



BẢN TIN CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

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

SỐ 10 - Từ 5/8 đến 11/8/2016

TIN NỔI BẬT CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

TIN TRUNG ƯƠNG

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

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

**THỨ TRƯỞNG BỘ NỘI VỤ
PHÓ TRƯỞNG BAN BAN CHỈ ĐẠO
CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH
CỦA CHÍNH PHỦ**

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

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

Địa chỉ

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

Email

bantinbcdcchc@moha.gov.vn

Website

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

THỦ TƯỚNG NGUYỄN XUÂN PHÚC:

BỘ MÁY HÀNH CHÍNH PHẢI TINH GỌN, GẮN DÂN

Ngày 8/8/2016, tại buổi làm việc với lãnh đạo tỉnh Thái Bình về tình hình thực hiện nhiệm vụ kinh tế - xã hội và công tác khắc phục thiệt hại do bão số 1 gây ra trên địa bàn tỉnh, Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc biểu dương những kết quả trong phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh và khẳng định, để hướng tới mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, bên cạnh việc triển khai mạnh mẽ công tác xúc tiến thương mại, đồng hành cùng doanh nghiệp, thúc đẩy khởi nghiệp, khai thác các tiềm năng thế mạnh thì bộ máy hành chính từ tỉnh đến xã phải tinh gọn, chất lượng, sát sao với nhân dân, minh bạch, tạo thuận lợi cho người dân và doanh nghiệp trong công việc. Thủ tướng tái khẳng định, phát triển kinh tế phải gắn với bảo vệ môi trường.



Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc làm việc tại tỉnh Thái Bình ngày 8/8

Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc cũng khẳng định tinh thần chỉ đạo quyết liệt trong công tác phòng chống cơn bão số 1 và khẩn trương khắc phục hậu quả bão của tỉnh Thái Bình; đồng thời, đồng ý với đề xuất của tỉnh nhằm hỗ trợ cho người dân và doanh nghiệp trong tỉnh sau bão.

Nguồn: sggp.org.vn

PHÓ THỦ TƯỚNG TRƯƠNG HÒA BÌNH KIỂM TRA CÔNG TÁC CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH TẠI QUẢNG NINH

Ngày 10/8/2016, đồng chí Trương Hòa Bình, Ủy viên Bộ Chính trị, Phó Thủ tướng Chính phủ, Trưởng Ban chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ làm việc với tỉnh Quảng Ninh về công tác cải cách hành chính.

Phó Thủ tướng và đoàn công tác đã đến thăm Trung tâm hành chính công Thành phố Uông Bí và Trung tâm hành chính công tỉnh Quảng Ninh.

Được Thủ tướng Chính phủ đồng ý cho thí điểm thành lập Trung tâm hành chính công, thể hiện sự quyết tâm của tỉnh trong việc thực hiện cơ chế một cửa, cơ chế một cửa liên thông tại các cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương, góp phần nâng cao chất lượng phục vụ người dân và doanh nghiệp, tỉnh Quảng Ninh đã đưa vào hoạt động 14 trung tâm hành chính công cấp huyện. Tổng hồ sơ nhận giải quyết đến thời điểm hiện nay là 494.335 hồ sơ, đã giải quyết 490.622 hồ sơ (đạt 99,25%), số hồ sơ đang giải quyết là 3.713 hồ sơ (đạt 0,75%).



Toàn cảnh buổi làm việc

Làm việc với lãnh đạo tỉnh Quảng Ninh, Phó Thủ tướng Trương Hòa Bình đã biểu dương chính quyền và nhân dân trong tỉnh thời gian qua đã tập trung chỉ đạo thực hiện đồng bộ, có hiệu quả công tác cải cách hành chính theo Nghị Quyết số 30c/NQ-CP của Chính phủ. Công tác chỉ đạo, điều hành cải cách hành chính đã được chính quyền tỉnh thực hiện một cách quyết liệt, có hiệu quả với nhiều cách làm mới, sáng kiến. Việc ban hành kế hoạch cải cách hành chính hàng năm, triển khai các đề án, Nghị quyết của Chính phủ về đẩy mạnh cải cách hành chính, cải cách thủ tục hành chính, cải thiện môi trường đầu tư, kinh doanh, tạo thuận lợi cho người dân, doanh nghiệp đã được tỉnh ủy, UBND tỉnh Quảng Ninh chỉ đạo sát sao và nghiêm túc thực hiện. Kết quả đạt được trong cải cách hành chính

của tỉnh khá toàn diện, trên cả 6 nội dung cải cách. Theo đánh giá của Bộ Nội vụ, Chỉ số cải cách hành chính (PAR INDEX) của Quảng Ninh liên tục được cải thiện qua các năm (năm 2013: 79,59, năm 2014: 84,89).



Công chức Trung tâm Hành chính công thành phố Uông Bí giới thiệu với Phó Thủ tướng và đoàn công tác về hoạt động của Trung tâm



Phó Thủ tướng và đoàn công tác thăm Trung tâm Hành chính công tỉnh Quảng Ninh

Về cơ bản, việc hoàn thiện và đưa vào hoạt động mô hình Trung tâm hành chính công tỉnh Quảng Ninh và 14 Trung tâm hành chính công cấp huyện đã đáp ứng được yêu cầu nâng cao chất lượng giải quyết thủ tục hành chính cho người dân và doanh nghiệp. Việc ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động quản lý, điều hành, cung cấp dịch vụ công được tỉnh quan tâm đẩy mạnh. Cổng thông tin điện tử của tỉnh được đảm bảo hoạt động thường xuyên, liên tục, phục vụ đắc lực sự chỉ đạo, điều hành của Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh, các Sở, ngành, UBND các huyện, thị xã thành phố trong tỉnh, liên tục cập nhật các thủ tục hành chính giúp người dân và doanh nghiệp dễ dàng tra cứu và làm thủ tục. Đặc biệt ứng dụng công nghệ thông tin gắn với triển khai cơ chế một cửa, cơ chế một

cửa liên thông, cung cấp dịch vụ công trực tuyến mức độ 3, 4 được quan tâm thực hiện; qua đó nâng cao chất lượng giải quyết thủ tục hành chính cho người dân, tổ chức theo hướng công khai, minh bạch, thuận tiện.



Thứ trưởng Bộ Nội vụ Nguyễn Trọng Thừa, Phó trưởng Ban chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ phát biểu đánh giá về công tác cải cách hành chính của tỉnh Quảng Ninh

Phó Thủ tướng Trương Hòa Bình cũng yêu cầu trong thời gian tới, tỉnh Quảng Ninh cần: Tiếp tục triển khai Quyết định số 225/QĐ-TTg ngày 04/2/2016 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2016 - 2020 một cách đồng bộ, có trọng tâm, trọng điểm, phù hợp với tình hình thực tiễn của địa phương. Mục tiêu cải cách hành chính phải hướng tới phát triển kinh tế, xã hội bền vững, gắn với bảo vệ môi trường, ứng phó với biến đổi khí hậu, giữ gìn bản sắc dân tộc và giảm nghèo bền vững. Trong đó chú trọng công tác xây dựng, hoàn thiện thể chế, cải cách thủ tục hành chính, tạo môi trường đầu tư, kinh doanh thuận lợi cho hoạt động sản xuất, kinh doanh của người dân, doanh nghiệp. Đề ra những giải pháp thiết thực để thực hiện có hiệu quả Nghị quyết 19-2016/NQ-CP ngày 28/4/2016 của Chính phủ về những nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu cải thiện môi trường kinh doanh, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia hai năm 2016 - 2017, định hướng đến năm 2020; Nghị quyết số 35/NQ-CP ngày 16/5/2016 của Chính phủ về hỗ trợ và phát triển doanh nghiệp đến năm 2020./.

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

HOÀN THIỆN DỰ THẢO NGHỊ ĐỊNH QUY ĐỊNH CƠ CẤU TỔ CHỨC CỦA BỘ, CƠ QUAN NGANG BỘ

Tại Nghị quyết phiên họp Chính phủ thường kỳ tháng 7/2016 vừa được Chính phủ ban hành, Chính phủ yêu cầu các Bộ, cơ quan chức năng khẩn trương hoàn thiện dự thảo nghị định quy định cơ cấu tổ chức của Bộ, cơ quan ngang Bộ. Cụ thể:

Văn phòng Chính phủ chủ trì, phối hợp với các Bộ, cơ quan, địa phương khẩn trương sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện Quy chế làm việc của Chính phủ, trình Chính phủ xem xét, thông qua tại phiên họp Chính phủ thường kỳ tháng 8 năm 2016.

Các Bộ, cơ quan theo chức năng nhiệm vụ được giao khẩn trương hoàn thiện các Đề án tái cơ cấu nền kinh tế, ngành, lĩnh vực, các Chương trình mục tiêu quốc gia, 21 Chương trình mục tiêu và các đề án lớn theo Chương trình công tác của Bộ Chính trị, Ban Bí thư và Chương trình công tác của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ.

Bộ Nội vụ chủ trì, phối hợp với Bộ Tư pháp, Văn phòng Chính phủ tiếp thu ý kiến thành viên Chính phủ, hoàn thiện dự thảo Nghị định quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ, cơ quan ngang Bộ, trình Thủ tướng Chính phủ xem xét, ký ban hành trong tháng 8/2016. Trên cơ sở Nghị định này, từng Bộ, cơ quan ngang Bộ khẩn trương xây dựng dự thảo Nghị định sửa đổi, bổ sung Nghị định quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức của mình, trình Thủ tướng Chính phủ ban hành trong tháng 9 và 10 năm 2016.

Nguồn: baochinhpvu.vn

CHỈ ĐẠO THỰC HIỆN HIỆU QUẢ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU CẢI THIỆN MÔI TRƯỜNG KINH DOANH

Tại Nghị quyết phiên họp Chính phủ thường kỳ tháng 7/2016 vừa qua, Chính phủ yêu cầu các Bộ, ngành, địa phương đề cao kỷ luật, kỷ cương trong chấp hành chỉ đạo của Chính phủ; tập trung chỉ đạo thực hiện hiệu quả các giải pháp, nhiệm vụ nêu tại Nghị quyết 19-2016/NQ-CP của Chính phủ về những nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu cải thiện môi trường kinh doanh, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia hai năm 2016 - 2017, định hướng đến năm 2020 gắn với việc thực hiện Nghị quyết 35/NQ-CP ngày 16/5/2016 về hỗ trợ phát triển doanh nghiệp; nắm bắt kịp thời và tháo gỡ ngay các vướng mắc. Trong đó, khẩn trương tháo gỡ, đổi mới việc quản lý, kiểm tra chuyên ngành đối với hàng

hóa xuất nhập khẩu; tập trung các vấn đề mà doanh nghiệp đang bức xúc và đang là thách thức đối với việc rút ngắn thời gian thông quan theo mục tiêu Nghị quyết đề ra.

Chính phủ yêu cầu các Bộ, cơ quan, địa phương chưa xây dựng, ban hành chương trình hành động, kế hoạch triển khai Nghị quyết 19-2016/NQ-CP phải kiểm điểm rút kinh nghiệm và khẩn trương xây dựng, ban hành trong tháng 8/2016.

Văn phòng Chính phủ phối hợp với Bộ Kế hoạch và Đầu tư thực hiện việc kiểm tra tình hình thực hiện Nghị quyết 19-2016/NQ-CP đối với một số Bộ, ngành và địa phương, tập trung vào những cơ quan có nhiều vấn đề ảnh hưởng đến môi trường đầu tư kinh doanh, đang được cộng đồng doanh nghiệp và người dân quan tâm. Phân công Phó Thủ tướng Vũ Đức Đam chỉ đạo cụ thể.

Chính phủ yêu cầu các Bộ, cơ quan, địa phương chưa ban hành Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết số 35/NQ-CP ngày 16/5/2016 về hỗ trợ và phát triển doanh nghiệp đến năm 2020 phải kiểm điểm rút kinh nghiệm, khẩn trương xây dựng, ban hành trong tháng 8/2016.

Bộ Kế hoạch và Đầu tư phối hợp với Ban Chỉ đạo Đổi mới và Phát triển doanh nghiệp, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam tổ chức các đoàn công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá tình hình triển khai thực hiện Nghị quyết 35/NQ-CP tại các Bộ, ngành, địa phương, định kỳ báo cáo Chính phủ theo quy định.

Nguồn: baochinhpvu.vn

ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ THÔNG TIN, CẢI CÁCH THỦ TỤC TẠO NHIỀU THUẬN LỢI CHO DOANH NGHIỆP

Trong thời gian qua, việc ứng dụng công nghệ thông tin trong miễn, giảm, hoàn thuế cũng như đơn giản hóa thủ tục hành chính thuế của Tổng cục Hải quan, Tổng cục Thuế đã tạo ra nhiều thuận lợi cho doanh nghiệp.



