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH
CỦA CHÍNH PHỦ**

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

**Biên tập và trình bày
TRUNG TÂM THÔNG TIN
BỘ NỘI VỤ**

Địa chỉ

**Số 8 Tôn Thất Thuyết
Quận Nam Từ Liêm-Hà Nội
Điện thoại: 04.62821016**

Email

bantinbcdchc@moha.gov.vn

Website

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

PHÓ THỦ TƯỚNG TRƯƠNG HOÀ BÌNH LÀM VIỆC VỚI TP HỒ CHÍ MINH VỀ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

Chiều 26/9, 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 làm việc với thành phố Hồ Chí Minh về công tác cải cách hành chính.

Phó Thủ tướng Trương Hoà Bình cho rằng, lãnh đạo thành phố Hồ Chí Minh đã tập trung chỉ đạo thực hiện đồng bộ, hiệu quả công tác cải cách hành chính một cách quyết liệt, nhiều cách làm mới, sáng tạo. Cơ chế một cửa đã được triển khai tại 100% cơ quan hành chính nhà nước. Thành phố Hồ Chí Minh đã tổ chức đối thoại giữa doanh nghiệp và chính quyền Thành phố về các lĩnh vực như thuế, hải quan, lao động, bảo hiểm, thương mại, đầu tư, cải cách hành chính... Việc rà soát, sắp xếp lại tổ chức bộ máy được Thành phố quan tâm thực hiện. Việc ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động quản lý, chỉ đạo, điều hành, cung cấp dịch vụ công được đẩy mạnh.



Phó Thủ tướng Trương Hoà Bình làm việc với thành phố Hồ Chí Minh về cải cách hành chính

Tuy nhiên, Phó Thủ tướng cũng thẳng thắn chỉ ra những hạn chế, yếu kém cần khắc phục. Đó là, việc chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính, đạo đức công vụ của một số cán bộ, công chức tại một số nơi còn chưa nghiêm. Việc tổ chức cải cách thủ tục hành chính trong các lĩnh vực còn bất cập, đặc biệt là lĩnh vực đất đai, thời gian thực hiện còn kéo dài.

Việc tinh giản biên chế đến tháng 7/2016 đã tinh giản được 129 người, chưa đạt tỉ lệ 1,5% theo Nghị quyết 39-NQ/TW của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế; chỉ số cải cách hành chính năm 2015 bị tụt hạng so với các năm trước (xếp 18/63), chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh cũng tụt (6/63), chi phí không chính thức chỉ đạt 4,19 điểm (xếp 51/63 tỉnh, thành). Các chỉ số khác như chi số quản trị và hành chính công cấp tỉnh (PAPI) xếp 47/63 tỉnh, thành, có tới 53,3% doanh nghiệp cho biết đã phải trả chi phí không chính thức khi thực hiện thủ tục hải quan.

Đề cập đến nhiệm vụ, giải pháp trong thời gian tới, Phó Thủ tướng Trương Hoà Bình lưu ý, Thành phố cần nỗ lực triển khai những nhiệm vụ giải pháp đột phá cải cách hành chính, tạo điều kiện cho giới trẻ khởi nghiệp tốt hơn với các chính sách hỗ trợ cụ thể về thủ tục hành chính, tài chính, với sự nỗ lực của cá nhân để doanh nghiệp khởi nghiệp phát triển mạnh mẽ hơn.

Cần đơn giản hoá và công khai hoá thủ tục hành chính nhất là thủ tục liên quan đến người dân và doanh nghiệp, gắn cải cách hành chính với đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động của cơ quan nhà nước, phấn đấu hoàn thành các mục tiêu xây dựng chính quyền điện tử. Thực hiện việc xin lỗi công dân đối với các hồ sơ trễ hẹn, xử lý nghiêm khắc và kịp thời các trường hợp vi phạm.

Đồng thời, Thành phố cần tiếp tục đẩy mạnh chế độ công vụ, công chức, thực hiện tinh giản biên chế theo Nghị quyết của Bộ Chính trị; hoàn thiện tổ chức các cơ quan chuyên môn theo hướng tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả, đổi mới tổ chức và hoạt động đơn vị sự nghiệp công lập; thực hiện nghiêm quy định về tuyển dụng, bổ nhiệm, quản lý công chức, bảo đảm khách quan, minh bạch.

Cũng trong chiều 26/9, Phó Thủ tướng Thường trực đã kiểm tra công tác cải cách hành chính tại Sở Kế hoạch và Đầu tư thành phố Hồ Chí Minh./.

Nguồn: dangcongsan.vn

SỰ HÀI LÒNG CỦA NGƯỜI DÂN LÀ THƯỚC ĐO CHẤT LƯỢNG PHỤC VỤ

Chiều 28/9/2016, Ủy viên Bộ Chính trị, Chủ tịch Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam Nguyễn Thiện Nhân đã làm việc với Ủy ban nhân dân thành phố Cần Thơ về khảo sát chỉ số hài lòng của người dân, tổ chức đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính Nhà nước trên địa bàn.

Với những con số và hoạt động cụ thể trong giải quyết thủ tục hành chính cho người dân và doanh nghiệp cũng như phương pháp xác định chỉ số hài lòng của người dân, Báo cáo của Ủy ban nhân dân thành phố Cần Thơ cho thấy bước tiến trong nâng cao chất lượng, hiệu quả của công tác này.

Về dịch vụ y tế, hiện vẫn còn người bệnh nằm 2 người/giường. Đặc biệt, thái độ phục vụ của cán bộ y tế được đánh giá rất cao, hài lòng từ 70 đến 80%. Trong lĩnh vực hộ tịch, đa số người dân khi sử dụng dịch vụ hộ khẩu, tạm trú, tạm vắng là hài lòng, chiếm 82,67%, trong đó rất hài lòng chiếm 13,57%, tuy nhiên tỷ lệ người dân cho rằng bình thường, không có gì thay

đổi so với trước đây và không hài lòng với chất lượng cung ứng dịch vụ do Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả vẫn chiếm 17,33%...



Ảnh minh họa

Cần có phương pháp để đánh giá mức độ hài lòng của người dân

Nhận xét về cách thức đánh giá sự hài lòng của người dân sau khi trực tiếp khảo sát tại một số quận, phường tại Cần Thơ, đồng chí Nguyễn Thiện Nhân chỉ rõ thành phố đã có quyết tâm cải cách hành chính với nhiều sáng kiến, sáng tạo, tuy nhiên những công cụ thống kê ở một số phường, quận chưa thực sự có tác dụng, ít hiệu quả. Điển hình như việc phát phiếu đánh giá bằng giấy rất khó để đánh giá bởi số phiếu thu lại được của người dân rất ít, bình quân mỗi lần chỉ thu lại được 4 - 5 phiếu, chưa phản ánh hết được chất lượng, quy mô phục vụ người dân... Hướng đến xây dựng đô thị thông minh, Cần Thơ cần cân nhắc, tìm ra những phương pháp thông minh nhất để đánh giá sự hài lòng của người dân đối với các cơ quan hành chính Nhà nước.

Khẳng định thước đo hài lòng của người dân là tạo sự đồng hướng giữa người dân, tổ chức, doanh nghiệp với cơ quan hành chính Nhà nước, tạo động lực cho đất nước phát triển, đồng chí Nguyễn Thiện Nhân hoan nghênh thành phố Cần Thơ đã đi đúng hướng, chủ động xây dựng các giải pháp thực hiện.

Thời gian tới, thành phố cần có nghiên cứu cách thức thực hiện, theo đó, có thể thực hiện theo hai công cụ: phát phiếu và "bấm nút tại chỗ", tập trung vào việc phát phiếu đánh giá chỉ số "không hài lòng"; tiếp tục thực hiện việc gỡ gỡ đối thoại giữa lãnh đạo thành phố, xã, phường với người dân; tập huấn cho cán bộ khi đi khảo sát chỉ số hài lòng của người dân; đánh giá kết quả khảo sát, rút ra nhận định phân tích để khắc phục hạn chế. Mỗi cấp đánh giá cần có sự trao đổi để khẳng định thành tựu, chỉ ra hạn chế để khắc phục và công bố kết quả trong cuộc họp Hội đồng Nhân dân các cấp...

Bên cạnh đó, đồng chí Nguyễn Thiện Nhân đề nghị Hội Cựu chiến binh các cấp phối hợp với Bộ Nội vụ là lực lượng nòng cốt đi thực hiện điều tra, theo dõi, đánh giá và công bố chỉ số

hài lòng của người dân, dần dần có thể trở thành nhiệm vụ thường xuyên của Hội Cựu chiến binh các cấp nhằm thực hiện vai trò giám sát và phản biện xã hội.

Dự kiến đầu tháng 11/2016, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và Bộ Nội vụ sẽ tổ chức hội nghị về các cách thức lấy ý kiến người dân, với sự tham gia của các bộ, ngành, địa phương, để từ năm 2017 trở đi, việc đánh giá sự hài lòng của người dân sẽ trở thành một tiêu chí đối với tình hình kinh tế xã hội của địa phương và cả nước.

Trước đó, sáng 28/9, Chủ tịch Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam Nguyễn Thiện Nhân đã đến thăm Bộ phận "một cửa" phường Tân An, quận Ninh Kiều và làm việc với Ủy ban nhân dân quận Ninh Kiều./.

Nguồn: tapchicongsan.org.vn

THỦ TỤC DÁN NHÃN NĂNG LƯỢNG: VÌ SAO PHÓ THỦ TƯỚNG SÓT RUỘT?

Những vướng mắc về thủ tục hành chính trong việc thực hiện thủ tục dán nhãn năng lượng mặc dù đã được doanh nghiệp lên tiếng rất nhiều và cơ quan Hải quan cũng kiến nghị không ít lần nhưng những bất cập vẫn tồn tại.



Phó Thủ tướng Vũ Đức Đam đã yêu cầu sớm tháo gỡ vướng mắc cho các doanh nghiệp nhập khẩu về thủ tục dán nhãn năng lượng

Nhanh hay chậm tùy thuộc vào thỏa thuận

Hiện nay, do Thông tư 07/2012/TT-BCT về quy định dán nhãn năng lượng cho các phương tiện và thiết bị sử dụng năng lượng của Bộ Công Thương không quy định cụ thể thời gian thử nghiệm đối với các phương tiện và thiết bị sử dụng năng lượng nên trên thực tế, thời gian thử nghiệm thường kéo dài từ 1 tuần tới 3 tháng. Thời gian thực hiện thử nghiệm được quy định tại tài liệu hướng dẫn của Tổng cục Năng lượng, trong đó xác định thời gian thử nghiệm mẫu điển hình thực tế nhanh hay chậm phụ thuộc vào công việc

của đơn vị thử nghiệm hoặc vào việc thỏa thuận giữa đơn vị thử nghiệm và khách hàng.