Từ nay đến cuối năm 2016, ngành hải quan đặt mục tiêu ứng dụng toàn diện công nghệ thông tin trong tất cả các lĩnh vực nghiệp vụ hải quan; trong đó, tập trung lĩnh vực liên quan tới miễn, giảm, hoàn thuế, kết nối hệ thống với các cơ quan kinh doanh

cảng, kho ngoại quan, cửa hàng miễn thuế, thủ tục quá cảnh, xử lý thông tin về hàng hóa và phương tiện vận tải qua đường biển, đường hàng không, đường bộ...

Bên cạnh đó, ngành hải quan mở rộng số lượng giao dịch thanh toán qua các ngân hàng đã ký thỏa thuận phối hợp thu. Đồng thời, triển khai dự án cung cấp thông tin tờ khai cho các cơ quan liên quan và tiếp nhận xử lý thông tin nhận được từ Tổng cục Thuế. Đẩy nhanh tiến độ hoàn thành các dự án công nghệ thông tin đang triển khai.

Tính đến cuối tháng 5/2016, Tổng cục Hải quan đã ký thỏa thuận hợp tác thu thuế xuất nhập khẩu bằng điện tử với 28 ngân hàng, với số thu chiếm 90,1% tổng số thu ngân sách Nhà nước của hải quan.

Việc triển khai kết nối trao đổi thông tin với các doanh nghiệp kinh doanh cảng, đã triển khai cho 5 doanh nghiệp kinh doanh cảng tại Hải Phòng. Đồng thời, nâng cấp các hệ thống công nghệ thông tin đáp ứng Luật Hải quan 2014 và yêu cầu quản lý nhà nước như: Nâng cấp hệ thống thông quan điện tử, hệ thống thông tin quản lý cơ sở dữ liệu giá tính thuế, quản lý cơ sở dữ liệu danh mục biểu thuế và phân loại mức thuế, hệ thống thông tin quản lý rủi ro để kết nối/ chuyển đổi dữ liệu với hệ thống VNACCS/VCIS (Hệ thống thông quan tự động).

Ngoài ra, cơ quan này xây dựng phân hệ tiếp nhận và xử lý thông tin trước về hành khách trên các chuyến bay thương mại phục vụ thông quan điện tử và quản lý rủi ro (API), hệ thống thông tin hỗ trợ ra quyết định nghiệp vụ giai đoạn 1.

Còn theo đánh giá của Tổng cục Thuế, thời gian qua, cơ quan này đơn giản hoá nhiều thủ tục hành chính thuế để tạo thuận lợi cho doanh nghiệp.

Cụ thể, ngành thuế đã trình Bộ Tài chính bãi bỏ 32 thủ tục hành chính và đơn giản hóa 40 thủ tục hành chính. Đồng thời, rà soát, sửa đổi, bổ sung quy trình, quy chế về quản lý thuế.

Kết quả tính đến ngày 30/6/2016, ngành thuế đã ban hành quyết định sửa đổi, bổ sung 51/70 quy trình, quy chế. Việc mở rộng hệ thống khai thuế qua mạng cũng được chú trọng, đạt 99,47% số doanh nghiệp thuộc diện quản lý thuế.

Tổng cục Thuế triển khai đề án kê khai, nộp thuế điện tử đối với cho thuê nhà, nộp thuế điện tử từ chuyển nhượng nhà đất (thuế thu nhập cá nhân và lệ phí trước bạ) và đề án về nộp thuế điện tử đối với lệ phí trước bạ ô tô, xe máy.

Đồng thời, tiếp tục nắm tình hình triển khai ủy nhiệm thu. Tổng cục Thuế đề nghị các Cục Thuế báo cáo kết quả ủy nhiệm thu thuế đối với hộ kinh doanh. Tổng cục Thuế tiếp tục hỗ trợ 210 doanh nghiệp triển khai tại 2 Cục Thuế thành phố Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh trong việc đăng ký và xuất hóa đơn điện tử có xác thực.

Cơ quan này phối hợp với các đơn vị liên quan về kế hoạch thuê dịch vụ công nghệ thông tin để triển khai hệ thống hóa đơn điện tử có cấp mã xác thực của cơ quan thuế.

Bên cạnh đó, Tổng Cục Thuế hợp tác với cơ quan thuế các nước và tổ chức quốc tế học hỏi kinh nghiệm trong quản lý công tác thu thuế. Từ đó, thu thập thông tin, kinh nghiệm về kỹ năng quản lý thuế để củng cố và hoàn thiện công tác quản lý thuế của Việt Nam.

Tính đến nay, tổng số hiệp định thuế đã được Việt Nam ký kết là 74 hiệp định; trong đó, 66 hiệp định có hiệu lực thi hành. Cơ quan này trao đổi thông tin với 9 nước/vùng lãnh thổ, đồng thời thực hiện các hoạt động trong khuôn khổ chương trình hợp tác với các quốc gia, tổ chức như Hoa Kỳ, Pháp, Hàn Quốc, Lào, Malaysia, IMF, EU...

Nguồn: baohinhphu.vn

CHÍNH PHỦ ĐIỆN TỬ: VIỆT NAM XẾP THỨ 6 Ở KHU VỰC ĐÔNG NAM Á

Mới đây, tại báo cáo lần 9 của mình (vào các năm 2001, 2003, 2004, 2005, 2008, 2010, 2012, 2014, 2016), Liên Hợp quốc đã công bố báo cáo khảo sát về Chính phủ điện tử năm 2016 với chủ đề là “Chính phủ điện tử trong hỗ trợ phát triển bền vững”. Theo đó, Việt Nam hiện đang xếp thứ 6 tại khu vực Đông Nam Á về tốc độ phát triển Chính phủ điện tử.



Khảo sát này không nhằm mục đích đánh giá sự phát triển theo các chỉ số tuyệt đối mà là giá trị tương đối, so sánh tương quan giữa các nước được khảo sát với nhau.

Theo đó, đã có sự tăng trưởng trong nhóm các nước có chỉ số phát triển Chính phủ điện tử rất cao (chỉ số lớn hơn 0,75) từ 25 nước (13%) năm 2014 lên 29 nước (15%); các nước mới gia nhập nhóm này là Slovenia; Lithuania; Thụy Sĩ và Các tiểu vương quốc Ả rập thống nhất (UAE). 34% (65 nước) các nước có chỉ số Chính phủ điện tử phát triển cao (có chỉ số từ 0,5 đến 0,75), 35% (67 nước) các nước có chỉ số phát triển.

Chính phủ điện tử trung bình (có chỉ số từ 0,25 đến 0,5); còn lại 32 nước (16%) có chỉ số phát triển Chính phủ điện tử thấp (nhỏ hơn 0,25).

Việt Nam là một trong những nước đã có những tiến bộ về mức độ phát triển Chính phủ điện tử. Cụ thể, Việt Nam đã từ nhóm các nước có chỉ số phát triển trung bình sang

nhóm các nước có chỉ số phát triển cao; thứ hạng chung tăng 10 bậc, đứng thứ 89/193 quốc gia, vùng lãnh thổ (báo cáo năm 2014 xếp hạng 99).

Tại khu vực Đông Nam Á, Việt Nam hiện đang xếp thứ 6, sau các nước: Singapore (thứ 4); Malaysia (thứ 60); Philippines (thứ 71); Thái Lan (thứ 77) và Brunei (thứ 83).

Qua báo cáo có thể thấy rằng Việt Nam đã đạt được những thành tựu, kết quả đáng kể trong việc phát triển chính phủ điện tử. Tuy chỉ đứng thứ 6 trong khu vực về chỉ số chung, nhưng cung cấp dịch vụ công trực tuyến chúng ta đứng thứ 4 trong khu vực.

Tuy nhiên, để đạt được mục tiêu đề ra tại Nghị quyết 36a/NQ-CP ngày 14/10/2016 của Chính phủ về Chính phủ điện tử là “phần đầu đến hết năm 2016, Việt Nam nằm trong nhóm 4 và đến hết năm 2017 nằm trong nhóm 3 các quốc gia đứng đầu ASEAN về chỉ số dịch vụ công trực tuyến (OSI) và chỉ số phát triển Chính phủ điện tử (EDGI) của Liên hợp quốc”, chúng ta vẫn còn phải cố gắng nỗ lực nhiều hơn nữa.

Nguồn: tapchitaichinh.vn

KHAI MẠC ĐỢT ĐÁNH GIÁ NỘI BỘ HỆ THỐNG QUẢN LÝ CHẤT LƯỢNG THEO TIÊU CHUẨN TCVN ISO 9001:2008 TẠI CƠ QUAN BỘ NỘI VỤ

Sáng ngày 09/8/2016, Ban Chỉ đạo ISO của Bộ Nội vụ tổ chức Khai mạc đợt đánh giá nội bộ Hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn TCVN ISO 9001:2008 tại cơ quan Bộ Nội vụ năm 2016 tại Trụ sở Bộ.



Thứ trưởng Bộ Nội vụ Nguyễn Duy Thăng phát biểu chỉ đạo tại Lễ khai mạc

Phát biểu tại Lễ khai mạc, Thứ trưởng Bộ Nội vụ Nguyễn Duy Thăng cho biết, thực hiện Quyết định số 19/2014/QĐ-TTg ngày 05/3/2014 của Thủ tướng Chính phủ về việc áp dụng Hệ thống quản lý chất lượng theo Tiêu chuẩn quốc gia TCVN ISO 9001:2008 vào hoạt động của các cơ quan, tổ chức thuộc hệ thống hành chính nhà nước, đến nay Bộ Nội vụ đã ban hành: Sổ tay chất lượng; Xác định mục tiêu chất lượng và 65 quy trình áp dụng tiêu chuẩn TCVN ISO 9001:2008 đang được thực hiện tại các đơn vị chức năng của Bộ. Đồng thời, đã đào tạo được 150 đánh giá viên là công chức, viên chức tại các cơ quan, đơn vị thuộc và trực thuộc Bộ. Đây là nhân tố quan trọng để tổ chức các đợt đánh giá nội bộ hàng năm nhằm bổ sung, sửa đổi hoàn thiện các quy trình đã ban hành.

Thứ trưởng Nguyễn Duy Thăng nhấn mạnh, việc xây dựng và áp dụng, duy trì, cải tiến hệ thống Quản lý chất lượng trong công tác quản lý nhà nước là một trong những yếu tố đặc biệt quan trọng để Lãnh đạo Bộ kiểm soát các hoạt động của các cơ quan, đơn vị thuộc và trực thuộc Bộ trong thực hiện chức năng, nhiệm vụ của đơn vị và là công cụ để công chức thực hiện tốt các nhiệm vụ được giao. Mục đích của đợt đánh giá nội bộ định kỳ lần này là xem xét, kiểm tra các tài liệu, quy trình cũng như việc thực hiện các quy trình giải quyết công việc trên thực tế; từ đó, có những sửa đổi, bổ sung đối với quy trình cho phù hợp hoặc có những điều chỉnh trong quá trình thực hiện để đạt hiệu quả cao hơn.

Mặt khác, trong thời gian vừa qua, cụ thể hóa Hiến pháp năm 2013, các Luật được ban hành đã có nhiều thay đổi, vì vậy, yêu cầu phải cập nhật thường xuyên để cải tiến hệ thống này. Bên cạnh đó, Bộ Nội vụ là Bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực do vậy trong quá trình xây dựng quy trình của Bộ cần bảo đảm đúng pháp quyền, đúng trình tự thủ tục, đặc biệt là các thủ tục hành chính cần đảm bảo phù hợp với các tiêu chuẩn, các văn bản và tình hình thực tiễn tại các cơ quan, đơn vị của Bộ.

Đồng chí đề nghị: thủ trưởng các đơn vị, đặc biệt là các đơn vị có quy trình ISO tham gia đợt đánh giá tạo mọi điều kiện thuận lợi, phối hợp đoàn đánh giá nội bộ, các chuyên gia của Viện Năng suất Việt Nam để được tư vấn, giúp đỡ và nghiêm túc thực hiện các nội dung mà đoàn đánh giá yêu cầu. Các đơn vị đánh giá cần bố trí công chức trực tiếp tham gia, theo dõi, phối hợp và nắm bắt các nội dung của đợt đánh giá. Sau khi kết thúc đợt đánh giá, đề nghị Văn phòng Bộ phối hợp với Viện Năng suất Việt Nam có văn bản thông báo kết quả đợt đánh giá tới các đơn vị và báo cáo Lãnh đạo Bộ. Căn cứ vào kết quả đợt đánh giá, các đơn vị chủ động, phối hợp với Văn phòng Bộ tiếp tục hoàn thiện Hệ thống này để đạt hiệu quả cao, đảm bảo được việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của Bộ đúng tiến độ và chất lượng theo quy định.