Bên cạnh đó, nguyên nhân còn do số lượng đơn vị thử nghiệm không nhiều và phân bố không đều giữa các miền. Hiện cả nước có 8 đơn vị thử nghiệm được chỉ định, trong nước có 6

đơn vị, nước ngoài có 2 đơn vị nhưng đã hết hạn, trong đó mỗi đơn vị thử nghiệm chỉ có chức năng thử nghiệm một số mặt hàng nhất định.

Số lượng các đơn vị thử nghiệm do Bộ Công Thương (Tổng cục Năng lượng) chỉ định còn ít, chưa đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp dẫn đến kéo dài thời gian và tăng chi phí thực hiện.

Chồng chất vướng

Cơ quan Hải quan - đơn vị có trách nhiệm làm thủ tục thông quan cho hàng hóa xuất nhập khẩu đã không ít lần lên tiếng về những bất cập, vướng mắc liên quan đến thủ tục kiểm tra hiệu suất năng lượng tối thiểu và dán nhãn năng lượng, kiểm tra gây khó khăn cho cơ quan Hải quan và doanh nghiệp khi thực hiện. Thậm chí có những nội dung cơ quan Hải quan đã trao đổi nhiều lần nhưng vẫn chưa được hướng dẫn.

Việc dán nhãn năng lượng tại khâu trước thông quan hay trước khi đưa ra lưu thông trên thị trường cũng còn cách hiểu khác nhau.

Trên thực tế, quy định tại Điều 39 Luật Sử dụng năng lượng tiết kiệm và hiệu quả đã nêu rõ “phương tiện, thiết bị thuộc Danh mục phương tiện, thiết bị phải dán nhãn năng lượng phải được dán nhãn trước khi đưa ra thị trường”. Như vậy, theo Tổng cục Hải quan, văn bản Luật không quy định cụ thể về việc phải dán nhãn trước thời điểm thông quan hàng hóa.

Tuy nhiên, tại các văn bản của Tổng cục Năng lượng khẳng định việc dán nhãn năng lượng được thực hiện trước khi thông quan dẫn đến kéo dài thời gian thông quan hàng hóa gây khó khăn trong quá trình thực hiện, chưa phù hợp với Luật Sử dụng năng lượng tiết kiệm và hiệu quả, đồng thời chưa đúng với chủ trương của Chính phủ tại Nghị quyết 19/2016/NQ-CP và Nghị quyết 35/NQ-CP.

Phải tháo gỡ ngay

Trước những tồn tại trên, kết luận tại cuộc kiểm tra việc thực hiện công tác kiểm tra chuyên ngành đối với hàng hóa xuất nhập khẩu theo Nghị quyết 19/2016/NQ-CP của Chính phủ tại thành phố Hồ Chí Minh ngày 18/8/2016, Phó Thủ tướng Vũ Đức Đam nêu rõ : Bộ Công Thương, Bộ Khoa học và Công nghệ báo cáo Chính phủ về vấn đề kiểm tra hiệu suất năng lượng , dán nhãn năng lượng đối với hàng hóa nhập khẩu quy định tại Nghị định số 21/2011/NĐ-CP, Quyết định số 51/2011/QĐ-TTg quy định danh mục phương tiện, thiết bị phải dán nhãn năng lượng, áp dụng mức hiệu suất năng lượng tối thiểu và lộ trình thực hiện, Quyết định số 78/2013/QĐ-TTg về việc ban hành Danh mục và lộ trình phương tiện, thiết bị sử dụng năng lượng phải loại bỏ và các tổ máy phát điện hiệu suất thấp không được xây dựng mới; có đề xuất sửa đổi cụ thể nhằm tháo gỡ vướng mắc cho các doanh nghiệp nhập khẩu theo hướng chủ động công nhận và dán nhãn các phương tiện, thiết bị nhập khẩu (trong đó có động cơ) xuất xứ từ các nước có tiêu chuẩn kỹ thuật cao hơn Việt Nam, trình Chính phủ xem xét, quyết định.

Đồng thời, Phó Thủ tướng chỉ đạo : Trong khi chưa sửa đổi các văn bản có liên quan thì thực hiện theo Nghị quyết của Chính phủ. Nghị quyết 19/2016/NQ-CP yêu cầu Bộ Công

Thương thay đổi căn bản cách thức quản lý, kiểm tra, dán nhãn hiệu suất năng lượng, bãi bỏ các quy định không có hiệu quả thực tế, kéo dài thời gian thông quan, gây khó khăn, tăng chi phí cho doanh nghiệp.

Nguồn: baohaiquan.vn

BỘ NÔNG NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN NÔNG THÔN ĐẨY MẠNH HOẠT ĐỘNG TRÊN CỔNG THÔNG TIN MỘT CỬA QUỐC GIA

Theo thông tin từ Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, từ 1/10 tới đây, các đơn vị thuộc Bộ phân đầu hoàn toàn thực hiện giải quyết 9 thủ tục hành chính (TTHC) trên Cổng thông tin một cửa quốc gia (không thực hiện giải quyết hồ sơ giấy), mở rộng đối với các TTHC trên toàn quốc.

Tính đến ngày 31/8/2016, Cổng thông tin một cửa quốc gia tiếp nhận tổng số 25.531 hồ sơ; đã xử lý, giải quyết và cấp phép/giấy chứng nhận điện tử 19.777 hồ sơ; đang tiếp tục xử lý 5.754 hồ sơ, thực hiện tại các đơn vị của Bộ.

Hiện nay, Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn đã có 18 dịch vụ công trực tuyến mức độ 3 và 4 tại 5 đơn vị thuộc Bộ. Bộ đã chỉ đạo các đơn vị mở rộng ra 80 thủ tục theo đúng kế hoạch trong năm 2016, trong đó có 27 TTHC kết nối hệ thống một cửa quốc gia.

9 TTHC được Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn kết nối với Cổng thông tin một cửa quốc gia gồm: Đăng ký kiểm tra xác nhận chất lượng thức ăn chăn nuôi nhập khẩu (Cục Chăn nuôi); cấp giấy chứng nhận kiểm dịch thực vật nhập khẩu, quá cảnh và vận chuyển nội địa (Trạm Kiểm dịch thực vật Nội Bài); cấp giấy chứng nhận kiểm dịch sản phẩm động vật nhập khẩu (Cơ quan Thú y vùng II Hải Phòng); cấp phép nhập khẩu giống cây trồng nông nghiệp; Cấp phép nhập khẩu phân bón (Cục Trồng trọt); cấp chứng thư cho lô hàng thủy sản xuất khẩu sản xuất tại cơ sở trong danh sách ưu tiên; kiểm tra, cấp chứng thư cho lô hàng thủy sản xuất khẩu sản xuất tại cơ sở ngoài danh sách ưu tiên (Trung tâm vùng 4, 5, 6); đăng ký kiểm tra xác



Bộ Nông nghiệp và phát triển nông thôn

nhận chất lượng thức ăn thủy sản nhập khẩu (Trung tâm Kiểm định, khảo nghiệm, kiểm nghiệm); cấp giấy phép Cites (Cơ quan Cites Việt Nam).

Nguồn: chinhphu.vn

ĐƠN GIẢN HÓA CHẾ ĐỘ BÁO CÁO HÀNH CHÍNH: KHỔ VÌ BÁO CÁO

“**S**ức ép” là từ được nhiều đại diện bộ, ngành, địa phương đề cập tới về tình hình xây dựng, tổng hợp báo cáo hành chính. Vì sức ép phải xong, phải có báo cáo nên không ít cơ quan làm không kịp, nhiều khi số liệu báo cáo không chính xác. Trong khi đó, việc điều hành, xây dựng chính sách lại... dựa trên báo cáo.

Số liệu tổng hợp của Cục Kiểm soát Thủ tục hành chính (TTHC), Bộ Tư pháp về kết quả thống kê tình hình thực hiện chế độ báo cáo của các bộ, ngành, địa phương trong năm 2015 cho thấy, bình quân, mỗi bộ, ngành phải thực hiện 198 báo cáo, chỉ tính các bộ, ngành có số lượng báo cáo ở mức trung bình trở xuống, không tính các đơn vị có số lượng báo cáo cao đột biến. Đối với địa phương, bình quân tổng lượng báo cáo một địa phương phải thực hiện tại các cấp hành chính là 2.521 báo cáo với nhiều tần suất khác nhau. Trong đó, cấp tỉnh thực hiện 1.949 báo cáo; cấp huyện thực hiện 534 báo cáo; cấp xã thực hiện 138 báo cáo.

Với số lượng báo cáo trên, thời gian các cơ quan phải thực hiện chế độ báo cáo mất từ hàng chục đến hàng trăm nghìn giờ làm việc.

Cục trưởng Cục Kiểm soát TTHC, Bộ Tư pháp Ngô Hải Phan cho rằng, chúng ta đang xây dựng Chính phủ điện tử, từ đó làm tới công dân điện tử, nhưng chế độ báo cáo hành chính vẫn thủ công, lọc cọc báo cáo mất thời gian, công sức cán bộ mà hiệu quả chưa cao. Từ thực tế địa phương, Phó Giám đốc Sở Tư pháp Tuyên Quang Đặng Thị Thanh Hương nêu “cách làm báo cáo phổ biến” thường không qua khảo sát, tổng hợp thực tế, chất lượng báo cáo không cao.

Điều 27 Nghị định 144/2005/NĐ-CP quy định các bộ, ngành, địa phương có trách nhiệm báo cáo Thủ tướng Chính phủ 6 tháng/lần về tình hình thực hiện công tác phối hợp trong xây dựng và kiểm tra việc thực hiện chính sách, chiến lược, quy hoạch, kế hoạch. Nghị định này vẫn còn hiệu lực, nhưng hầu hết các bộ, ngành, địa phương đã không thực hiện chế độ báo cáo này từ nhiều năm nay.

(Nguồn Cục Kiểm soát TTHC, Bộ Tư pháp)

Thực tế cho thấy, có nhiều loại báo cáo có nội dung trùng lặp, số liệu không khớp nhau ảnh hưởng tới chất lượng của báo cáo không cao, thiếu rõ ràng.