Tin, ảnh: Anh Cao – Cổng thông tin điện tử Bộ Nội vụ

QUẢNG NGÃI PHẢI XÂY DỰNG CHÍNH QUYỀN NĂNG ĐỘNG, TRÁNH TRÔNG CHỜ Ỡ LẠI

Tại buổi làm việc với lãnh đạo chủ chốt của tỉnh Quảng Ngãi về tình hình thực hiện nhiệm vụ kinh tế, xã hội tới 9/8, Thủ tướng đề nghị tỉnh cần xây dựng hệ thống chính quyền năng động, sáng tạo, quyết liệt trong hành động, tránh tư tưởng trông chờ, ỷ lại.

Bên cạnh việc biểu dương những nỗ lực trong phát triển kinh tế – xã hội của Quảng Ngãi,

Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc cũng chỉ ra những hạn chế; trọng tâm, định hướng phát triển của tỉnh trong thời gian tới và xem xét, giải quyết các kiến nghị của tỉnh.



Thủ tướng phát biểu tại buổi làm việc với lãnh đạo tỉnh Quảng Ngãi

Nguồn: vov.vn

HÀ NỘI TRIỂN KHAI RỘNG RÃI DỊCH VỤ CÔNG TRỰC TUYẾN

Từ 10/8, thành phố Hà Nội sẽ chính thức sử dụng dịch vụ công trực tuyến tại 144 phường thuộc 10 quận và đến hết năm 2016 sẽ áp dụng tại tất cả 584 xã/phường trên địa bàn.

Theo Sở Thông tin và Truyền thông Hà Nội, dịch vụ công trực tuyến mức độ 3 sẽ được đưa vào chỉ tiêu thi đua – khen thưởng và xác định ứng dụng là nội dung thường xuyên trong hoạt động chỉ đạo điều hành của Thành phố.

Việc ứng dụng này nhằm đẩy mạnh cải cách hành chính, rà soát, đơn giản hóa thủ tục để tin học hóa các thủ tục hành chính, tăng cường cung cấp các dịch vụ công trực tuyến mức 3, tạo thuận lợi, giảm thời gian, chi phí cho các doanh nghiệp, người dân, trong đó có



những lĩnh vực Thành phố đã quyết liệt chỉ đạo rà soát để giảm tối thiểu hồ sơ, rút ngắn thời gian như cấp sổ đỏ, đăng ký kinh doanh...

Thành ủy Hà Nội đặt chỉ tiêu đến cuối năm 2017 sẽ cung cấp 40-50% dịch vụ công trực tuyến mức độ 3, 4 và đến năm 2020 sẽ cung cấp 70-80% dịch vụ công trực tuyến tại tất cả các sở, ban ngành cấp huyện và cấp xã trên địa bàn.

Trước khi triển khai, nhân rộng mô hình này, Hà Nội đã chọn quận Long Biên, Nam Từ Liêm triển khai thí điểm ở cấp phường với việc cung cấp dịch vụ thuộc lĩnh vực tư pháp, liên thông thủ tục hành chính với cơ quan công an và bảo hiểm xã hội. Sau khi thí điểm, Sở Sở Thông tin và Truyền thông khẳng định đủ điều kiện chính thức công bố để người dân khai thác sử dụng tại 2 quận này. Việc triển khai ứng dụng dịch vụ công trực tuyến sẽ áp dụng cả các loại hình dịch vụ liên quan đến việc đăng ký khai sinh, khai tử. Từ nay đến cuối năm, Hà Nội sẽ tiếp tục triển khai trực tuyến với 132 dịch vụ công khác nhau.

Nguồn: baochinhpvu.vn

HÀ GIANG: CẢI CÁCH THỦ TỤC HÀNH CHÍNH GÓP PHẦN PHÒNG NGỪA THAM NHŨNG

Xác định cải cách thủ tục hành chính là nhiệm vụ trọng tâm trong công tác cải cách hành chính của tỉnh, trong 6 tháng đầu năm 2016, UBND tỉnh Hà Giang tập trung chỉ đạo, triển khai tích cực, đồng bộ trên tất cả các lĩnh vực; đồng thời giao giám đốc các sở, thủ trưởng các cơ quan, ban ngành, UBND các huyện, thành phố chỉ đạo thống nhất việc xây dựng và triển khai thực hiện kế hoạch cải cách hành chính trong phạm vi quản lý của ngành, địa phương.

Công tác xây dựng văn bản quy phạm pháp luật của các cấp, các ngành được đổi mới theo hướng nâng cao chất lượng. Các văn bản quy định về cơ chế chính sách, khuyến khích đầu tư, hỗ trợ cho các thành phần kinh tế phát triển đã tạo môi trường pháp lý thông thoáng cho hoạt động của các doanh nghiệp, các tổ chức và công dân. Trong 6 tháng đầu năm, đã ban hành 3.783 văn bản, trong đó có 22 văn bản quy phạm pháp luật.



Phòng tiếp nhận và trả kết quả thủ tục hành chính của Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Hà Giang

Trong 6 tháng đầu năm, Ủy ban nhân dân tỉnh đã công bố 236 thủ tục hành chính thuộc thẩm quyền giải quyết của các sở, ngành, UBND cấp huyện, xã; rà soát đánh giá 30 thủ tục hành chính, trong đó 23 thủ tục hành chính thuộc thẩm quyền giải quyết của các sở, ngành; 07 thủ tục hành chính thuộc thẩm quyền giải quyết của UBND cấp huyện; thường xuyên đôn đốc các cơ quan, đơn vị trong việc tổ chức triển khai hoạt động kiểm soát thủ tục hành chính; tiếp nhận, xử lý phản ánh, kiến nghị của tổ chức, cá nhân về quy định hành chính. Một số thủ tục hành chính của các sở, ngành, địa phương đã được cắt giảm như: thủ tục cấp giấy phép xây dựng giảm từ 7 ngày xuống còn 5 ngày; thủ tục cấp giấy phép kinh doanh giảm từ 10 ngày xuống còn 7 ngày; thủ tục hành chính về lĩnh vực thể thao giảm từ 7 ngày xuống còn 5 ngày.

Thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông tại cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương, hiện tại đã có 16/22 cơ quan chuyên môn cấp tỉnh thực hiện cơ chế một cửa; 01/22 cơ quan chuyên môn cấp tỉnh thực hiện cơ chế một cửa liên thông; 11/11 đơn vị hành chính cấp huyện thực hiện cơ chế một cửa (riêng Thành phố Hà Giang và UBND huyện Bắc Mê thành lập Trung tâm giải quyết Thủ tục hành chính công); 195/195 xã, phường, thị trấn thực hiện cơ chế một cửa. Số thủ tục hành chính thực hiện theo cơ chế một cửa, một cửa liên thông là 1.500 (trong đó cấp tỉnh 1.177, cấp huyện 176, cấp xã 147).

Việc tiếp nhận và trả kết quả tại bộ phận một cửa, một cửa liên thông được quan tâm thực hiện, có nhiều chuyển biến tích cực: số hồ sơ tồn đọng, hồ sơ quá hạn giảm; không có tình trạng những nhiễu gây phiền hà cho người dân, doanh nghiệp trong giải quyết các thủ tục hành chính... 6 tháng đầu năm 2016, các sở, ngành, các cơ quan Trung ương đóng trên địa bàn, các huyện, thành phố đã tiếp nhận 174.158 hồ sơ, đã giải quyết 172.450 hồ sơ, đang giải quyết 1.383 hồ sơ; các xã phường, thị trấn tiếp nhận 148.665 hồ sơ, đã giải quyết 148.450 hồ sơ, đang giải quyết 200 hồ sơ.

Các cơ quan, đơn vị thực hiện tốt việc ứng dụng công nghệ thông tin, áp dụng hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO vào quy trình giải quyết thủ tục hành chính tại bộ phận tiếp nhận và trả kết quả theo cơ chế một cửa, một cửa liên thông. Các cơ quan Trung ương tại tỉnh thực hiện giao dịch một cửa điện tử như Kho bạc nhà nước tỉnh thực hiện 2 lĩnh vực kiểm soát chi đầu tư, kiểm soát chi thường xuyên đối với các phòng Kế toán, phòng kiểm soát chi, phòng giao dịch và 10 Kho bạc nhà nước huyện. Phòng giao dịch Kho bạc tỉnh và 10 Kho bạc nhà nước huyện đã triển khai thực hiện hệ thống thanh toán song phương điện tử giữa Kho bạc nhà nước với Ngân hàng Công thương và Ngân hàng Nông nghiệp huyện.

Thời gian tới, tỉnh Hà Giang tiếp tục nâng cao chất lượng ban hành văn bản quy phạm pháp luật; thực hiện tốt công tác kiểm soát thủ tục hành chính; công bố thủ tục hành chính mới ban hành; sửa đổi hoặc bãi bỏ các thủ tục hành chính không còn phù hợp. Đồng thời công khai, minh bạch các thủ tục hành chính; nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của bộ phận một cửa, một cửa liên thông giải quyết thủ tục hành chính; đưa Trung tâm hành chính công của tỉnh chính thức đi vào hoạt động.

Nguồn: noichinh.vn

Quan điểm xã hội hoá do Đảng ta khởi xướng tập trung vào một số lĩnh vực và được mở rộng trên cơ sở rút kinh nghiệm, là một sự chuyển giao từng bước từ khu vực công sang khu vực hỗn hợp hoặc khu vực tư.

Lĩnh vực giáo dục được chuyển dần từ khu vực công sang khu vực tư theo lộ trình từ bán công, dân lập đến tư thực như hiện nay; tỉ lệ số lượng người học cũng được đặt ra theo hướng tăng dần ở khu vực ngoài công lập, giảm dần ở khu vực các trường công lập. Nhà nước giảm dần việc trực tiếp thực hiện dịch vụ, chuyển mạnh sang tập trung thực hiện nhiệm vụ chiến lược, xây dựng chính sách, tạo hành lang pháp lý cho các hoạt động kinh tế - xã hội.

Qua đó cho thấy, bối cảnh kinh tế - xã hội, điều kiện trong nước và quốc tế thay đổi thì cơ chế cần phải được chuyển đổi thích ứng hướng tới sự phát triển và ổn định, sự chuyên nghiệp của các tổ chức xã hội, kể cả nhà nước. Tiến trình xã hội hoá ở nước ta thời gian qua đã đạt được những kết quả quan trọng và đang có hướng chuyển dịch mạnh mẽ. Tuy nhiên, vẫn còn những vướng mắc và bất cập.

2. Về xu hướng

Xã hội hoá giáo dục là hướng phát triển tiến bộ. Xã hội hoá thực chất là chuyển một dịch vụ từ chỗ do một hay một số chủ thể thực hiện được mở rộng ra cho mọi chủ thể. Trong lĩnh vực giáo dục, đó là chuyển chức năng đào tạo, dạy học từ chỗ là việc độc quyền của nhà nước sang việc nhà nước tạo cho xã hội có thể, có quyền và cơ hội được tổ chức thực hiện.

Đó chính là một trong những giải pháp thực tế, khoa học, hữu hiệu đối với chủ trương tinh giản biên chế hiện nay. Tinh giản biên chế là khái niệm có tính hai mặt. Một là, khi chúng ta nói giảm là nhìn cụ thể vào giảm trong khu vực công – khu vực nhà nước phải bỏ tiền ra nuôi lực lượng đó. Hai là, tinh giản không có nghĩa là bớt người, giảm số lượng của dịch vụ xã hội. Trái lại, đó chỉ là chuyển đổi nguồn lực từ chỗ nhà nước phải nuôi bằng lương sang cho các chủ thể phi nhà nước đảm nhiệm.

Chủ trương xã hội hoá lĩnh vực giáo dục, đào tạo là một trong những quan điểm chỉ đạo chiến lược trong đường lối phát triển đất nước của Đảng ta, trong đó giáo dục, đào tạo được xác định là quốc sách, là một trong những chủ trương được người dân đồng tình ủng hộ. Quan điểm xã hội hoá được mô tả như sự mở đường cho sáng tạo, quyền tự chủ của mỗi người trong xã hội, nhất là sản xuất và các dịch vụ. Điều đó cũng được xác định trong Thông điệp đầu năm 2014 của Thủ tướng Chính phủ: “Xã hội hóa không chỉ để huy động các nguồn lực mà còn tạo điều kiện cho xã hội thực hiện những chức năng, những công việc mà xã hội có thể làm tốt hơn. Và chỉ như vậy mới có thể xây dựng được một bộ máy hành chính nhà nước tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả..”(1).