Khảo sát độc lập của Cục Kiểm soát TTHC, Bộ Tư pháp ở một số bộ, ngành, địa phương cho thấy, chất lượng nhiều quy định về chế độ báo cáo không cao, thiếu rõ ràng, thể hiện sự tùy tiện trong việc đặt ra yêu cầu báo cáo, gây không ít khó khăn, lúng túng trong việc tổng hợp số liệu, thông tin báo cáo. Trong khi đó, cán bộ công chức, đặc biệt là cấp xã, phải kiêm nhiệm quá nhiều việc nên nhiều khi không đủ thời gian để thu thập, tổng hợp, xử lý thông tin và xây dựng báo cáo, dẫn đến báo cáo không bảo đảm chất lượng, tiến độ... Nhiều báo cáo, cán bộ kiêm nhiệm nhưng việc ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác báo cáo còn nhiều hạn chế. Hiện, chưa có chỉ đạo chung, thống nhất về việc ứng dụng công nghệ thông tin trong các cơ quan hành chính nhà nước để bảo đảm việc kết nối, tích hợp và chia sẻ dữ liệu thông suốt giữa các cơ quan trong hệ thống. Một số cơ quan, đơn vị đã xây dựng hệ thống báo cáo điện tử, nhưng còn manh mún, thiếu tính đồng bộ về thiết kế, công nghệ, chuẩn kết nối, chia sẻ dữ liệu...

Nguồn: daibieunhandan.vn

PHÓ CHỦ TỊCH THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH: “CÓ CÁN BỘ TIẾP DÂN NHƯ GIANG HỒ”

"Có trường hợp cán bộ phòng ban và người dân to tiếng với nhau như giang hồ do dân thì bức xúc mà cán bộ thì thiếu kỹ năng tiếp dân" là phát biểu của ông Trần Vĩnh Tuyền tại buổi làm việc với Chủ tịch Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam Nguyễn Thiện Nhân về chỉ số hài lòng của người dân với các cơ quan hành chính, sáng 27/9/2016.



Chủ tịch Ủy ban Trung ương mặt trận tổ quốc Việt Nam Nguyễn Thiện Nhân (ngồi) chủ trì buổi làm việc với UBND thành phố Hồ Chí Minh sáng 27/9/2016

Tại buổi làm việc, Phó chủ tịch UBND thành phố Hồ Chí Minh Trần Vĩnh Tuyền cho biết, ngoài việc người dân mong muốn sự minh bạch, quan tâm kết quả giải quyết hồ sơ có đúng hẹn không, họ rất chú ý đến thái độ và kỹ năng tiếp dân của cán bộ.

Có trường hợp bà con rất hài lòng về thái độ tận tụy của cán bộ nhưng lại đánh giá thấp chất lượng hướng dẫn vì "ông nói nhiều quá mà tôi không hiểu gì hết". Việc này là do cán bộ chưa nắm chắc hồ sơ, thủ tục.

"Cũng đã xảy ra trường hợp cán bộ phòng ban và người dân to tiếng với nhau như giang hồ. Có những việc rất nhỏ nhưng vì thái độ không đúng mực của cán bộ mà làm chuyện bé xé ra to", ông Trần Vĩnh Tuyền nói và cho rằng sự tự tin, lễ độ của cán bộ sẽ khiến người dân dễ chia sẻ, đồng cảm.

"Có thể nhiều vấn đề bà con vẫn chưa thỏa mãn với cách giải quyết do những vướng mắc khách quan nhưng thái độ tiếp dân, kỹ năng giao tiếp của anh em khiến bà con hài lòng. Vì vậy, trước hết thành phố muốn chấn chỉnh thái độ của cán bộ công chức Trần Vĩnh Tuyền nói thêm

Theo báo cáo của UBND thành phố Hồ Chí Minh, thời gian qua các đơn vị đã nghiêm túc thực hiện thư xin lỗi người dân khi có hồ sơ trễ hẹn, nguyên nhân trễ hẹn và ngày trả kết quả. Một số đơn vị xin lỗi trực tiếp hoặc qua điện thoại, thư điện tử. Hồ sơ trễ hẹn tập trung ở lĩnh vực đất đai, thuế...

Tại buổi làm việc, Chủ tịch Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam Nguyễn Thiện Nhân cho rằng việc cơ quan công quyền quan tâm đến sự hài lòng của người dân "là mới nhưng thật ra là cũ".

Đồng chí cũng cho rằng "Mới là thành phố có chương trình cải cách hành chính, trong đó yêu cầu lấy sự hài lòng của người dân làm thước đo. Cũ vì từ hàng trăm năm trước trong chế độ phong kiến Việt Nam người dân hài lòng với triều đình thì đất nước phát triển, khi người dân không hài lòng thì nông dân khởi nghĩa. Vì vậy cần biết sự hài lòng của người dân để điều chỉnh".

Nguồn: vnexpress.net

CẦN SỰ HỖ TRỢ CỦA CÁC BỘ, NGÀNH TRUNG ƯƠNG

Kiểm tra việc triển khai thực hiện Nghị quyết 39-NQ/TU' của Bộ Chính trị tại Hà Nội mới đây, Ủy viên Bộ Chính trị, Bí thư Trung ương Đảng, Trưởng ban Tổ chức Trung ương Phạm Minh Chính đánh giá cao kết quả đạt được, đồng thời tin tưởng Thủ đô sẽ đi đầu cả nước về thực hiện tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ công chức, viên chức.

Tuy nhiên, những khó khăn vướng mắc đặt ra trong thực hiện Nghị quyết 39-NQ/TU' tại Hà Nội không hề nhỏ, đòi hỏi sự tập trung quyết liệt của các cấp ủy đảng và sự hỗ trợ từ các bộ, ngành Trung ương.

Nhiều nhiệm vụ khó

Nhiệm vụ thực hiện Nghị quyết 39-NQ/TU' đặt ra cho thành phố Hà Nội trong thời gian tới khá nặng nề. Khối các cơ quan Đảng, MTTQ và các đoàn thể chính trị - xã hội của thành phố có 50 đơn vị với 3.550 biên chế được giao. Tuy nhiên, đến nay khối này mới có 12 đơn vị hoàn thành nhiệm vụ sắp xếp bộ máy, gồm các ban Đảng Thành ủy, Ủy ban MTTQ, tổ chức chính trị của thành phố. Như vậy, vẫn còn 38 đơn vị trong quá trình thực hiện sắp xếp bộ máy. Theo Ban Tổ chức Thành ủy, ngoài các cơ quan, cấp ủy trong hệ thống có hướng dẫn định biên cụ thể của Trung ương rất thuận lợi cho việc áp dụng thực hiện, các đơn vị sự nghiệp phải tự xây dựng bộ máy nên gặp nhiều khó khăn. Thời hạn phải báo cáo Ban Thường vụ Thành ủy về sắp xếp bộ máy của khối đơn vị sự nghiệp là ngày 15/10/2016, nghĩa là chỉ còn nửa tháng nữa. Đây thực sự là thách thức không nhỏ.

Trong khi đó, sau khi hoàn thành sắp xếp lại 22/22 sở và tương đương, khối các cơ quan trực thuộc UBND thành phố đang tập trung thực hiện bước tiếp theo là thu gọn các đầu mối. Thành phố quyết tâm thực hiện quyết liệt việc tách dịch vụ công ra khỏi quản lý nhà nước. Đây là công việc có khối lượng rất lớn, chiếm đến 50-60% công việc của các sở, ngành hiện nay. Việc cơ cấu lại các ban quản lý và các cơ quan, đơn vị cấp huyện cũng trong quá trình thực hiện. Nội dung này rất khó vì đụng chạm đến lợi ích của nhiều đối tượng. Chưa kể, có những

bất cập cần được tập trung giải quyết như ở quận Cầu Giấy, kinh tế nông nghiệp đã triệt tiêu, nhưng vẫn tồn tại Hội Nông dân...



Trong lĩnh vực giáo dục, nên cho các trường cơ chế tự chủ về nhân sự

Theo Ủy viên Trung ương Đảng, Phó Bí thư Thường trực Thành ủy Hà Nội Ngô Thị Thanh Hằng, các cơ quan, đơn vị đã xây dựng xong đề án tinh giản biên chế và các cấp chính quyền cơ sở đều phải xác định bằng các biện pháp khác nhau để thực hiện mục tiêu giảm 10% biên chế đến năm 2021 và tuân thủ nguyên tắc chỉ tuyển dụng 50% để bổ sung số cán bộ công chức đã nghỉ hưu theo quy định của Nhà nước. Đối với viên chức, thành phố kiên quyết không tăng biên chế, chỉ tăng trong lĩnh vực giáo dục và y tế theo đúng định mức quy định tại các văn bản của Trung ương.

Giải quyết kịp thời những vướng mắc

Nhiệm vụ đòi hỏi các cấp, ngành thành phố vào cuộc với tư duy đổi mới, quyết tâm cao, không ngại va chạm. Nhưng để thực hiện tốt Nghị quyết 39-NQ/TU, cần thiết phải tháo gỡ những vướng mắc không nhỏ đang đặt ra. Trước mắt, phải sớm thống nhất quan điểm và cách làm bảo đảm hài hòa giữa hướng dẫn của Trung ương và thực tiễn. Trong cuộc kiểm tra của đoàn công tác Bộ Chính trị tại Hà Nội vừa qua, trong khi thành viên của đoàn cho rằng nên giảm số lượng những cán bộ không trực tiếp giảng dạy như văn thư, y tế, thư viện..., lãnh đạo Sở Giáo dục và Đào tạo thành phố khẳng định: “Những chức danh này đều cần thiết trong nhà trường”. Giám đốc Sở Giáo dục và Đào tạo Hà Nội Nguyễn Hữu Độ đề nghị: “Để giảm biên chế trong lĩnh vực giáo dục, nên cho các trường cơ chế tự chủ về nhân sự. Các trường chỉ tuyển 40-50% giáo viên trong biên chế, còn lại hiệu trưởng được tự chủ biên chế để tạo sự cạnh tranh giữa các giáo viên”.