Với chính sách xã hội hoá, nhà nước sẽ “giảm tải” nhiều công việc có tính sự vụ để tập trung vào nhiệm vụ hoạch định chính sách, thanh tra, kiểm tra các hoạt động của xã hội trên hầu hết các lĩnh vực thuộc đối tượng quản lý của nhà nước, trong đó có giáo dục và đào tạo. Khi nhà

nước thực hiện đúng chức năng của mình, các chính sách sẽ là đòn bẩy, là chỗ dựa cho hoạt động của giáo dục. Một chính sách xa rời thực tiễn sẽ là cản trở cho sự phát triển.

3. Hiệu quả kinh tế - xã hội và chính sách

Việc xã hội hoá tất yếu dẫn tới chuyển giao trách nhiệm vật chất cho các chủ thể khác nhau. Nó không chỉ tác động đơn thuần tới giảm thiểu về số lượng con người, mà cả các yếu tố cho mỗi người hoạt động phải chi phí bằng tiền bạc. Qua đó, quá trình xã hội hoá sẽ giảm nguồn tài chính công chi cho giáo dục công lập do nhà nước đảm nhiệm. Phần chuyển giao sẽ do xã hội đảm nhiệm bởi các tập thể, nhóm cá nhân, các cá nhân đóng vai trò nhà đầu tư tài chính và đảm nhiệm các hoạt động của tổ chức. Nếu nhà nước đảm nhiệm thì nguồn tài chính đó suy cho cùng là sự đóng góp của nhân dân thông qua thuế. Nếu trách nhiệm tài chính chuyển sang khu vực ngoài công lập thì trách nhiệm đó do xã hội, nhưng không phải mọi người mà chỉ một nhóm, một tập thể các nhà đầu tư; thậm chí chỉ một công dân với tư cách nhà đầu tư, là người bỏ vốn ra xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ đào tạo. Đây là nguồn vật chất không nhỏ, nhưng nó được khai thác từ sự tự nguyện, quyết tâm tham gia hoạt động giáo dục, đào tạo của những người có năng lực tài chính và nhiệt huyết chịu trách nhiệm. Phần còn lại thuộc về đóng góp của người dân khi họ trực tiếp tham gia quá trình đào tạo của nhà trường như là việc sử dụng một dịch vụ công.

4. Xã hội hóa là tiến trình năng động và cạnh tranh lành mạnh

Có thể nói, chuyển giao từ khu vực công sang khu vực tư cũng là sự thay đổi trách nhiệm, phương pháp và kỹ năng giữa các bên: xã hội và nhà nước ở khu vực công lập; xã hội và nhà đầu tư ở khu vực ngoài công lập. Thay đổi từ sự trì trệ của khu vực công sang tính năng động, tích cực và tính trách nhiệm cao của khu vực ngoài công lập đối với xã hội. Người dân đóng góp nhiều hơn cho giáo dục. Ngược lại, khi sự đóng góp có địa chỉ cũng có nghĩa là khách hàng sẽ có quyền lựa chọn, đòi hỏi dịch vụ chất lượng hơn. Trong các trường của hệ thống ngoài công lập, việc đánh giá, nhận xét, chọn và thay đổi người dạy không còn là chuyện hiếm nữa. Đó cũng là thói quen của cơ chế trách nhiệm trong giai đoạn chuyển đổi sang cơ chế chịu trách nhiệm cá nhân trong xã hội.

Quan điểm xã hội hoá giáo dục và đào tạo đã mở ra cơ hội cạnh tranh giữa các cơ sở đào tạo. Bản chất của thị trường là yếu tố cạnh tranh giữa các tổ chức, các đơn vị kinh tế - xã hội. Cạnh tranh là phương thức tồn tại nhờ việc tạo ra và cung cấp sản phẩm, dịch vụ tốt nhất cho xã hội. Muốn vậy, các đơn vị, các cơ sở đào tạo không thể giậm chân tại chỗ với những cơ sở, nguồn lực hiện có, mà phải tính tới hiện đại hoá, chất lượng hoá đội ngũ thông qua cạnh tranh.

Như vậy, với việc xã hội hoá giáo dục người dân được lựa chọn dịch vụ giáo dục cả việc học tập và việc trả tiền cho dịch vụ đó.

Khi xã hội hoá giáo dục, các cơ sở ngoài công lập phải chú trọng đến các yếu tố trong môi trường cạnh tranh – cái không hề tồn tại thực chất nếu chỉ có duy nhất hệ thống công lập. Cạnh tranh với mục tiêu giành sự chú ý, lựa chọn chất lượng của xã hội.

5. Xã hội hóa và cạnh tranh sẽ dẫn đến đầu tư vật chất cho giáo dục

Các cơ sở giáo dục ngoài công lập muốn thu hút người học phải chứng minh cơ sở đó đáp ứng mọi điều kiện của khách hàng. Muốn hiện đại hoá phải đầu tư hơn nữa nguồn tài chính. Nguồn đó không phải của nhà nước mà của các nhà đầu tư.

Muốn cạnh tranh phải đầu tư nguồn lực và có chiến lược lựa chọn người giỏi, có kỹ năng và trách nhiệm trong nghề giáo dục. Hệ thống các trường công lập không phải không tổ chức cạnh tranh, không có lựa chọn người tài. Nhưng hệ thống công lập còn chịu ảnh hưởng của tâm lý bao cấp, của cách làm hình thức nặng về phong trào.

Hệ thống đánh giá của khu vực tư thường không phức tạp mà rất thực tế, hướng tới hiệu quả xã hội. Đây không phải “tính nhân đạo” của khu vực ngoài công lập, mà là “mệnh lệnh” của xã hội. Nếu không đáp ứng được nhu cầu xã hội, không tương xứng với đồng tiền khách hàng bỏ ra thì việc “đóng cửa trường chỉ là thời gian”. Nếu không đáp ứng được trong môi trường cạnh tranh (cơ sở vật chất xuống cấp, sập xệ, nguồn lực yếu kém) thì nhà trường cũng khó có cơ hội trụ được trong xã hội theo hướng thị trường.

Như vậy, xã hội hoá giáo dục chính là sự hỗ trợ tích cực và hữu hiệu không những giúp tinh giản biên chế trong khu vực hành chính dịch vụ công mà còn là cuộc cải cách tổng thể mang tính cách mạng. Bằng việc xuất hiện hàng loạt các trường ngoài công lập, nguồn lực không mất đi, không giảm đi mà chỉ chuyển đổi chủ thể quản lý.

6. Một số bất cập trong giáo dục ngoài công lập

Chủ trương xã hội hoá giáo dục, chia sẻ trách nhiệm giữa các chủ thể là nhà nước và xã hội (các tổ chức, các nhóm cộng đồng, các cá nhân) không phải chỉ dừng lại ở việc có chủ trương, đường lối đúng, phù hợp với xu hướng phát triển là có ngay hiệu quả xã hội. Trong thời gian qua, giáo dục ngoài công lập còn một số bất cập sau:

Thứ nhất, từ quan điểm và chủ trương đúng, cần tiến hành thể chế hoá kịp thời trong xây dựng chính sách xã hội hoá giáo dục. Điều này thể hiện ở chỗ, các trường ngoài công lập là loại hình nhà trường không do nhà nước trực tiếp quản lý, điều hành và đầu tư toàn bộ mà chỉ một phần, phần còn lại do khu vực tư đảm nhận. Đây là định hướng đúng, nhưng lộ trình được chia ra các bước, đầu tiên là chia sẻ trách nhiệm công – tư thông qua mô hình bán công. Đây là mô hình chia sẻ trách nhiệm.

Tuy nhiên, ngay từ khi xuất hiện mô hình các cơ sở bán công, đã sớm bộc lộ nhược điểm: sự bỏ bê, “phóng sinh” của khu vực công cho bộ máy điều hành thuộc khu vực tư. Trái lại, phần trách nhiệm của khu vực tư thì lộ rõ sự ỷ lại, trông chờ vào sự hỗ trợ của nhà nước. Hơn nữa,

ngoài phân hỗ trợ của nhà nước, phần trách nhiệm của khu vực tư thường bị lợi dụng, điển hình là tình trạng lạm thu trong các khoản đóng góp của người học.

Thứ hai, mô hình tổ chức quản lý nhà nước còn những bất cập, thể hiện qua việc ban hành và hướng dẫn thực hiện chính sách. Ví dụ rõ nhất là sự bất cập về giao quyền quản lý các cơ sở giáo dục đại học. Theo Nghị định số 115/2010/NĐ-CP của Chính phủ(2), việc quản lý các cơ sở đại học còn theo mô hình bao cấp: trường phải do một cơ quan nhà nước quản lý (quản lý, theo dõi, thanh tra, kiểm tra...), nên một số trường được giao về cho địa phương quản lý.

Tuy nhiên, sau một thời gian thực hiện, chính sách trên đã bộc lộ những nhược điểm như: thay vì quản lý theo chức năng thì lại quy định quản lý theo quan hệ trực thuộc hành chính, mặc dù không phải theo quan hệ trực thuộc trên – dưới. Nhưng quy định như vậy đã tự nó sinh ra rất nhiều công việc cần có sự xin phép, cho phép của địa phương. Trong khi đó, chức năng quản lý của địa phương không liên hệ nhiều tới các cơ sở đào tạo như đối tượng quản lý theo lãnh thổ nên đã gây ra nhiều bất cập. Tình trạng đó dẫn đến một thực tế là: địa phương có can thiệp cũng không có điều kiện; mà không can thiệp thì trái với quy định.

Thứ ba, sự chồng chéo quy định về tổ chức, hoạt động, về quản lý con người, về quyền tài chính... do có quá nhiều văn bản hướng dẫn, sửa đổi, dẫn đến những cách hiểu khác nhau về một vấn đề. Văn bản có thể không sai, nhưng do quy định chung chung nên người này, tổ chức này chỉ muốn “hiểu” những gì có lợi cho mình về quyền hạn và quyền lợi so với người khác, tổ chức khác. Chẳng hạn, các cơ sở đào tạo ngoài công lập có hội đồng quản trị là cơ quan đại diện cho người góp vốn; còn bộ máy điều hành chịu trách nhiệm vận hành nhà trường theo pháp luật và theo nghị quyết của hội đồng quản trị.

Thứ tư, một số quy định quan trọng về con người chưa đồng bộ giữa hệ thống công lập và ngoài công lập, đặc biệt là sử dụng cán bộ khoa học vào các chức vụ. Theo Luật Giáo dục hiện hành, trong hệ thống công lập thời gian lao động của các nhà khoa học có học vị, học hàm đã kéo dài hơn (tiến sĩ từ 60 đến 65; phó giáo sư đến 67; giáo sư đến 70 tuổi). Đây là sự khuyến khích xứng đáng đối với các nhà khoa học, nhưng lại là sự khó khăn đối với hệ thống ngoài công lập. Bởi vì hiện nay, các cơ sở ngoài công lập chưa thể cạnh tranh lợi thế về sử dụng nhân lực so với các cơ sở của nhà nước.

Điều này là bất hợp lý, ở chỗ: một là, nhà nước đã can thiệp và vô hiệu hoá một phần quyền tự chủ trong sử dụng nhân lực đối với các trường ngoài công lập. Với quy định trần độ tuổi như trên vô hình chung đã hạn chế chính cái quyền nhà nước dành cho các cơ sở này. Hai là, nhà nước lại lo hộ các cơ sở đào tạo ngoài công lập về khả năng trí tuệ, sức khoẻ của các nhà khoa học. Xét trên quy luật đào thải, trong trường hợp này, quy luật xã hội có thể đi trước quy luật của tự nhiên. Đó là sự hài lòng của khách hàng cho những gì họ muốn được phục vụ tương xứng với số tiền bỏ ra.

Thứ năm, hiện nay do đặc điểm về lợi ích, nên đã xảy ra tình trạng mất đoàn kết trong một số cơ sở đào tạo ngoài công lập. Nguyên nhân là do: một là, một số người chuyển từ khu vực

công sang khu vực ngoài công lập mang theo tâm lý ỷ lại, quy định cứng nhắc về việc làm, biên chế, bậc lương, cất nhắc vị trí, nâng lương không nhất thiết tính tới việc có hoàn thành nhiệm vụ hay không, chất lượng công việc có tốt hay không... Từ đó gây ra thắc mắc, khiếu kiện. Hai là, do bản thân những người làm việc trong hệ thống ngoài công lập hiểu chưa đúng vị trí các chủ thể của cơ sở ngoài công lập, dẫn đến nhiều người còn tự coi là người có công lập trường, có vốn đóng góp thì đương nhiên phải có quyền là một thành viên trong bộ máy điều hành, không cần tính tới năng lực hay phẩm chất. Đây là một nhầm lẫn khá phổ biến và là nguyên nhân gây mất đoàn kết trong các cơ sở đào tạo. Với những lý do trên, các chủ thể cần có sự phối hợp, hợp tác trên cơ sở mục tiêu phát triển bền vững.

Lê Thị Minh Nguyệt - Đại học Kinh doanh và Công nghệ Hà Nội

Ghi chú:

(1) Xem: Thông điệp đầu năm mới của Thủ tướng Chính phủ; Báo điện tử Chính phủ ngày 01/10/2014.

(2) Xem: Nghị định số 115/2010/NĐ-CP của Chính phủ ngày 24/12/2010 Quy định trách nhiệm quản lý nhà nước về giáo dục.

Nguồn: tcnn.vn

MỘT SỐ KỸ NĂNG THỰC THI CÔNG VỤ CƠ BẢN CỦA CHỦ TỊCH ỦY BAN NHÂN DÂN PHƯỜNG

Chủ tịch Ủy ban nhân dân (UBND) phường là cán bộ chuyên trách chịu trách nhiệm lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành mọi hoạt động của UBND và hoạt động quản lý nhà nước đối với các lĩnh vực kinh tế - xã hội, an ninh, quốc phòng đã được phân cấp trên địa bàn phường.

Hoạt động thực thi công vụ của Chủ tịch UBND phường rất đa dạng và phức tạp. Nó không chỉ đòi hỏi chủ thể thực thi phải được trang bị đầy đủ về kiến thức tổng hợp và chuyên sâu nhất định mà còn đòi hỏi cao hơn ở kỹ năng thực thi công vụ.

Kỹ năng thực thi công vụ của Chủ tịch UBND phường là khả năng vận dụng một cách thành thạo những kiến thức,



Ảnh minh họa

kinh nghiệm thu nhận được trong một lĩnh vực nào đó vào quá trình thực thi công vụ nhằm tăng hiệu quả, hiệu lực của hoạt động công vụ.

1. Những kỹ năng thực thi công vụ cơ bản của Chủ tịch UBND phường

Hiện nay, Nhà nước chưa có quy định danh mục các kỹ năng cần thiết dành cho chức danh Chủ tịch UBND phường trong quá trình thực thi công vụ. Qua thực tiễn công tác và điều tra khảo sát tại các đơn vị cơ sở, xin giới thiệu một số kỹ năng cơ bản, cần thiết đối với quá trình thực thi công vụ của chức danh Chủ tịch UBND phường như: kỹ năng tư duy, tính toán phân tích vấn đề; kỹ năng giao tiếp trong thực thi công vụ; kỹ năng quản lý thời gian làm việc; kỹ năng phân tích công việc; kỹ năng lập, phê duyệt kế hoạch; kỹ năng phân công, giao việc; kỹ năng tổ chức và điều hành hoạt động hội họp. Để minh họa, chúng tôi đưa ra một số kết quả khảo sát đối với mỗi kỹ năng thông qua điều tra thực tiễn đối với 18 Chủ tịch UBND của 18 phường trên địa bàn tỉnh Bình Dương.

1.1. Kỹ năng tư duy, tính toán phân tích vấn đề

Năng lực tư duy là một trong những năng lực cơ bản mà mỗi cá nhân cần phải có để tồn tại và hoạt động một cách độc lập, hiệu quả. Những nghề nghiệp khác nhau, vị trí việc làm khác nhau đòi hỏi mức độ đáp ứng yêu cầu về tư duy khác nhau. Lao động của Chủ tịch UBND phường là lao động của nhà quản lý, thuộc loại hình lao động trí óc đòi hỏi khả năng tư duy sáng tạo.

Kỹ năng tư duy, tính toán phân tích vấn đề của Chủ tịch UBND phường cho phép người giữ vị trí này nắm bắt được tình hình thực tế ảnh hưởng đến việc thực hiện công việc; phán đoán được những điều có thể xảy ra và ảnh hưởng đến việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình; lựa chọn giải pháp thích hợp để xử lý công việc.

Kỹ năng tư duy, tính toán phân tích vấn đề nói chung là kỹ năng mang tính cá nhân được hình thành, phát triển với sự hỗ trợ của các yếu tố như tư chất, môi trường, ý chí, sự rèn luyện, giáo dục, đào tạo. Với Chủ tịch UBND phường, kỹ năng tư duy cần được quan tâm là kỹ năng tư duy, tính toán phân tích vấn đề công vụ. Tư duy công vụ của Chủ tịch UBND phường là tư duy về những điều, những sự việc, hiện tượng nảy sinh trong hoạt động công vụ của chức danh này. Khác biệt cơ bản giữa tư duy nói chung và tư duy công vụ của Chủ tịch UBND phường ở chỗ, những câu hỏi được đặt ra và được trả lời trong quá trình tư duy công vụ phải dựa trên căn cứ thẩm quyền hành pháp của chức danh này.

Hoạt động tư duy công vụ của Chủ tịch UBND phường diễn ra trong toàn bộ quá trình người giữ chức danh này thực thi công vụ, cụ thể là: trong việc ra các quyết định quản lý thuộc thẩm quyền của Chủ tịch UBND phường; trong việc lãnh đạo, điều hành UBND phường; trong việc lãnh đạo, chỉ đạo các hoạt động quản lý hành chính nhà nước trên các lĩnh vực đã được phân cấp ở địa phương. Năng lực tư duy của Chủ tịch UBND phường, với tư cách là một nhà quản lý chi phối toàn diện, hiệu quả hoạt động công vụ của người giữ chức danh này.

Kết quả khảo sát tại tỉnh Bình Dương cho thấy: 89% Chủ tịch UBND phường được phỏng vấn khẳng định họ sử dụng thành thạo kỹ năng tư duy trong quá trình thực thi công vụ. Chỉ có 11% tự nhận chưa thành thạo trong hoạt động tư duy cũng như sử dụng kỹ năng tư duy.

1.2. Kỹ năng giao tiếp trong thực thi công vụ

Hoạt động quản lý trong môi quan hệ với bản thân người quản lý tập trung ở hoạt động tư duy, thể hiện ở hai thao tác cơ bản: đặt câu hỏi và tìm ra câu trả lời cho việc giải quyết các vấn đề quản lý tổ chức. Trong môi quan hệ với tổ chức, hoạt động quản lý của người quản lý thể hiện tập trung ở hoạt động giao tiếp, gồm có: giao tiếp bằng ngôn ngữ viết, giao tiếp bằng ngôn ngữ nói và giao tiếp phi ngôn từ.

Thông qua hoạt động giao tiếp, Chủ tịch UBND phường điều khiển nguồn lực con người trong tổ chức để thực hiện các quyết sách của mình nhằm đạt tới mục tiêu đã định. Nói một cách khác, không có giao tiếp thì không có hoạt động quản lý mà chỉ có lao động tự mình.

Kết quả khảo sát tại Bình Dương cho thấy: 100% Chủ tịch UBND phường được phỏng vấn khẳng định thành thạo trong việc sử dụng kỹ năng giao tiếp. Trong khi đó, chỉ có 79% số cán bộ, công chức phường được phỏng vấn nhận định kết quả trên là phù hợp; 21% còn lại cho rằng Chủ tịch chưa thành thạo trong kỹ năng giao tiếp.

1.3. Kỹ năng quản lý thời gian làm việc

Chủ tịch UBND phường nếu không quản lý tốt thời gian làm việc sẽ dẫn đến tình trạng “nước đến chân mới nhảy”, kế hoạch thực thi công vụ bị phá vỡ, công việc chồng chéo, những khó khăn xuất hiện. Tình trạng này ảnh hưởng nhiều mặt đến hiệu suất làm việc của cá nhân Chủ tịch UBND phường và ảnh hưởng đến hoạt động chung của UBND phường.

Khó khăn trong việc quản lý thời gian làm việc cá nhân của các nhà quản lý nói chung, của Chủ tịch UBND phường nói riêng là một vấn đề phổ biến. Để giải quyết những khó khăn này, ngoài việc nhận thức được sự tồn tại của chúng, cần có các cách thức phù hợp để thực thi. Thông thường, kỹ năng quản lý thời gian làm việc được thông qua hoạt động lập kế hoạch công tác và lịch làm việc của Chủ tịch UBND phường. Việc xây dựng, công khai kế hoạch công tác và lịch làm việc có ý nghĩa quan trọng để quản lý thời gian làm việc vì lợi ích của tổ chức, của những cá nhân có mối quan hệ công vụ và vì chính lợi ích của Chủ tịch UBND phường. Nếu Chủ tịch UBND phường không muốn nhiều công việc dồn đến bất ngờ, thì trước hết tự mình phải hoạch định việc tiếp nhận và giải quyết chúng.

Kết quả khảo sát tại Bình Dương cho thấy: 89% số Chủ tịch UBND phường được phỏng vấn khẳng định họ thành thạo trong việc sử dụng kỹ năng quản lý thời gian làm việc; 11% tự nhận mình chưa thành thạo. Trong khi đó, 12% cán bộ, công chức phường được phỏng vấn lại nhận định: Chủ tịch UBND phường không thể thực hiện kỹ năng quản lý thời gian làm việc; 40% cho rằng Chủ tịch UBND phường thực hiện chưa thành thạo kỹ năng quản lý thời gian làm việc; chỉ

có 48% số người được phỏng vấn nhận định: Chủ tịch UBND sử dụng thành thạo kỹ năng quản lý thời gian làm việc.

1.4. Kỹ năng phân tích công việc

Phân tích công việc là hoạt động tư duy, được tiến hành khi công việc xuất hiện, nhằm xác định một cách cụ thể mục tiêu mà công việc hướng tới, những hoạt động cần tiến hành để công việc được hoàn thành và đạt mục tiêu đã định, những nguồn lực cần được huy động và sử dụng trong quá trình tiến hành những hoạt động đó, sản phẩm và tiêu chuẩn đánh giá mà mỗi hoạt động cần làm ra.

Phân tích công việc tốt là cơ sở vững chắc cho việc lập kế hoạch để phân công, đôn đốc, kiểm tra và đánh giá kết quả thực hiện công việc. Đây là một trong những kỹ năng quản lý cơ bản quan trọng nhất của Chủ tịch UBND phường trong quá trình thực thi công vụ.

Kết quả khảo sát tại Bình Dương cho thấy: 100% số Chủ tịch UBND phường được phỏng vấn khẳng định họ thành thạo trong việc sử dụng kỹ năng phân tích công việc. Kết quả phỏng vấn và thăm dò ý kiến của đội ngũ cán bộ, công chức các phường được khảo sát cho thấy, chỉ có 76% số người được phỏng vấn cho rằng Chủ tịch UBND phường thành thạo trong việc thực hiện kỹ năng phân tích công việc.

1.5. Kỹ năng lập, phê duyệt kế hoạch

Kế hoạch theo cách hiểu chung nhất là sự lựa chọn hoạt động và phương án hành động, dự tính thực hiện hoạt động đó trong tương lai để đạt tới mục tiêu xác định. Kế hoạch là điều kiện thiết yếu để tổ chức hành động, hành động một cách có tổ chức. Chương trình hành động, kế hoạch công tác, lịch làm việc... là căn cứ, phương tiện hoạt động của cá nhân và tổ chức; là điều kiện đảm bảo cho hoạt động của cá nhân và tổ chức hướng tới mục tiêu đã định; đảm bảo sự thống nhất, liên tục và những yêu cầu đặt ra cho hoạt động của cá nhân và tổ chức. Đối với Chủ tịch UBND phường, kế hoạch là cơ sở để chỉ đạo, điều hành, đôn đốc, kiểm tra và đánh giá công việc một cách chủ động, khoa học.

Trên cơ sở yêu cầu của thực tiễn, từ kết quả phân tích công việc, để thực hiện chức năng, nhiệm vụ và mục tiêu chung đã được xác định, Chủ tịch UBND phường xây dựng, phê duyệt kế hoạch hành động, bao gồm: kế hoạch hành động cho bản thân trong quá trình thực thi công vụ; kế hoạch hành động cho UBND phường; kế hoạch hành động cho các chức danh công chức chuyên môn thuộc quyền quản lý của Chủ tịch UBND phường.