Vấn đề khác ảnh hưởng đến quá trình thực hiện Nghị quyết 39-NQ/TU là những bất cập về cơ chế chính sách. Chính các thành viên trong đoàn kiểm tra cũng đã thừa nhận: “Hiện nay, quy định hành lang pháp lý có những điểm chưa sát thực tế, vênh so với chủ trương của Đảng”. Thành phố Hà Nội đề nghị các bộ , ngành Trung ương quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh, huyện cho phù hợp với Luật Tổ chức

chính quyền địa phương; cho phép Hà Nội được thực hiện số lượng bốn phó giám đốc sở và tương đương; cho phép các địa phương chủ động giao các đơn vị thanh tra xây dựng, trung tâm y tế quận, huyện, thị xã về UBND quận, huyện, thị xã quản lý...

Phó Bí thư Thành ủy, Chủ tịch UBND thành phố Nguyễn Đức Chung cho rằng, cần đẩy mạnh cải cách cổ phần hóa theo hướng 100% doanh nghiệp mà Nhà nước không nắm giữ cổ phần chi phối (51% trở lên). Vì nếu không, cơ quan nhà nước phải bố trí viên chức đại diện tham gia hội đồng quản trị. Trong khi đó, Giám đốc Sở Tài chính Hà Minh Hải kiến nghị, nếu định biên chính xác, đầy đủ có thể cho phép các cơ quan, đơn vị dùng tiền lương dư do tiết kiệm biên chế để tăng thu nhập cho người lao động.

Hà Nội đang nỗ lực để đi tiên phong, dẫn đầu trong thực hiện Nghị quyết 39-NQ/TU, nhưng rõ ràng, những bất cập đang đặt ra cần được các cơ quan trung ương quan tâm hỗ trợ,

Nguồn: hanoimoi.com.vn

“LỬA” CẢI CÁCH ĐANG ĐẶT VÀO TAY CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG

Ngày 22/9/2016, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) và các tỉnh, thành phố khu vực phía Bắc đã ký cam kết về tạo dựng môi trường kinh doanh thuận lợi.

Như vậy, cho tới thời điểm này, toàn bộ 63 tỉnh, thành đã hoàn tất việc ký cam kết với VCCI đúng theo tinh thần của Nghị quyết 35/NQ-CP của Chính phủ về hỗ trợ và phát triển doanh nghiệp đến năm 2020. TS Vũ Tiến Lộc – Chủ tịch VCCI tin rằng, không địa phương nào có thể đứng ngoài dòng chảy cải cách đang tăng tốc.

TS Vũ Tiến Lộc chia sẻ: Điều tôi tin chắc là Nghị quyết 35/NQ-CP sẽ mang “lửa” cải cách đến các địa phương. Cả giai đoạn vừa qua, Chính phủ đã thực sự hành động để hỗ trợ và phát triển doanh nghiệp. Chưa bao giờ Thủ tướng Chính phủ ráo riết như vậy với từng cam kết đã đưa ra. Các bộ, ngành cũng bị kiểm điểm và giám sát liên tục với tiến độ công việc.



*Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc gặp gỡ các doanh nghiệp ngày 29/4/2016
tại Hội nghị doanh nghiệp Việt Nam 2016*

– Việc 63 tỉnh cam kết tạo dựng môi trường thuận lợi chắc hẳn sẽ tạo nên một bước đột phá mới trong môi trường kinh doanh ở các địa phương, thưa ông?

Chính phủ thực sự lắng nghe doanh nghiệp. Điều này thể hiện rất rõ trong việc thúc đẩy thực hiện Luật Doanh nghiệp, Luật Đầu tư. Chưa bao giờ VCCI ngồi cùng với các bộ, ngành trong Chính phủ để rà soát, góp ý và phản biện các dự thảo nghị định như giai đoạn hoàn tất các nghị định về điều kiện kinh doanh. Nếu không có tinh thần và quyết tâm vì sự phát triển doanh nghiệp, không thể hoàn tất được khối lượng công việc khổng lồ trong thời gian ngắn như vậy.

Nhưng, có một thực tế, các doanh nghiệp không thể cảm nhận được hết sự nhiệt tâm và trách nhiệm của Thủ tướng với các vấn đề của doanh nghiệp nếu ngọn lửa cải cách này không truyền đến được từng công chức trực tiếp làm việc với doanh nghiệp ở các địa phương.

Thực tế cũng cho thấy, cho dù Nghị quyết 35 đã được ban hành từ tháng 5/2016, song không khí đổi mới, cải cách vì doanh nghiệp chỉ thực sự được nhìn thấy ở những địa phương có người đứng đầu muốn thay đổi, quyết tâm thay đổi. Vẫn còn chính quyền địa phương chần chừ, chậm chễ trong cải thiện môi trường kinh doanh khiến không ít doanh nghiệp nản lòng. Thậm chí, không ít doanh nghiệp thất bại, thua lỗ vì sự chậm chễ này của chính quyền địa phương.

– Đây cũng chính là lý do Chính phủ đã yêu cầu 63 tỉnh thành phải cam kết cải thiện môi trường kinh doanh với các mục tiêu cụ thể, giao cho VCCI giám sát, thưa ông?

VCCI đang nỗ lực thúc đẩy các địa phương đặt ra các mục tiêu rất cụ thể để có thể đạt được những chuyển biến thực sự thuận lợi cho hoạt động của doanh nghiệp.

Như tôi đã nói, ngọn lửa cải cách có được hun đúc thêm hay bị nhạt nhòa đi phụ thuộc hoàn toàn vào chính quyền địa phương, vào những người đứng đầu.

Nhưng, cộng đồng doanh nghiệp đang nhìn thấy những chuyển biến tích cực, nhiều sáng kiến, nhiều mô hình hợp tác giữa doanh nghiệp và chính quyền địa phương được áp dụng rất có hiệu quả.

Có thể thấy các mô hình cà phê doanh nhân được phát triển rộng. Nhiều địa phương đã mời hiệp hội doanh nghiệp tham gia các cuộc họp giao ban hàng tuần, hàng tháng. Các vấn đề của doanh nghiệp luôn là chủ đề đầu tiên được bàn đến trong các cuộc giao ban này. Thậm chí, có địa phương giao chỉ tiêu phát triển doanh nghiệp đến từng quận, huyện... Có địa phương chấm điểm sở ban ngành, quận huyện theo công thức của PCI. Có địa phương đánh giá công chức của mình qua bảng điểm của doanh nghiệp dành cho công chức đó...

Điều này có nghĩa là đang có sự thay đổi trong tư duy, hành vi của chính quyền địa phương với doanh nghiệp.

Tất nhiên, vẫn còn khoảng cách để tư duy này thực sự ngấm vào từng công chức. Doanh nghiệp đang mong mỏi, đòi hỏi thay đổi tích cực này nhanh hơn về tốc độ, rộng hơn về độ phủ. Trong kinh doanh hiện đại, thời gian không chỉ là tiền bạc mà nhiều khi là sự sống còn, được mất của một doanh nghiệp. Có thể một quyết định nhanh chóng của cơ quan hành chính sẽ làm một doanh nghiệp hồi sinh và ngược lại, sự chậm trễ của một công chức nào đó có thể hại chết một doanh nghiệp.

Đây là điều mà cộng đồng doanh nghiệp muốn gửi tới từng công chức.

– Có thể nói rằng, đây chính là một trong những thách thức lớn nhất của Chính phủ trong nỗ lực tạo dựng Chính phủ liêm chính, Chính phủ kiến tạo, Chính phủ hành động vì sự phát triển của doanh nghiệp, người dân, thưa ông?

Đúng vậy. Có thể nói, không dễ để đưa quyết tâm, tinh thần kiến tạo của Chính phủ đến từng công chức. Nhưng với yêu cầu rất cụ thể của Nghị quyết 35 và mong muốn phát triển của chính quyền các địa phương, từng công chức sẽ phải đối mặt với áp lực đổi mới.

Hơn nữa, tôi tin là các công chức cũng cảm nhận được trách nhiệm của họ với yêu cầu phát triển của đất nước, nền kinh tế. Khi từng người thay đổi, cả bộ máy sẽ vận hành trơn tru... và theo đúng tinh thần phục vụ doanh nghiệp, tạo dựng hệ sinh thái cho khởi nghiệp.

Điều này rất quan trọng vì theo quan điểm của tôi, Nghị quyết 35 là nghị quyết về thúc đẩy khởi nghiệp theo nghĩa rộng, để cả doanh nghiệp mới và các doanh nghiệp hiện hữu phát triển theo các đòi hỏi mới của nền kinh tế, của hội nhập kinh tế.

– Xin cảm ơn ông!

Khánh An

Nguồn: enternews.vn

ĐỀ ĐÁNH GIÁ ĐÚNG CÁN BỘ HIỆN NAY

Đánh giá cán bộ là khâu mở đầu để thực hiện các khâu của công tác cán bộ. Đánh giá cán bộ đúng hay sai đều ảnh hưởng đến công tác cán bộ theo cả hai chiều tích cực và tiêu cực. Hiện nay “Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu”(1). Yếu kém trong khâu này là một trong những nguyên nhân của “tình trạng chạy chức, chạy quyền, thiếu minh bạch và trực lợi trong công tác cán bộ”(2) bởi một bộ phận cán bộ hạn chế về phẩm chất và năng lực, thậm chí cơ hội chủ nghĩa. Bố trí, sử dụng cán bộ không đúng sẽ dẫn tới tác hại khôn lường như mất đoàn kết, bè phái, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống, tham nhũng xâm hại đến tài sản của đất nước. Bài học đó luôn mang tính thời sự, cảnh báo cho công tác cán bộ của các tổ chức đảng lưu tâm phòng tránh.

Nhận dạng đúng nguyên nhân của hạn chế, yếu kém về công tác đánh giá cán bộ có ý nghĩa rất lớn trong việc đề ra những biện pháp nhằm nâng cao chất lượng đánh giá cán bộ của Đảng ta hiện nay.



1. Nguyên nhân và những hạn chế trong công tác đánh giá cán bộ

Thứ nhất, về nguyên nhân khách quan: Nước ta từ một nền nông nghiệp lạc hậu với chế độ phong kiến tồn tại hàng nghìn năm đi lên chủ nghĩa xã hội, vì vậy dấu ấn của nền sản xuất nhỏ

còn hiện diện, ảnh hưởng đến tầm nhìn, phong cách tư duy của cán bộ, đảng viên, làm nảy sinh tư tưởng tùy tiện, kém ý thức tổ chức kỷ luật, nhất là sa vào chủ nghĩa cá nhân ở một bộ phận cán bộ, đảng viên. Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Sinh trưởng trong xã hội cũ, chúng ta ai cũng mang trong mình hoặc nhiều hoặc ít vết tích xấu xa của xã hội đó về tư tưởng, về thói quen... Vết tích xấu nhất và nguy hiểm nhất của xã hội cũ là chủ nghĩa cá nhân”(3). Vết tích của xã hội cũ ẩn mình trong công tác cán bộ, nhất là khâu đánh giá cán bộ, biểu hiện cụ thể là tư tưởng ganh tỵ, không muốn ai hơn mình, “yêu nên tốt, ghét nên xấu”; bè cánh, cục bộ địa phương, thân quen, dòng họ; “do lòng yêu ghét của mình mà đối với người”(4). Đó là những căn nguyên sâu xa làm lệch chuẩn hệ giá trị đánh giá cán bộ. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ ra rằng, do chủ nghĩa cá nhân mà có nhiều người phạm vào những chứng bệnh như ham dùng người bà con, anh em quen biết, bầu bạn, cho họ là chắc chắn hơn người ngoài; ham dùng những kẻ khéo nịnh hót, mà chán ghét những người chính trực...

Thứ hai, đánh giá cán bộ là vấn đề khó, tinh tế và phức tạp. Nghị quyết Trung ương lần thứ 9 (khóa X) của Đảng chỉ rõ “đánh giá cán bộ được coi là khâu tiền đề quan trọng nhất nhưng vẫn là khâu khó và yếu nhất, khó nhất là đánh giá cái “tâm”, cái “tầm” và bản lĩnh chính trị của cán bộ; đánh giá cán bộ vẫn còn hình thức, chưa phản ánh đúng thực chất cán bộ”(5). Trong những năm qua, một số cấp ủy đảng khi đánh giá cán bộ chưa thực sự lấy hiệu quả công việc, chưa coi trọng định lượng làm thước đo trong đánh giá cán bộ; nhiều nơi chưa thực hiện công khai việc đánh giá cán bộ.

Thứ ba, do chưa lượng hóa được tiêu chuẩn cũng như chưa mô tả vị trí công việc tại không ít tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị nên việc nhận xét, đánh giá thiếu cơ sở khách quan. Hệ tiêu chuẩn xác định rõ ràng, vị trí việc làm được mô tả một cách chi tiết trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ của bộ máy chính là cơ sở khách quan, khoa học để đánh giá phẩm chất, năng lực, kết quả thực hiện nhiệm vụ của cán bộ, công chức.

Thứ tư, còn không ít cấp ủy đảng và cơ quan có thẩm quyền về công tác tổ chức, cán bộ chưa chú trọng tới các biện pháp quản lý cán bộ để hiểu rõ tư tưởng, lập trường, khả năng hoàn thành nhiệm vụ, xu hướng phát triển, năng lực sở trường, uy tín cá nhân, quan hệ xã hội của bản thân và gia đình cán bộ để quản lý cán bộ hiệu quả. Lý luận và thực tiễn cho thấy có “hiểu biết cán bộ” mới có cơ sở đánh giá đúng cán bộ. Trên thực tế “có trường hợp còn không biết mặt cán bộ, dẫn đến việc nhận xét, đánh giá cán bộ chưa thực chất, chưa khách quan, chưa sát”(6). Để đánh giá đúng cán bộ đòi hỏi các chủ thể quản lý phải nắm được đầy đủ thông tin về cán bộ như phẩm chất chính trị, năng lực, sở trường, yếu tố tâm lý, xu hướng triển vọng, khí chất...

Thứ năm, tính gương mẫu của một số cán bộ chủ chốt chưa cao, nói không đi đôi với làm, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, tham nhũng... nên không dám chỉ ra những hạn chế, yếu kém của cán bộ, nhân viên dưới quyền. Nhân cách, uy tín của cán bộ chủ chốt có vai trò rất quan trọng, quyết định đến độ chính xác trong nhận xét, đánh giá cán bộ. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã cho rằng “Mình càng ít khuyết điểm thì cách xem xét cán bộ càng đúng”(7).

2. Biện pháp nâng cao chất lượng công tác đánh giá cán bộ

Một là, nâng cao nhận thức về vai trò, tầm quan trọng của đánh giá cán bộ.

Đánh giá cán bộ thực chất là đo lường phẩm chất, năng lực của cán bộ. Đây là khâu quan trọng tác động đến các khâu của công tác cán bộ. Chất lượng công tác cán bộ liên quan đến khâu đánh giá cán bộ. Các tổ chức đảng, cấp ủy đảng phải phát huy dân chủ, công khai, minh bạch và thực hiện tốt tự phê bình và phê bình trong công tác đánh giá cán bộ. Kết quả đánh giá cán bộ phải được thông báo công khai trong tổ chức đảng để giúp cán bộ biết được kết quả đồng nghiệp, tổ chức đánh giá về mình, từ đó thấy được những ưu điểm, khuyết điểm, hạn chế để xây dựng kế hoạch phấn đấu, rèn luyện.

Hai là, cần lượng hóa tiêu chuẩn gắn với mô tả công việc của từng cán bộ, công chức.

Tiêu chuẩn cán bộ là những tiêu chí phản ánh phẩm chất, năng lực (đức - tài) của người cán bộ. Nắm vững tiêu chuẩn mới có căn cứ khách quan để đánh giá đúng cán bộ cũng như tiến hành các khâu của công tác cán bộ. Trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ của tổ chức mà xây dựng, mô tả vị trí việc làm của từng chức danh. Đây là một trong những nội dung đổi mới công tác tổ chức cán bộ hiện nay, nhằm nâng cao chất lượng chính trị và năng lực hoạt động của từng chức danh trong tổ chức bộ máy; là cơ sở để đối chiếu, đánh giá năng lực hoạt động và kết quả thực hiện nhiệm vụ của từng cán bộ. Nghị quyết Đại hội XI của Đảng chỉ rõ “Đánh giá và sử dụng đúng cán bộ trên cơ sở những tiêu chuẩn, quy trình đã được bổ sung, hoàn thiện, lấy hiệu quả công tác và sự tín nhiệm của nhân dân làm thước đo chủ yếu”(8). Khi đánh giá cán bộ, các chủ thể cần căn cứ các tiêu chí như: phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng; năng lực ra quyết định và tổ chức thực hiện quyết định; phong cách lãnh đạo; hiệu quả công tác và sự tín nhiệm của nhân dân.

Ba là, kết hợp các kênh thông tin để đánh giá cán bộ.

Khi đánh giá cán bộ phải kết hợp các kênh thông tin để có căn cứ đánh giá đúng cán bộ, cụ thể là: cấp ủy trực tiếp quản lý cán bộ; cấp ủy cấp trên trực tiếp; cơ quan tổ chức cán bộ; lấy hiệu quả công tác thực tế làm thước đo; cán bộ, nhân viên dưới quyền, quần chúng nhân dân đánh giá và cán bộ tự đánh giá. Mỗi kênh đánh giá đều phản ánh được thế mạnh, ưu điểm, nhưng trong đó 3 kênh chủ đạo là cấp ủy đảng gắn với trách nhiệm đánh giá của người đứng đầu; hiệu quả công tác thực tế và tín nhiệm của quần chúng nhân dân có ý nghĩa chi phối, quyết định.

Khi đánh giá cán bộ phải có quan điểm biện chứng, khoa học. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, “Trong thế giới, cái gì cũng biến hóa. Tư tưởng của người cũng biến hóa. Vì vậy cách xem xét cán bộ, quyết không nên chấp nhất, vì nó cũng phải biến hóa”(9). Chẳng hạn cùng là một chức danh như nhau, nhưng công tác ở địa bàn phức tạp, đi lại khó khăn, trình độ dân trí thấp, an ninh phức tạp sẽ được đánh giá cao hơn so với cán bộ, công chức công tác trong điều kiện môi trường thuận lợi... Xuất phát từ bản chất xã hội của con người, khi đánh giá cán bộ phải có quan điểm toàn diện, tránh phiến diện chủ quan, có như vậy mới hiểu được đầy đủ bản chất của người cán bộ “Xem xét cán bộ, không chỉ xem ngoài mặt mà còn phải xem tính chất của họ. Không chỉ

xem một việc, một lúc mà phải xem cả công việc của họ”(10). Cần bảo đảm dân chủ và công khai trong đánh giá cán bộ, từ đó góp phần nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức.

Cần tiếp tục duy trì việc lấy phiếu tín nhiệm đối với cán bộ. Lấy phiếu tín nhiệm định kỳ đối với cán bộ chủ chốt là cách làm mới của Đảng nhằm mục đích đánh giá phẩm chất, năng lực của cán bộ, có tác dụng nhắc nhở, động viên, cảnh báo cán bộ luôn nêu cao trách nhiệm, phấn đấu rèn luyện, tận tụy phục vụ nhân dân. Kết quả lấy phiếu tín nhiệm là một tham số giúp cấp ủy, người đứng đầu nắm được phẩm chất, năng lực, uy tín của cán bộ; mặt khác giúp cán bộ điều chỉnh, khắc phục những hạn chế, yếu kém để hoàn thiện nhân cách, tổ chức điều hành công việc có hiệu quả hơn.

Bốn là, coi trọng kiểm tra, giám sát cán bộ, công tác cán bộ.

Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, “Có kiểm soát như thế mới biết rõ cán bộ và nhân viên tốt hay xấu”(11). Làm tốt chức năng này mới giúp các chủ thể quản lý hiểu và nắm chắc cán bộ ở tất cả các phương diện chính trị tư tưởng, kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị, năng lực sở trường, xu hướng triển vọng, uy tín trong quần chúng và hoàn cảnh gia đình. Đảng lãnh đạo, quản lý cán bộ, “thương yêu cán bộ” nhưng “không phải là vỗ về, nuông chiều, thả mặc” mà phải thường xuyên động viên, nhắc nhở, phê bình và tự phê bình để cán bộ phát huy ưu điểm, phòng tránh các khuyết điểm, sai phạm. Tác nghiệp này không chỉ giúp các cấp ủy nắm chắc cán bộ mà còn giúp cán bộ phấn đấu rèn luyện tốt hơn. Hơn lúc nào hết, các cấp ủy đảng phải tăng cường kiểm tra công tác cán bộ, trong đó có khâu đánh giá cán bộ của các tổ chức đảng cấp dưới nhằm giúp các tổ chức đảng thực hiện đúng, bài bản khâu đánh giá cán bộ.

Năm là, phát huy vai trò của nhân dân trong việc giám sát, đánh giá cán bộ.