Qua khảo sát thực tiễn cho thấy, có đến 30% số người được phỏng vấn cho rằng Chủ tịch UBND phường chưa thành thạo trong việc thực hiện kỹ năng lập và phê duyệt kế hoạch.

1.6. Kỹ năng phân công, giao việc

Phân công, giao việc là một mắt xích quan trọng trong quy trình tổ chức thực hiện công việc. Kỹ năng phân công, giao việc là một trong những kỹ năng cơ bản của người quản lý, đặc biệt là người quản lý cấp cơ sở. Từ ý chỉ lãnh đạo, quản lý, công việc được giao cho những đối

tượng cụ thể để tiến hành trên thực tế. Hoạt động phân công, giao việc được nhà quản lý – Chủ tịch UBND phường thường xuyên tiến hành.

Khảo sát thực tiễn cho thấy, có đến 32% số người được phỏng vấn nhận định Chủ tịch UBND phường chưa thành thạo trong việc thực hiện kỹ năng phân công, giao việc; có 10% số người được phỏng vấn cho rằng Chủ tịch UBND phường không thể thực hiện được kỹ năng này; chỉ có 58% còn lại cho rằng Chủ tịch UBND phường thành thạo trong việc thực hiện kỹ năng phân công, giao việc. Tỷ lệ này thấp hơn rất nhiều so với tỷ lệ 100% mà các Chủ tịch UBND phường tự đánh giá.

1.7 Kỹ năng tổ chức và điều hành hoạt động hội họp

Hội họp được hiểu là những hoạt động trao đổi, thảo luận, họp và hội nghị. Hội họp là một phương thức hoạt động rất phổ biến của mọi tổ chức, trong đó có các cơ quan quản lý hành chính nhà nước. UBND phường là cơ quan hành chính nhà nước thẩm quyền chung ở cơ sở hoạt động theo nguyên tắc “kết hợp chế độ tập thể lãnh đạo với chế độ thủ trưởng”. Với tính chất và đặc điểm như vậy, để quyết định những vấn đề quan trọng thuộc thẩm quyền UBND phường, cần đến trí tuệ tập thể và đóng góp của các chức danh công chức chuyên môn. Do đó, hoạt động hội họp đóng vai trò quan trọng trong hoạt động chung của UBND phường.

Tổ chức và điều hành hội họp là một hoạt động vừa mang tính kỹ thuật vừa mang tính nghệ thuật. Kỹ năng điều hành hội họp của Chủ tịch UBND phường là những thao tác cơ bản mà người giữ chức vụ này cần tiến hành trong quá trình điều hành các cuộc họp, các hội nghị. Điều hành hội họp đối với Chủ tịch UBND phường là việc hiện diện của người giữ chức vụ này trong quá trình diễn ra hội họp để điều phối tiến trình hội họp, tác động chi phối đến tư duy của thành viên tham gia, nhằm đạt được mục tiêu của cuộc họp.

Trong số 180 cán bộ, công chức tại 18 phường được khảo sát trên địa bàn tỉnh Bình Dương thì chỉ có 70% số người được phỏng vấn nhận định Chủ tịch UBND phường thực hiện thành thạo kỹ năng tổ chức và điều hành hoạt động hội họp; 30% còn lại cho rằng Chủ tịch thực hiện chưa thành thạo kỹ năng này.

2. Một số kiến nghị tăng cường kỹ năng thực thi công vụ

Kỹ năng thực thi công vụ mặc dù rất quan trọng và tác động trực tiếp đến hiệu quả thực thi công vụ của Chủ tịch UBND phường, nhưng chưa được quan tâm đúng mức. Kết quả khảo sát sơ bộ cho thấy, một tỷ lệ không nhỏ những người đảm nhận chức danh này vẫn còn thiếu và yếu các kỹ năng thực thi công vụ và chưa có quy định danh mục các kỹ năng cần thiết dành cho chức danh Chủ tịch UBND phường. Khảo sát về các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho thấy, chưa có nhiều các khóa học phát triển kỹ năng cho chức danh này. Như vậy, người giữ chức danh này phải tự trang bị cho mình nhiều kỹ năng để hỗ trợ trong quá trình thực thi công vụ.

Vì vậy, cần lập hệ thống các kỹ năng thực thi công vụ cần thiết cho chức danh này, đồng thời xây dựng một chương trình đào tạo, huấn luyện thực hành kỹ năng cho những người đang

và sẽ đảm nhận chức danh Chủ tịch UBND cấp xã nói chung và Chủ tịch UBND phường nói riêng, nhằm phát huy tối đa năng lực thực thi công vụ và hiệu quả làm việc của người đứng đầu UBND phường. Bài viết xin đề xuất một số giải pháp nhằm tăng cường các kỹ năng thực thi công vụ cần thiết cho Chủ tịch UBND cấp xã nói chung và UBND phường nói riêng.

Một là, thực hiện tổng rà soát, đánh giá chức năng, nhiệm vụ của Chủ tịch UBND, phân định sự khác nhau giữa các vùng miền, như: đô thị và nông thôn, miền núi và đồng bằng, đất liền và hải đảo, nơi thu nhập bình quân đầu người cao và nơi thấp, vùng có nhiều người dân tộc thiểu số và vùng ít, vùng có trình độ phát triển và chưa phát triển nhiều... Kết luận đánh giá cần có định lượng nhất định để có thể phân định số lượng công việc của Chủ tịch UBND một cách tương đối chính xác.

Hai là, thực hiện việc xác định vị trí việc làm của UBND, đặc biệt là vị trí Chủ tịch UBND, đưa ra khung năng lực cần thiết, bản mô tả công việc để thấy rõ khối lượng công việc của vị trí việc làm và chỉ ra những năng lực khung cơ bản, những nhóm công việc cần thực hiện để có điều chỉnh nhất định trong các chính sách đối với Chủ tịch UBND.

Ba là, thực hiện đánh giá khách quan thông qua hai loại đánh giá là đánh giá trong và đánh giá ngoài. Đánh giá trong gồm có tự đánh giá và đánh giá của đội ngũ CBCC trong UBND. Ngoài ra, nên thực hiện đánh giá ngoài, với sự tham gia của một số chủ thể khác như: cấp trên, tổ xóm, các cá nhân và tổ chức liên quan. Những đánh giá này cần tập trung vào hiệu quả, hiệu lực thực thi công vụ.

Bốn là, thực hiện đào tạo, bồi dưỡng tăng cường năng lực thực thi công vụ cho Chủ tịch UBND. Đào tạo, bồi dưỡng là một trong những cách thức nâng cao năng lực, hiệu quả nếu được thực hiện một cách khoa học, tuân thủ theo quy trình đào tạo sau: 1) Xác định nhu cầu đào tạo; 2) Lập kế hoạch đào tạo nhằm khắc phục những hổng hụt của các kỹ năng đã được xác định; 3) Tổ chức thực hiện kế hoạch một cách hiệu quả; 4) Thực hiện kiểm tra đánh giá, đảm bảo đào tạo, bồi dưỡng đạt kết quả tốt. Trong đào tạo cần lựa chọn đội ngũ giảng viên có kỹ năng cần thiết về giảng dạy và về chuyên môn./.

PGS. TS. Ngô Thành Can - Học viện Hành chính Quốc gia

ThS. Dương Đình Thảo - Học viện Hành chính Quốc gia

Tài liệu tham khảo:

1. Bộ Nội vụ - Dự án ADB, Tài liệu bồi dưỡng kỹ năng quản lý hành chính nhà nước cho Chủ tịch UBND cấp xã (tài liệu dành cho học viên), H.2007.
2. Bộ Nội vụ, Quyết định số 04/2004/QĐ-BNV ngày 16/01/2004 về việc ban hành quy định tiêu chuẩn cụ thể đối với cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn, H.2004.
3. TS. Ngô Thành Can, Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực trong khu vực công, Nxb Lao động, H.2014.

4. TS. Phạm Đức Chính, TS. Ngô Thành Can, Kỹ năng quản lý hành chính, Nxb CTQG, H.2014.

5. Dương Đình Thảo, Năng lực thực thi công vụ của Chủ tịch UBND phường trên địa bàn tỉnh Bình Dương, Luận văn thạc sĩ Quản lý hành chính công, Học viện Hành chính Quốc gia, TP. Hồ Chí Minh 2014.

Nguồn: tcnn.vn

VÀI NÉT VỀ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH VÀ ĐỔI MỚI KHU VỰC CÔNG CỦA NHẬT BẢN

1. Về Nhà nước Nhật Bản:

Cấu trúc Nhà nước Trung ương Nhật Bản gồm Cơ quan lập pháp - Nghị viện hoặc Quốc hội (Diet hay Parliament), Cơ quan hành pháp - Nội các (Cabinet) và Cơ quan tư pháp - Tòa án (Court).

Nghị viện là cơ quan quyền lực nhà nước cao nhất, cơ quan duy nhất thực hiện quyền lập pháp. Nghị viện gồm Hạ viện và Thượng viện. Hạ viện (House of Representatives) gồm 475 thành viên (trước đây là 480; từ năm 2014 là 475 thành viên), nhiệm kỳ 4 năm (do dân bầu trực tiếp); trong đó, 295 ghế được bầu theo hình thức đa số, ai có số phiếu cao hơn thì trúng cử, 180 ghế bầu theo hình thức đại diện (phân bổ cho 11 khu vực). Sau cuộc tổng tuyển cử vào tháng 12/2014, hiện Liên minh cầm quyền chiếm 2/3 số ghế. Thượng viện (House of Councilors) gồm 242 thành viên, nhiệm kỳ 6 năm, do dân bầu trực tiếp, cứ 3 năm bầu lại một nửa số thành viên. Tính đến ngày 31/7/2015, 11 đảng và các nhóm chính trị có ghế trong Thượng viện. Sau cuộc bầu cử tháng 7/2013, Liên minh cầm quyền chiếm đa số ghế trong Thượng viện. Như vậy, Thủ tướng đương nhiệm có nền tảng ủng hộ chính trị vững chắc ở cả hai Viện.

Nghị viện chỉ định Thủ tướng trong số các thành viên của Nghị viện. Đa số các bộ trưởng sẽ được Thủ tướng bổ nhiệm trong số các thành viên của Nghị viện. Nội các sẽ chịu trách nhiệm tập thể trước Nghị viện trong việc thực hiện quyền hành pháp. Nội các chuẩn bị ngân sách và trình Nghị viện. Thủ tướng – đại diện cho Nội các trình Nghị viện các dự luật, các báo cáo về các vấn đề quốc gia và các mối quan hệ đối ngoại.

Nếu Hạ viện thông qua Nghị quyết không đáng tin cậy hoặc bác bỏ Nghị quyết đáng tin cậy thì Nội các sẽ đồng loạt từ chức, trừ phi Hạ viện bị giải thể trong vòng 10 ngày (Thủ tướng có thể giải tán Hạ viện). Ngoài các trường hợp chỉ định của Thủ tướng và Nghị quyết không đáng tin cậy trái với Nội các, Hạ viện được ưu tiên hơn Thượng viện trong việc xem xét các dự luật, ngân sách và hiệp ước. Một dự luật trở thành luật phải được cả hai Viện thông qua. Nếu một dự luật được Hạ viện thông qua và Thượng viện quyết định khác với Hạ viện, dự luật trở thành luật

khi được thông qua lần 2 tại Hạ viện theo đa số (được 2/3 các thành viên có mặt trở lên bỏ phiếu thuận). Việc không thực hiện hành động cuối cùng (nghĩa là trường hợp không có phản ứng gì đối với dự luật) trong vòng 60 ngày của Thượng viện sau khi nhận được dự luật, Hạ viện có thể quyết định bác bỏ dự luật trên. Về ngân sách, đầu tiên phải trình Hạ viện. Khi Thượng viện có quyết định khác với Hạ viện và nếu không đạt được thỏa thuận nào hoặc Thượng viện không thực hiện hành động cuối cùng trong 30 ngày kể từ khi nhận được ngân sách từ Hạ viện (không tính thời gian kỳ nghỉ), quyết định của Hạ viện sẽ là quyết định của Nghị viện. Quy tắc này cũng được áp dụng trong việc phê chuẩn các Hiệp ước.

Cơ quan tư pháp gồm: Tòa án tối cao (Supreme Court), 8 Tòa án cấp cao (High Court), 50 Tòa án quận (District Court), 50 Tòa án gia đình (Family Court), và 438 Tòa án sơ thẩm (Summary Court) giải quyết các vụ việc nhỏ, đơn giản, thủ tục nhanh gọn. Nhật Bản không có Tòa án Hiến pháp. Đối với các vụ kiện liên quan đến vi hiến, được giải quyết theo vụ việc cụ thể. Đầu tiên, có thể khởi kiện tại Tòa án địa phương, nếu không thuyết phục, có thể kiện lên Tòa án cấp cao. Tòa án tối cao sẽ kết luận vụ việc có vi hiến hay không.

Nội các gồm Thủ tướng và 17 Bộ trưởng (tuy nhiên, Nội các hiện nay có 17 Bộ trưởng phụ trách 17 bộ và Bộ trưởng Cơ quan tái thiết và Bộ trưởng Thế vận hội Olympic Tokyo 2020). Ban Thư ký Nội các gồm bộ phận nhân sự của Thủ tướng (Trợ lý, Thư ký, ...), Chánh Văn phòng Nội các, 3 Phó Chánh Văn phòng Nội các (thường phân công theo dõi mảng Thượng viện, Hạ viện và khối hành chính), các trợ lý Chánh Văn phòng Nội các, các ủy viên Hội đồng Nội các và các quan chức khác. Nhật Bản không quy định chức danh Phó Thủ tướng. (Hiện nay, Thủ tướng chỉ định Bộ trưởng Tài chính giữ chức danh Phó Thủ tướng – đây là chức danh do Thủ tướng xây dựng nên. Vị trí quan trọng thứ hai sau Thủ tướng thường là Chánh Văn phòng Nội các).

Cơ quan công tố nằm trong Bộ Tư pháp. Cơ quan nhân sự quốc gia có vị trí độc lập với các Bộ. Bên cạnh đó, có một số tổ chức trực thuộc Chính phủ như các Công ty quốc doanh phụ trách bưu điện, một số tuyến đường sắt, đường cao tốc, ngân hàng, phát thanh; một số viện nghiên cứu, doanh nghiệp nhà nước tách khỏi Bộ, hoạt động như tổ chức hành chính độc lập. Cơ cấu tổ chức một Bộ thường bao gồm: Bộ trưởng, các Thứ trưởng (Senior Vice Ministers) và Trợ lý Bộ trưởng (Parliamentary Secretary) – là những chính khách, giúp Bộ trưởng một số mảng việc. Có một Thứ trưởng hành chính hay còn gọi là Thứ trưởng công chức (Administrative Vice Minister) và một số công chức hàm Thứ trưởng. Bên dưới là Ban thư ký Bộ trưởng và các vụ, cục, tổng cục thuộc Bộ. Ngoài ra, còn có một số tổ chức trực thuộc Bộ như các Học viện, Hội đồng, Văn phòng đại diện của Bộ ở địa phương. Trong từng Bộ, chỉ Bộ trưởng có thẩm quyền quyết định về công tác nhân sự (tuyển dụng, bổ nhiệm). Số lượng Thứ trưởng, vụ trưởng được quy định cụ thể cho từng Bộ.

Chính quyền địa phương Nhật Bản có vai trò tự quản cao, có quyền ban hành luật và quyết định về cơ cấu tổ chức hành chính trong luật của địa phương mình. Có hai loại hình: (1) Chính

quyền địa phương thông thường (Ordinary Local Government) gồm 47 đơn vị ở cấp tỉnh (Prefecture) và 1.718 ở cấp thành phố, quận. Chính quyền địa phương đặc biệt (Special Local Government) gồm các phường, quận đặc biệt ở Tokyo và các liên hiệp thành phố (Municipal Cooperatives). Người đứng đầu cơ quan chấp hành ở tỉnh là Thống đốc (Governor), ở thành phố là thị trưởng (Mayor). Hội đồng địa phương (Local Assembly) có ở cấp tỉnh và cấp thành phố, đều có nhiệm kỳ 4 năm và được quyền ban hành luật. Số lượng thành viên Hội đồng được quy định theo luật của từng địa phương. Theo xu hướng sáp nhập các thành phố hiện nay, số lượng các thành viên hội đồng đang giảm đi. Tại các địa phương, có hệ thống để các cử tri thể hiện ý kiến bãi nhiệm người thủ trưởng hành chính của cơ quan chấp hành hoặc giải thể Hội đồng địa phương hoặc bãi miễn thành viên Hội đồng. Hội đồng có thể thông qua Nghị quyết không đáng tin cậy chống lại thủ trưởng hành chính với 2/3 số thành viên Hội đồng trở lên hoặc 3/4 số thành viên có mặt tại thời điểm bầu nhất trí. Nếu một Nghị quyết không đáng tin cậy được thông qua, đến lượt mình, thủ trưởng hành chính có thể giải thể Hội đồng.

Về mối quan hệ với Chính phủ Trung ương, chính quyền địa phương Nhật Bản có vị trí hợp tác, không phải cấp trên cấp dưới. Trong quan hệ chức năng, Chính quyền địa phương đảm trách nhiều loại việc, trừ lĩnh vực ngoại giao và quốc phòng là do Trung ương nắm. Họ có quyền quản lý tài sản, phòng cháy chữa cháy và các công việc tự quản địa phương. Chính phủ Trung ương vận hành nền hành chính với sự tham gia, phối hợp của chính quyền địa phương - đó là những công việc thực thi luật, thực hiện chính sách. Ví dụ như, xây dựng cơ sở hạ tầng, sân bay, cầu cảng cần tầm nhìn toàn quốc, nhưng việc triển khai thực hiện được tiến hành ở địa phương. Các quy định liên quan đến tổ chức và hoạt động của chính quyền địa phương đều được quyết định bằng luật và phù hợp với nguyên tắc tự quản địa phương. Trong quan hệ tài chính, Chính phủ Trung ương hỗ trợ cho chính quyền địa phương dưới hình thức thuế phân bổ địa phương. Chính phủ có thể hỗ trợ các khoản (có thể hỗ trợ nửa gói) cho các mục đích, chương trình chính sách cụ thể thông qua từng Bộ. Trong quan hệ nhân sự, nhiều công chức được Chính phủ phân về Chính quyền địa phương. Họ thường được giao các vị trí quan trọng. Sau vài năm luân chuyển, hầu hết quay lại cơ quan trước đây. Một số ở lại và được bổ nhiệm giữ chức vụ cao hơn. Chính phủ Trung ương cũng chấp nhận công chức đến từ chính quyền địa phương. Khi có bất đồng giữa Chính phủ Trung ương với chính quyền địa phương, Ủy ban giải quyết bất đồng được thành lập, bao gồm các thành viên ngoài Chính phủ để xem xét và đưa ra những khuyến nghị công bằng và trung lập. Xu hướng cải cách hiện nay là tiếp tục chuyển giao nhiều việc về địa phương, Trung ương đề ra chính sách cơ bản, đảm bảo nguồn ngân sách và địa phương thực hiện.

2. Một số kinh nghiệm cải cách và đổi mới của Nhật Bản:

* *Khái quát về xu hướng và nội dung cải cách và đổi mới của các nước trên thế giới*

Trong những thập niên gần đây, cải cách khu vực công ở các quốc gia có nhiều điểm khác biệt cũng như tương đồng. Ở các nước phát triển, cải cách thường xuất phát từ những thay đổi về kinh tế-xã hội, yêu cầu thắt chặt tài chính và tham gia vào quá trình toàn cầu hóa và các sân

chơi quốc tế như OECD, ... Còn đối với các nước đang phát triển, đó là từ yêu cầu xây dựng đất nước, kiện toàn và nâng cao năng lực bộ máy nhà nước, từ các điều kiện để được các tổ chức và các nước khác hỗ trợ, và từ việc tham gia vào quá trình toàn cầu hóa hay các tổ chức quốc tế như UNDP. Nhiều nước quan tâm vận dụng các nội dung phù hợp của Quản trị tốt (Good Governance) và Trào lưu quản lý công mới (New Public Management) trong các giải pháp cải cách của mình. Phạm vi, cấp độ và tiêu đề của cải cách cũng khác nhau giữa các nước. Có cuộc cải cách diễn ra một cách sâu rộng ở tầm quốc gia hoặc liên quốc gia, có cuộc cải cách diễn ra ở bộ, ngành, địa phương hay tập trung vào một số lĩnh vực cụ thể. Có cải cách (Reform) mang tên cải cách khu vực công, cải cách nhà nước (chính phủ), cải cách hành chính, cải cách quản lý công; hoặc cải cách cũng có thể là Đổi mới (Innovation), Tái sáng tạo (Reinventing), Tái thiết định (Reengineering), Hiện đại hóa (Modernization), Chuyển đổi (Transformation) hay Tăng cường năng lực (Capacity Building).

Theo quan điểm của nhiều học giả và nhà thực tiễn, khác với thay đổi tịnh tiến, từ từ, đổi mới thường đề cập đến thay đổi mang tính gián đoạn, tích cực, thích ứng với hoàn cảnh mới, gồm nhiều loại hình như: đổi mới sản phẩm: sáng tạo ra những sản phẩm, dịch vụ mới; đổi mới về công nghệ: sáng tạo và sử dụng công nghệ mới; đổi mới quy trình: cải tiến chất lượng và hiệu suất quy trình công tác bên trong và bên ngoài; đổi mới tổ chức và quản lý: sáng tạo ra hình thức tổ chức mới, áp dụng phương pháp và kỹ thuật quản lý mới; đổi mới tư duy: vận dụng khái niệm, ý tưởng, hệ quy chiếu mới; đổi mới quản trị quốc gia: xây dựng các hình thức và quy trình quản trị quốc gia thích hợp để giải quyết những vấn đề xã hội cụ thể; đổi mới về thể chế: chuyển đổi mối quan hệ về thể chế giữa các tổ chức trong khu vực công (như áp dụng hệ thống bầu cử đối với một số công chức nhất định). Cải cách hành chính (CCHC) theo nghĩa hẹp tập trung nâng cao hiệu quả hoạt động của các hệ thống, tổ chức hành chính, đổi mới công tác quản lý của nền hành chính. Gần đây, CCHC thường được sử dụng theo nghĩa rộng, không tách rời quá trình hoạch định chính sách, ra quyết định CCHC với quá trình tổ chức thực hiện chính sách, thực hiện CCHC. Các mục tiêu và nội dung cải cách không chỉ bó hẹp trong các hệ thống, tổ chức và hoạt động của nền hành chính. Tính cấp thiết và sát hợp của các nội dung chính sách cũng là chủ đề quan trọng trong CCHC. Nhìn chung, đổi mới khu vực công hay CCHC thường gồm những nội dung chủ yếu như: xác định rõ vai trò của Nhà nước (Chính phủ), phân quyền (ủy quyền và tản quyền), phân cấp trung ương-địa phương, chuyển giao thực hiện một số loại việc, dịch vụ công cho khu vực ngoài nhà nước, cắt giảm chi tiêu ngân sách, tinh gọn bộ máy, tinh giản đội ngũ, và rà soát các hệ thống, chính sách, tổ chức và hoạt động của nền hành chính nhằm đảm bảo: các thay đổi phù hợp với thay đổi về thể chế, pháp luật, quy định của Nhà nước; bộ máy thông suốt, hoạt động hiệu quả, hiệu suất, đáp ứng các yêu cầu của công dân; các chính sách và hoạt động của Chính phủ nhất quán và đồng bộ; Chính phủ thích ứng với thay đổi, theo kịp xã hội; nâng cao trách nhiệm giải trình và tính minh bạch của Chính phủ; thúc đẩy Chính phủ điện tử; phi quy chế hóa, đơn giản hóa thủ tục, nâng cao thái độ, ý thức phục vụ, hành vi ứng xử của

công chức, viên chức, tạo niềm tin của nhân dân đối với Chính phủ,... Tuy nhiên, các mục tiêu hay trọng điểm CCHC ngay trong một nước cũng thay đổi theo từng giai đoạn.