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã đúc kết: “Cán bộ nào tốt, cán bộ nào xấu, cán bộ nào có lỗi lầm mà có thể sửa đổi, ai làm việc gì hay, việc gì quấy, dân chúng cũng do cách so sánh đó, mà họ biết rõ ràng”(12). Sự nhận xét chân thành, có trách nhiệm với động cơ góp ý xây dựng của quần chúng nhân dân là một kênh để các cấp ủy tham khảo nhận xét, đánh giá chính xác cán bộ, là cơ sở để quản lý, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý. Do đó, cần tiếp tục duy trì quy trình cán bộ được đề bạt, bổ nhiệm nhất thiết phải có nhận xét của cấp ủy địa phương./.

Ghi chú:

(1), (8) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Nxb. CTQG, H.2011, tr.174; tr.261.

(2),(5),(6) Nghị quyết Trung ương lần thứ 9 khóa X, Nxb. CTQG, H.2009, tr.110; tr.213; tr.213.

(3) Hồ Chí Minh, toàn tập, tập 9, Nxb CTQG, H.2000, tr.283.

(4),(7),(9),(10),(11),(12) Hồ Chí Minh, toàn tập, tập 5, Nxb CTQG, H.2000, tr.277; tr.278; tr.278; tr.278; tr.287; tr.296.

TS. Nguyễn Thế Tư - Học viện chính trị khu vực III

Nguồn: tcnn.vn

BỔ NHIỆM CÁN BỘ: QUY TRÌNH CÓ VẤN ĐỀ?

Trong các trường hợp khi bị phát hiện, tiến hành kiểm tra, điều kết luận “đúng quy trình”. Phải chăng quy trình trong công tác cán bộ có vấn đề?

Thời gian gần đây, dư luận cán bộ, đảng viên và nhân dân cả nước bất bình về một số trường hợp lãnh đạo bộ, ngành, địa phương bổ nhiệm một cách bất thường con em, người nhà mình vào các vị trí trong bộ máy nhà nước. Tuy nhiên, các trường hợp khi bị phát hiện, tiến hành kiểm tra, điều kết luận “đúng quy trình”. Vậy, vấn đề đặt ra ở đây là, phải chăng quy trình trong công tác cán bộ có vấn đề?



Ảnh minh họa

Các nhà khoa học, cán bộ đảng viên và người dân đều tin tưởng những quy trình về công tác cán bộ của Đảng, nhà nước ta như trong đào tạo, quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ đều rất chặt chẽ, khoa học. Vậy nên, vấn đề ở đây là những người vận hành quy trình đó đã gặp phải những tác động làm sai lệch quy trình; hoặc chính người vận hành đã cố tình làm sai lệch quy trình để giành lợi ích cá nhân, lợi ích cho một nhóm người, chứ không phải vì lợi ích cộng đồng, lợi ích cho quốc gia dân tộc.

Là người nhiều năm nghiên cứu và giảng dạy khoa học tại Trường Đại học Cần Thơ, PGS.TS Lê Phước Lộc khẳng định, quy trình trong khoa học tự nhiên là những yêu cầu khắt khe, nghiêm ngặt về tuân thủ thao tác để cho ra sản phẩm cuối cùng theo ý muốn. Tuy nhiên, trong khoa học xã hội, mà công tác cán bộ thuộc lĩnh vực này, thì việc thực hiện quy trình luôn chịu sự tác động của các chủ thể vận hành quy trình.

Khi tìm hiểu kỹ về “quan lộ” của một số cán bộ bị phát hiện không đủ tư cách, đạo đức, năng lực làm việc thời gian qua và đối chiếu những nguyên tắc trong vận hành quy trình công tác cán bộ thì PGS.TS Lê Phước Lộc cho thấy, có những vấn đề bất thường.

Chính hoàn cảnh đất nước ta trong những năm tháng chiến tranh, và thậm chí môi trường khắc nghiệt của nhà tù đế quốc lại là nơi đào tạo, rèn luyện và trưởng thành của nhiều cán bộ Đảng, Nhà nước ta. Đó là khẳng định của ông Phạm Bá Lữ (76 tuổi, hơn 50 tuổi Đảng), hiện là Trưởng ban liên lạc toàn quốc Cựu tù binh bị địch bắt, tù đày trong kháng chiến.

Ông Phạm Bá Lữ cho biết, cái Đức của người cán bộ là phải biết lo cho nhân dân, phải trung thành với Tổ quốc, với Đảng; cái Tài là phải biết vận dụng thực tiễn để tổ chức thực hiện nghị quyết, chủ trương của Đảng phục vụ nhân dân; phong cách cán bộ phải luôn gần dân, đi vào những điểm nóng, giải quyết kịp thời bức xúc cho nhân dân. Hơn nữa, người cán bộ cần có sự khiêm tốn, hiểu dân; có cái tâm trong sáng.

Ông Phạm Bá Lữ cho rằng, để có được đội ngũ cán bộ tốt thì công tác cán bộ của Đảng cần phải đi sâu, đi sát, hội đủ các tiêu chuẩn Trung ương đã đề ra. Ví dụ về vấn đề đức - con người ấy đức độ như thế nào; về trình độ phải được đào tạo căn bản, chứ không phải là đào tạo theo cái kiểu để được đề bạt.

Dur luận cán bộ đảng viên, nhân dân cả nước đang đặt nhiều niềm tin vào quyết tâm của Đảng, của Chính phủ trong việc làm trong sạch đội ngũ cán bộ. Việc phòng chống tham nhũng, tiêu cực là không có vùng cấm; quyết tâm xây dựng Chính phủ kiến tạo, hành động, liêm chính; chọn người tài chứ không chọn người nhà... Đó là quan điểm của các đồng chí lãnh đạo cao nhất của Đảng, Chính phủ trong việc loại bỏ “những con sâu làm rầu nồi canh”, xây dựng Đảng ta thật sự trong sạch, vững mạnh; Chính phủ và cơ quan chính quyền các cấp thật sự vì dân, vì nước...

Để làm được điều này, theo bà Nguyễn Thị Hồng Minh, nguyên Thứ trưởng, nguyên Phó Bí thư Ban cán sự Đảng Bộ Thủy sản thì việc đánh giá năng lực của cán bộ phải bằng những cống hiến cụ thể, bằng những công trình khoa học mang lại lợi ích cho cộng đồng xã hội, được mọi người công nhận. Lý lịch và bằng cấp của mỗi ứng cử viên chỉ là điều kiện đủ cho mỗi vị trí lãnh đạo...

Bà Nguyễn Thị Hồng Minh kiến nghị: tuyển công chức hoặc lên chức đều phải thi tuyển một cách rất là rõ ràng, công khai. Và việc thi tuyển nên có cơ chế độc lập giám sát.

Trong suốt cuộc đời hoạt động cách mạng của mình, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn dành sự quan tâm rất lớn cho công tác cán bộ của Đảng, của đất nước. Người từng nói: “Cán bộ là gốc của mọi công việc”, “Cái gì có lợi cho dân thì hết sức làm”. Người cũng cảnh tỉnh: “Một dân tộc, một Đảng và mỗi con người, ngày hôm qua là vĩ đại, có sức hấp dẫn lớn, không nhất định hôm nay và ngày mai vẫn được mọi người yêu mến và ca ngợi, nếu lòng dạ không còn trong sáng nữa, nếu sa vào chủ nghĩa cá nhân”.

Trong cuộc vận động học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Chủ tịch Hồ Chí Minh mà toàn Đảng, toàn quân, toàn dân ta đang tiến hành hiện nay, việc học tập những tư tưởng và

phương pháp tổ chức cán bộ của Bác Hồ là đặc biệt quan trọng, để chúng ta có những cán bộ thực sự là công bộc của dân, hết lòng hết sức phụng sự nhân dân, công hiến cho đất nước./.

Nguồn: vov.vn

“CÓ LÊN CHẴNG CÓ XUỐNG” BAO GIỜ KHẮC PHỤC!?

Ở nước ta hiện nay, việc cho ra khỏi nhà nước một biên chế là không hề dễ dàng nếu họ không vi phạm kỷ luật. Bởi nó không chỉ đụng chạm đến “bát cơm, manh áo” của mỗi con người cụ thể mà rất có thể đụng đến những quan hệ “nhằng nhịt”, “chồng chéo” đằng sau một suất biên chế.



Ảnh minh họa

Từ kinh nghiệm Quảng Ninh hay Hà Nội trong thời gian qua, chắc chắn quan niệm này đã có nhiều thay đổi.

Cụ thể, phát hiện nhiều yếu kém, bất cập của đội ngũ lao động trong bộ máy nhà nước, tỉnh Quảng Ninh đã mạnh dạn thực hiện đề án “Đổi mới phương thức, nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng; thực hiện tinh giản bộ máy, biên chế” (Đề án 25). Chỉ sau một năm thực hiện Đề án 25, toàn tỉnh đã giảm được 1.605 công chức, viên chức; cắt chi trả phụ cấp thường xuyên đối với 18.919

người hoạt động không chuyên trách ở cơ sở (gồm hàng ngàn tổ trưởng dân phố, trưởng khu dân cư...); giảm 2 đơn vị sự nghiệp thuộc tỉnh; 118 phòng, đơn vị, đầu mối trực thuộc các sở - ban - ngành, đoàn thể tỉnh và các địa phương... Hiệu quả từ đề án này đã tiết kiệm chi thường xuyên được gần 300 tỉ đồng/năm và hàng trăm tỉ đồng từ cơ sở vật chất.

Theo Bí thư Tỉnh ủy Quảng Ninh Nguyễn Văn Đốc, kết quả này có được là do tỉnh đã rà soát toàn hệ thống chính trị về tổ chức bộ máy, biên chế. “Địa phương đã mạnh dạn sắp xếp, tinh gọn bộ máy; sáp nhập các cơ quan, đơn vị có cùng chức năng, nhiệm vụ hoặc chức năng, nhiệm vụ tương đồng theo hướng một chức năng, một nhiệm vụ chỉ có một người hoặc một đơn vị chủ trì thực hiện và chịu trách nhiệm” – Bí thư Tỉnh ủy Quảng Ninh cho biết.

Sau Quảng Ninh là thành phố Hà Nội. Trong cuộc làm việc mới đây với Đoàn kiểm tra của Trung ương do đồng chí Phạm Minh Chính, Ủy viên Bộ Chính trị, Trưởng Ban Tổ chức Trung ương dẫn đầu về việc thực hiện Nghị quyết 39-NQ/TW về tinh giản biên chế ở Hà Nội, Phó Bí

thư Thường trực Thành ủy Hà Nội Ngô Thị Thanh Hằng thông tin, hiện tổng số biên chế công chức, viên chức toàn thành phố thấp hơn nhiều tổng số biên chế được giao với mức 137.000 người. Đặc biệt, khối các cơ quan Đảng, MTTQ, tổ chức chính trị - xã hội đã hoàn thành rà soát, sắp xếp 12/50 đơn vị. Sau sắp xếp giảm 9 phòng, ban (11,8%); giảm 9 đơn vị sự nghiệp (34,6%), giảm 9 cán bộ cấp trưởng phòng, ban; giảm 20 cán bộ cấp phó phòng, ban.

Gần đây nhất, Ban Cán sự UBND Thành phố Hà Nội đã chủ động sắp xếp lại bộ phận văn phòng, cắt giảm từ 12 phòng xuống 7 phòng. Sau khi sắp xếp, đang thừa ra 27 phó phòng. Những trường hợp này được giữ nguyên chức vụ, hưởng nguyên hệ số lương trong vòng 24 tháng nhưng không tham gia điều hành và làm việc như chuyên viên. Đến nay, khối các cơ quan trực thuộc UBND Thành phố, sau sắp xếp giảm 46 phòng, ban (22,5%), giảm thêm 6 phòng so với Thông tư liên tịch, giảm 26 trưởng phòng, 116 phó trưởng phòng... Tựu trung lại, cả Thủ đô, trong công cuộc tinh giản biên chế những năm qua đã giảm 55 phòng, ban; giảm 130 đơn vị sự nghiệp, giảm 35 trưởng phòng, ban và 136 phó phòng, ban. Đây thật sự là những con số “biết nói” trong quá trình kiên quyết “siết” biên chế của Thủ đô.

Không dừng lại ở đó, Hà Nội thông tin, dự kiến đến năm 2017, khối cơ quan Đảng, MTTQ, các tổ chức chính trị - xã hội giảm 69 biên chế so với hiện nay; dự kiến đến năm 2020 giảm 413 người. Khối cơ quan chính quyền dự kiến năm 2016 giảm 1,5% biên chế công chức được giao và giai đoạn 2020 - 2021 dự kiến giảm tối thiểu 10% so với biên chế được giao năm 2015. Theo đó, Hà Nội sẽ kiên quyết sắp xếp, hợp nhất, giải thể những đơn vị sự nghiệp hoạt động không hiệu quả kéo dài hoặc chông chéo về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức lại các đơn vị theo hướng giảm chi ngân sách, tăng dần tự chủ, tiến tới tự chủ hoàn toàn kinh phí.

Vậy đâu là cách làm của Hà Nội? Theo Trưởng Ban Tổ chức Thành ủy Hà Nội Vũ Đức Bảo, tinh giản biên chế là việc có ảnh hưởng sâu rộng trong toàn cơ quan, đơn vị, vì thế phải có cách làm phù hợp đi kèm cơ chế, chính sách cụ thể, làm sao tránh giảm “cơ học”, quan trọng là hướng tới nâng cao chất lượng thực thi công vụ, xây dựng bộ máy tinh gọn, hiệu quả. Hà Nội thực hiện công tác này dựa trên kết quả đánh giá phân loại cán bộ công chức của các đơn vị trong những năm vừa qua, lấy chất lượng, tiến độ, trách nhiệm, tinh thần thái độ phục vụ làm nòng cốt. Tiếp theo là đánh giá dựa trên chuyên môn, sự phối hợp công tác giữa người này với người khác, đơn vị này với đơn vị khác. Đặc biệt, cuối tháng 4 vừa qua, Sở Nội vụ đã hướng dẫn các cơ quan hành chính triển khai hoàn thiện bản mô tả công việc và khung năng lực của từng vị trí và có văn bản đề nghị thực hiện theo tiến độ đề ra... Từ đó, xây dựng Đề án vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức, viên chức theo chức danh nghề nghiệp của cơ quan, đơn vị, báo cáo Ban Thường vụ Thành ủy thẩm định, phê duyệt ngay trong năm 2016.

Mô hình và cách làm của mỗi nơi tuy khác nhau nhưng mục đích chính vẫn là giảm biên chế, thực hiện Nghị quyết của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ,

công chức; giảm gánh nặng ngân sách trong điều kiện số công chức “sáng cấp ô đi, tối cấp về” vẫn còn khá nhức nhối trong nền công vụ Việt Nam.

Từ câu chuyện tinh giản biên chế, sắp xếp bộ máy theo hướng tinh gọn, hiệu quả của Hà Nội và Quảng Ninh có thể thấy: Nếu nơi nào thật sự muốn tinh giản biên chế chắc chắn sẽ có biện pháp và sẽ thực hiện được. Không những thế, khi áp dụng các giải pháp phân loại, sàng lọc để loại ra khỏi bộ máy những biên chế không cần thiết, làm cho đội ngũ cán bộ công chức chất lượng hơn, tinh thông hơn thì những người ở lại chắc chắn sẽ làm việc tốt hơn. Hơn nữa, trong điều kiện hiện nay, việc tinh giản này sẽ có lợi về nhiều mặt. Nó không đơn thuần là giảm về số lượng cán bộ công chức, giảm chi phí hành chính, giảm ngân sách nhà nước mà là làm cho cơ cấu, số lượng, chất lượng của đội ngũ cán bộ công chức, nhất là chất lượng chuyên môn, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp ngày một nâng cao.

Điều quan trọng nữa trong việc cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, tinh giản biên chế nữa là chắc chắn chúng ta dần khắc phục được tình trạng bất cập trong tuyển dụng, quản lý cán bộ là “có vào mà không có ra, có lên mà không có xuống”. Và, vượt qua cái khó này chúng ta khắc phục được tâm lý “thứ nhất hậu duệ, thứ nhì quan hệ, thứ ba tiền tệ, thứ tư mới là... trí tuệ” như người ta vẫn nói bấy lâu nay.

Tại buổi làm việc của Đoàn công tác Bộ Chính trị với Hà Nội, Trưởng Ban Tổ chức Trung ương Phạm Minh Chính đã đưa ra đề nghị: Hà Nội tới đây khi sắp xếp bộ máy, tinh giản biên chế phải tiếp tục quan tâm, tập trung vào các lĩnh vực sử dụng nhiều biên chế, chi tiêu nhiều ngân sách. Cùng với đó là tách dịch vụ công ra khỏi quản lý nhà nước để tiết giảm ngân sách, sắp xếp lại các ban quản lý dự án; nghiên cứu việc ký hợp đồng có thời hạn đối với viên chức và việc bổ nhiệm công chức cũng phải có thời hạn, qua đó mới có thể khắc phục được bất cập trong tuyển dụng, quản lý cán bộ là “có vào mà không có ra, có lên mà không có xuống”, đồng thời tạo tính cạnh tranh trong công tác cán bộ./.

Nguồn: dangcongsan.vn

QUAN CHỨC KHÔNG ĐƯỢC BỎ NHIỆM CON CHÁU, NGƯỜI NHÀ?

Ông Nguyễn Sĩ Dũng cho rằng phải áp đặt nguyên tắc bao trùm trong việc bổ nhiệm cán bộ là quan chức không được bỏ nhiệm người nhà.

Lựa chọn được một đội ngũ cán bộ vừa có đức, vừa có tài luôn là mong muốn của toàn thể nhân dân ta. Song, thực tế cho thấy, công tác cán bộ lâu nay vẫn còn không ít bất cập, nhất là tình trạng “chọn người nhà chứ không chọn người tài”, với những ví dụ đang rất “nóng” như trường hợp “cả họ làm quan” ở huyện Mỹ Đức (Hà Nội), Cục trưởng Cục thuế tỉnh Bà Rịa-Vũng Tàu quy hoạch vợ làm Cục phó Cục thuế tỉnh hay việc bổ nhiệm ông Vũ Quang Hải, con trai cựu Bộ trưởng Bộ Công thương Vũ Huy Hoàng tại Tổng công ty Sabeco. Những vụ việc như vậy không chỉ làm cho đội ngũ cán bộ suy yếu về năng lực, phẩm chất mà còn khiến người dân phai nhạt niềm tin.

Muốn thực hiện được thông điệp “chọn người tài, không chọn người nhà” của Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc, TS. Nguyễn Sĩ Dũng, nguyên Phó Chủ nhiệm Văn phòng Quốc hội cho rằng, muốn chọn được người tài phải tạo ra “cầu” mới có người tài, tức là phải tạo được cạnh tranh lành mạnh. Trong quản trị, giao quyền và trách nhiệm phải rõ ràng hơn.

“Thánh Gióng chỉ xuất hiện khi vua bị sức ép phải kêu gọi tìm kiếm người tài giỏi, nếu không nước sẽ mất. Thánh Gióng xuất hiện đúng vào lúc đó. Không có “cầu”, Thánh Gióng sẽ không xuất hiện, chỉ có người tung hô vua mới xuất hiện”, ông Nguyễn Sĩ Dũng nêu dẫn chứng.

Ông Nguyễn Sĩ Dũng cũng cho rằng, Thủ tướng đã nêu ra hàng loạt giải pháp, định hướng lớn về Chính phủ kiến tạo, Chính phủ phục vụ, Chính phủ hành động, nhưng những giải pháp đó khó có thể được thực thi và phát huy hiệu quả, nếu thiếu những con người đủ khả năng, tâm huyết, trách nhiệm với công việc, hết lòng phục vụ nhân dân.



TS. Nguyễn Sĩ Dũng, nguyên Phó Chủ nhiệm Văn phòng Quốc hội

Có một nguyên tắc là áp lực chọn đúng người tài sẽ tạo ra người tài. Không phải chế độ chính sách, không phải trải thảm đỏ thì mới chọn được người tài. Phải đi theo nền kinh tế thị trường, khi có sự cạnh tranh lành mạnh mới tạo ra nhu cầu phải chọn người có năng lực thực sự.

“Hãy xem các doanh nghiệp, trước sức ép cạnh tranh buộc họ phải tìm và chọn được những người thực sự giỏi. Thậm chí, có những doanh nghiệp phải đi săn đầu người, doanh nghiệp nước ngoài cũng thế. Chính vì vậy phải áp đặt cơ chế cạnh tranh vào tất cả các khâu của nền công vụ, hành chính”, ông Nguyễn Sĩ Dũng nói.

Theo ông Nguyễn Sĩ Dũng, Cách mạng Tháng Tám là một cuộc can qua mà ở đó người dân vùng lên xóa bỏ một trật tự xã hội “con vua thì lại làm vua”. Việc bổ nhiệm con, cháu, người thân trong thời gian qua chính là chúng ta đang phản bội lại lời thề của Cách mạng Tháng Tám. Và cũng đồng nghĩa với đó là chúng ta đang tích tụ cho một cuộc can qua mới.

Theo đó, việc bổ nhiệm nhân sự phải có những nguyên tắc cụ thể chứ không phải là những quy trình chung chung. Nguyên tắc bao trùm phải là tất cả quan chức không được bổ nhiệm con, cháu, người thân của mình. TS Nguyễn Sĩ Dũng cho hay, quyền lực công là của dân chứ không phải là tài sản được thừa kế sẵn có. Dân giao quyền lực cho cán bộ để bảo vệ và phục vụ nhân dân chứ không phải là thứ để ban phát. Hơn nữa, việc lựa chọn người nhà thay vì người tài không chỉ gây xung đột lợi ích mà còn tạo sự bất bình đẳng trong việc trao cơ hội cho các công dân khác.

Thực tế cho thấy, không ít ít quốc gia trên thế giới có cha và con đều làm Tổng thống. Nhưng điều đó khiến dư luận không hề ngờ vực về các vị trí cao nhất của quốc gia khi nằm trong tay gia đình của một người. Bởi ở đó, việc chọn lựa những vị trí cao của quốc gia đều rất minh bạch, công bằng và dân chủ. Đó là sự lựa chọn của nhân dân chứ không phải là sự lựa chọn của một vài cá nhân trong chính quyền của họ.

Khi được hỏi, nếu áp đặt nguyên tắc không được bổ nhiệm người thân thì con, em của cán bộ sẽ không có cơ hội?, ông Nguyễn Sĩ Dũng cho rằng, không nên coi làm lãnh đạo là một sự thành đạt mà làm lãnh đạo là một sự lựa chọn công hiến. Như vậy, anh phải chịu một thiệt thòi nhất định, trong đó có việc con cái, người thân bị thiệt thòi.

“Là người đại diện quyền lực nhà nước, là đại biểu nhân dân thì tất cả mọi chuyện đều phải minh bạch. Người dân làm sao tin anh được nếu những việc quan trọng anh giao cho con, cháu, họ hàng của mình? Còn nếu anh làm việc đó thì sẽ không xứng đáng với vị trí là người nắm quyền lực công”, ông Nguyễn Sĩ Dũng nói.

Ông Vũ Ngọc Hoàng, nguyên Phó Trưởng Ban Thường trực Ban Tuyên giáo Trung ương cũng cho rằng cần phải đổi mới căn bản công tác cán bộ. Đầu tiên, phải dân chủ trong phát hiện nhân tài. Từ các nguồn, các kênh thông tin khác nhau, các đoàn thể chính trị xã hội và các tổ chức có cơ chế phát hiện nhân tài, giới thiệu và khuyến khích ứng cử tự do. Tiếp theo là tổ chức cho tranh cử để chọn được người tài hơn. Nhiều người trình bày kế hoạch, chiến lược của mình

nếu trúng cử. Sau đó tổ chức cho các ứng cử viên tranh luận với nhau, qua đó người dân mới đủ thông tin để đánh giá và chọn được người xứng đáng vào các vị trí chủ chốt.

Theo ông Vũ Ngọc Hoàng, tranh cử trong chọn cán bộ lãnh đạo, cộng với cơ chế kiểm soát quyền lực, cơ chế thực thi dân chủ rộng rãi, minh bạch thông tin có ý nghĩa rất quan trọng đối với việc xây dựng một bộ máy mạnh, hiệu quả và trong sạch.

“Để tiến hành tranh cử lành mạnh cần phải có sự chuẩn bị chín muồi về môi trường, về cơ chế, văn hóa, minh bạch thông tin. Nếu không chuẩn bị các bước đến độ chín thì lúc này đồng tiền cũng có thể tham gia, người nhiều tiền có khi vận động được nhiều phiếu, vì người tài chưa hẳn đã có nhiều tiền”, ông Vũ Ngọc Hoàng nhấn mạnh./.

Nguồn: vov.vn

QUYẾT ĐỊNH CỦA THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ BÃI BỎ QUYẾT ĐỊNH SỐ 67/2011/QĐ-TTg

Ngày 16/9/2016, Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc ký ban hành Quyết định số 39/2016/QĐ-TTg về việc bãi bỏ Quyết định số 67/2011/QĐ-TTg ngày 12/12/2011 của Thủ tướng Chính phủ về ban hành Quy chế quản lý thống nhất các hoạt động đối ngoại của Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

Quyết định này có hiệu lực thi hành sau 45 ngày kể từ ngày ký.

Anh Cao - Cổng thông tin điện tử Bộ Nội vụ

BỘ TÀI CHÍNH ÁP DỤNG CHẾ ĐỘ KHOẢN KINH PHÍ SỬ DỤNG XE CÔNG TỪ 01/10/2016

Bộ Tài chính đã ban hành Quyết định số 1997/QĐ-BTC Quy định chế độ khoán kinh phí sử dụng xe ô tô. Theo đó, Bộ Tài chính áp dụng chế độ khoán kinh phí sử dụng xe công đối với các chức danh Thứ trưởng Bộ Tài chính, chức danh lãnh đạo có hệ số phụ cấp chức vụ 1,25 (Tổng cục trưởng và tương đương) thuộc Bộ Tài chính.



Ảnh minh họa

Mức khoán kinh phí đưa đón từ nơi ở đến nơi làm việc hàng ngày được xác định như sau:

Mức khoán đưa đón (đồng/tháng)	=	Đơn giá khoán (đồng/km)	x	Số km khoán (km)	x	02 lượt (lượt)	x	Số ngày làm việc của tháng (ngày)
--------------------------------------	---	-------------------------------	---	---------------------	---	-------------------	---	---

Trong đó: Đơn giá khoán được xác định theo mức giá của các hãng xe taxi (loại 4 chỗ ngồi) phổ biến trên thị trường; Số km khoán là khoảng cách thực tế từ nơi ở đến nơi làm việc; Số lượt đưa đón từ nơi ở đến nơi làm việc hàng ngày: 02 lượt (đi và về); Số ngày làm việc của tháng theo quy định của Bộ Luật Lao động (22 ngày).

Đơn giá khoán kinh phí sử dụng xe ô tô được thực hiện ổn định 12 tháng/1 lần tính từ thời điểm Bộ phê duyệt đơn giá khoán kinh phí sử dụng xe ô tô đối với chức danh Thứ trưởng Bộ Tài chính.

Bộ Tài chính giao Cục Kế hoạch - Tài chính xây dựng đơn giá khoán kinh phí sử dụng xe ô tô đưa đón từ nơi ở đến nơi làm việc hàng ngày đối với các chức danh Thứ trưởng Bộ Tài chính; Chi trả số tiền khoán kinh phí sử dụng xe cùng với kỳ trả lương cho từng chức danh Thứ trưởng thực hiện khoán; Phối hợp với Văn phòng Bộ Tài chính xác định khoảng cách thực tế từ nơi ở đến nơi làm việc của từng chức danh Thứ trưởng thực hiện khoán.

Căn cứ nội dung quy định tại Quyết định này, các Tổng cục và tương đương thực hiện xác định và chi trả số tiền khoán kinh phí sử dụng xe ô tô cùng với kỳ trả lương cho các chức danh lãnh đạo có hệ số phụ cấp chức vụ 1,25 (Tổng cục trưởng và tương đương) thuộc các Tổng cục./.

Nguồn: mof.gov.vn

BỘ CÔNG THƯƠNG BỔ NHIỆM NHÂN SỰ CHỦ CHỐT

Bộ trưởng Bộ Công Thương Trần Tuấn Anh vừa bổ nhiệm lãnh đạo Tổng cục Năng lượng và Vụ Phát triển nguồn nhân lực.



Bộ trưởng Trần Tuấn Anh trao Quyết định và chúc mừng tân Phó Tổng Cục trưởng Tổng cục Năng lượng Phương Hoàng Kim

Chiều ngày 21/9/2016, Bộ trưởng Bộ Công Thương Trần Tuấn Anh đã trao Quyết định số 3768/QĐ-BCT ngày 19/9/2016 về việc điều động và bổ nhiệm ông Phương Hoàng Kim, nguyên Vụ trưởng Vụ Phát triển nguồn nhân lực, giữ chức vụ Phó Tổng Cục trưởng Tổng cục Năng lượng, Bộ Công Thương; Quyết định số 3769/QĐ-BCT ngày 19/9/2016 về việc bổ nhiệm bà Nguyễn Thị Lâm Giang, nguyên Trưởng phòng Tổng hợp, Vụ Phát triển nguồn nhân lực, giữ chức Phó Vụ trưởng Vụ Phát triển nguồn nhân lực, Bộ Công Thương.

Nguồn: baohinhphu.vn

BỔ NHIỆM GIÁM ĐỐC SỞ DU LỊCH VÀ SỞ VĂN HÓA THỂ THAO THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Sáng 22/9/2016, tại trụ sở UBND thành phố Hồ Chí Minh, Chủ tịch UBND thành phố Nguyễn Thành Phong đã trao quyết định điều động bà Văn Thị Bạch Tuyết, Giám đốc Sở Du lịch đến nhận công tác tại Văn Phòng Đoàn Đại biểu Quốc hội thành phố Hồ Chí Minh.



Ông Bùi Tá Hoàng Vũ được điều động giữ chức vụ Giám đốc Sở Du lịch thành phố Hồ Chí Minh

Đồng thời, trao quyết định điều động, bổ nhiệm ông Bùi Tá Hoàng Vũ, Phó Bí thư Quận ủy, Chủ tịch UBND quận 8 giữ chức vụ Giám đốc Sở Du lịch. Thời gian giữ chức vụ 5 năm.



*Ông Nguyễn Hữu Việt được điều động giữ chức vụ
Giám đốc Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hồ Chí Minh*

Ngoài ra, lãnh đạo UBND thành phố cũng trao quyết định điều động, bổ nhiệm ông Nguyễn Hữu Việt, Bí thư Quận ủy quận 9, Chủ tịch HĐND quận 9 giữ chức vụ Giám đốc Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hồ Chí Minh. Thời gian giữ chức vụ 5 năm.

Nguồn: sggp.org.vn