*** Kinh nghiệm cải cách và đổi mới của Nhật Bản**

Đối với Nhật Bản, họ quan tâm nghiên cứu các mô hình đổi mới, đúc rút kinh nghiệm cải cách nêu trên (chủ yếu từ các nước Phương Tây) và vận dụng phù hợp với truyền thống văn hóa của mình. Trong khoảng từ 30-40 năm trở lại đây, Nhật Bản có những nỗ lực cải cách không ngừng, theo hướng kiểm soát chặt chẽ việc tăng kích cỡ, quy mô tổ chức và lực lượng lao động trong các cơ quan nhà nước, tư nhân hóa các doanh nghiệp nhà nước, cải cách công vụ, rà soát, sắp xếp nhân sự trong các bộ và cơ quan nhà nước, đơn giản hóa các quy trình thủ tục hành chính, sáp nhập các thành phố, thị trấn... Các nội dung CCHC đều được đưa vào kế hoạch năm, có xác định ưu tiên trong từng giai đoạn và đều có đánh giá, tổng kết. Cải cách công vụ được đẩy mạnh từ khoảng 2 năm gần đây, tập trung vào công tác thi tuyển để lựa chọn, bố trí đúng người, đúng việc (vì trong nền công vụ Nhật Bản, khi đã gia nhập công vụ, rất khó sa thải công chức vì lý do năng lực yếu). Trong quá trình cải cách, Nhật Bản rất chú trọng mối quan hệ giữa Chính phủ và Nhân dân. Người dân được coi là người chủ của Chính phủ (công dân); là đối tượng phục vụ của Chính phủ (khách hàng); là người cộng sự của Chính phủ (đồng nghiệp, đồng đội). Có thể kể ra các luật liên quan đến mối quan hệ này như: Luật Thủ tục hành chính, Luật Tiếp cận thông tin (Tự do thông tin), Luật Bảo vệ thông tin cá nhân, Luật về người tư vấn hành chính, Luật Khiếu nại hành chính, Luật Đạo đức đối với công chức Trung ương,... Trong quá trình xây dựng, ban hành, sửa đổi luật hay chế độ chính sách, phải xin ý kiến công chúng – không chỉ là công dân Nhật mà cả các doanh nghiệp nước ngoài có liên quan (Public Comments) qua các trang thông tin điện tử (Trước kia đưa lên Công báo, nhưng không hiệu quả).

Về cải cách tổ chức bộ máy, Bộ và các cơ quan Trung ương tập trung vào xây dựng chính sách. Chức năng thực hiện chính sách và cung ứng dịch vụ công được tách khỏi các Bộ. Cách đây khoảng 10 năm, những người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp còn là công chức. Hiện nay, các đơn vị đa phần tự chủ ngân sách, cơ chế thù lao linh hoạt (có thể trả theo tuần, tháng, năm). Các đơn vị có cơ chế độc lập, tự xây dựng chế độ tiền lương (thường phiên từ tiền lương công chức sang). Đối với đơn vị lớn, Bộ trưởng (Bộ chủ quản) bổ nhiệm người đứng đầu và chánh thanh tra. Địa phương có quyền tự quản cao, có thể ban hành các quy định pháp luật, quyết định về cơ cấu hành chính của mình. Hệ thống nhân sự ở địa phương tương đối độc lập với Trung ương. Họ tự tổ chức tuyển dụng công chức của địa phương mình. Nền công vụ Nhật Bản vẫn áp dụng chế độ tuyển dụng “suốt đời”, đề cao tính chuyên nghiệp, thâm niên công tác, tập trung sử dụng một cách tối ưu nguồn nhân lực có kinh nghiệm trong hệ thống công vụ của mình. Việc luân chuyển, điều động chủ yếu diễn ra trong một cơ quan, một Bộ, hiếm khi có sự bổ nhiệm công chức (đặc biệt là công chức lãnh đạo) từ nguồn bên ngoài (đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp nhà nước). Tuy nhiên, từ năm 2012, Nhật Bản bắt đầu quan tâm xác định lộ trình thăng tiến của công chức dựa trên năng lực và kết quả công tác (không chỉ dựa trên bằng cấp

chuyên môn, kết quả thi đầu vào công chức và thâm niên công tác như trước). Công tác phát triển đội ngũ công chức lãnh đạo trong Chính phủ Trung ương được đặc biệt chú trọng. Công chức được tuyển dụng qua kỳ thi đầu vào (cấp độ 1) được coi là “Giới Tinh hoa” (“Elite Corps”) và là nguồn lãnh đạo tương lai. Trong số đó, những ai được tuyển dụng từ lĩnh vực luật, hành chính công và kinh tế thường được quy hoạch cho các vị trí quản lý quan trọng trong các bộ, cơ quan Trung ương. Họ không được ưu tiên trong bố trí công tác; họ cũng phải quan sát, trải nghiệm công việc từ bậc thấp nhất trong tổ chức, nhưng được chú trọng đào tạo bồi dưỡng qua công việc; tuân tự 1-2 năm thay đổi vị trí một lần để tích lũy kinh nghiệm trên nhiều lĩnh vực chuyên môn, nhiều cương vị quản lý, nhiều đơn vị. Ứng viên lãnh đạo phải trải qua quá trình cạnh tranh khốc liệt, phải khẳng định được năng lực qua kết quả công tác tại từng vị trí. Chỉ dưới một nửa số công chức “ưu tú” này được bổ nhiệm chức vụ cao hơn trưởng phòng trong các vụ, cục, tổng cục.

Về lãnh đạo cải cách, các Thủ tướng giai đoạn này đều rất tâm huyết, tạo dấu ấn trong những quan điểm chỉ đạo cụ thể. Thủ tướng Nakasone quyết tâm tư nhân hóa các công ty quốc doanh lớn. Ông đã quyết định thay Chủ tịch Công ty đường sắt quốc gia bằng Cựu Thứ trưởng Giao thông khi vị này lưỡng lự với cải cách. Thủ tướng Hashimoto lập ra Hội đồng CCHC, đích thân làm Chủ nhiệm và tập trung chỉ đạo tái cơ cấu Chính phủ. Thủ tướng Koizumi chú trọng tư nhân hóa ngành bưu chính. Khi Thượng viện từ chối dự luật này, ông đã giải tán Hạ viện, tổ chức lấy ý kiến nhân dân và không cho phép những người không theo đường lối đảng mình tiếp tục tham gia ứng cử Hạ viện. Sau đó, Hạ viện mới đã thông qua dự luật này với trên 2/3 số phiếu thuận, có thể áp đảo các Nghị quyết của Thượng viện. Sau đó, Thượng viện đã thông qua. Công chức lãnh đạo của Nhật Bản thực sự là tấm gương để cấp dưới tin theo trong việc thực hiện nghiêm các chính sách, quy chế đã ban hành. Họ quan tâm chỉ đạo xây dựng hình ảnh đội ngũ công bộc tâm huyết phục vụ nhân dân. Họ vận dụng nhiều biện pháp của Tổ chức Minh bạch Quốc tế và các khuyến nghị của OECD (1998) để nâng cao các hành vi đạo đức trong hệ thống công vụ và phòng chống tiêu cực, tham nhũng. Chẳng hạn như, công chức làm việc trong lĩnh vực mua sắm, đấu thầu, ký hợp đồng dịch vụ phải định kỳ chuyển đổi vị trí công tác. Công chức không được đi nhà hàng với đối tác, không được nhận quà đắt tiền. Công chức trung, cao cấp phải có Báo cáo thu nhập hàng năm, dưới sự kiểm tra giám sát của thủ trưởng cơ quan.

3. Một số bài học kinh nghiệm rút ra

Qua tìm hiểu kinh nghiệm cải cách của Nhật Bản và một số nước, có thể rút ra một số bài học như sau:

Thứ nhất, cần có sự phân tích và bàn thảo kỹ lưỡng về vấn đề đặt ra và thống nhất giải pháp phù hợp cho từng vấn đề. Nếu không đi đến sự đồng thuận nhất định, quá trình bàn thảo có thể quay lại vạch xuất phát bất kỳ lúc nào.

Thứ hai, cần duy trì sự ủng hộ liên tục của công chúng đối với cải cách. Bản thân sự ủng hộ của công chúng không thôi thì chưa đủ, nhưng nếu thiếu sự ủng hộ mạnh mẽ đó thì khó có thể

thực hiện cải cách quyết liệt. Bởi vì sự quan tâm của mọi người thường hay thay đổi, nhà cải cách cần phải thường xuyên lôi cuốn sự chú ý và ủng hộ của họ.

Thứ ba, cần có ý chí và sự lãnh đạo mạnh mẽ, quyết đoán của Thủ tướng (Nhật Bản). Tất nhiên, bản lĩnh chính trị đó phải dựa trên nền tảng ủng hộ vững chắc (của Đảng, Nhà nước và Nhân dân).

Thứ tư, cần có sự tận tâm cam kết tham gia của các bên có liên quan. Các bên có liên quan đến cải cách cần hiểu rõ tính cấp thiết và nội dung cải cách cho dù là họ chủ động tích cực hay được thuyết phục tham gia. Nếu không có sự cam kết tham gia của họ, quá trình cải cách có thể bị phá hỏng hoặc chệch hướng so với dự kiến ban đầu.

Thứ năm, các điều kiện cơ bản đảm bảo cho tính bền vững của cải cách gồm: có sự kế thừa, tiếp nối về quyết tâm chính trị giữa những lớp lãnh đạo để có sự chỉ đạo mạnh mẽ liên tục; duy trì sự ủng hộ liên tục của công chúng và khích lệ tinh thần cải cách trong đội ngũ công chức, viên chức (giảm thiểu sự phản kháng cải cách); khuyến khích sự tham gia liên tục của các bên liên quan (kể cả trong và ngoài Chính phủ).

Thứ sáu, cần lưu ý đến một số công việc quan trọng khi tiến hành cải cách như: xác định mục đích cải cách rõ ràng; tuyên truyền, tạo nhận thức đúng về cải cách; thể chế hóa các nội dung cơ bản của cải cách (đưa các nội dung chính sách lớn vào luật và nghiêm túc thực hiện); thành lập hoặc chỉ định cơ quan chịu trách nhiệm thực hiện (thường trực CCHC); lập kế hoạch hành động theo lộ trình các bước và giám sát, quản lý các mốc tiến độ; có cơ chế, cách thức khuyến khích, khen thưởng, phê bình các bên tham gia thực hiện cải cách; và tạo ra được những kết quả tích cực, rõ nét, có ý nghĩa để công chúng tin tưởng, ủng hộ.

ThS. Phạm Đức Toàn - Phó Chánh Văn phòng, Bộ Nội vụ

Tài liệu tham khảo:

Chương trình bồi dưỡng ngắn hạn của Học viện Quốc gia về Chính sách công Nhật Bản (GRIPS), từ ngày 04-16/10/2015, do Giáo sư Masahiro Horrie chủ biên, dành cho đoàn cán bộ cấp thứ trưởng và quy hoạch thứ trưởng Việt Nam theo Đề án 165.

Nguồn: isos.gov.vn

CHÍNH PHỦ KIẾN TẠO, LIÊM CHÍNH, HÀNH ĐỘNG, PHỤC VỤ NHÂN DÂN

Những thông điệp của Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc trong chỉ đạo điều hành phát triển kinh tế - xã hội rất rõ ràng, thiết thực, cụ thể.

Những phát biểu của Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc tại kỳ họp thứ Nhất Quốc hội khóa XIV



Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc có bài phát biểu đầu tiên sau khi nhậm chức

cũng như những chỉ đạo trong phiên họp đầu tiên sau khi Chính phủ được kiện toàn (ngày 1 - 2/8), cho thấy quyết tâm của Thủ tướng và tập thể thành viên Chính phủ trong việc xây dựng một Chính phủ kiến tạo, liêm chính, hành động. Quyết tâm của Thủ tướng nhận được phản hồi tích cực từ dư luận.

Những thông điệp của Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc trong chỉ đạo điều hành phát triển kinh tế - xã hội rất rõ ràng, thiết thực, cụ thể. Nó thể hiện trách

nhiệm, trọng trách trước Đảng, Nhà nước mà nhân dân giao cho Chính phủ và người đứng đầu Chính phủ.

Không lùi bước trước khó khăn

Người đứng đầu Chính phủ nhìn nhận đất nước đang đứng trước nhiều vận hội phát triển nhưng cũng gặp không ít thách thức. Việt Nam cần phát huy nội lực và tranh thủ ngoại lực vì lợi ích quốc gia dân tộc, để phát triển nhanh và bền vững, xây dựng đất nước giàu mạnh, có vị trí ngày càng cao trên trường quốc tế. Trên tinh thần đó, Thủ tướng khẳng định chủ trương nhất quán của Chính phủ là xây dựng “Chính phủ kiến tạo, liêm chính, hành động, phục vụ nhân dân”. Những yếu tố này sẽ tạo ra chất lượng mới của Chính phủ trong thực hiện những nhiệm vụ phát triển giai đoạn 2016 - 2021 trước những thách thức không đơn giản kể cả trong nước, quốc tế và quá trình hội nhập. Ông Bùi Văn Cường, đại biểu Quốc hội tỉnh Gia Lai, bày tỏ tin tưởng: Trong nhiệm kỳ tới, dưới sự chỉ đạo của Thủ tướng đặc biệt là hành chính sẽ có những thay đổi mới và sẽ phục vụ tốt hơn của người dân, doanh nghiệp, các tầng lớp nhân dân. Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc có những thông điệp mạnh mẽ, có thể nói từ chỉ đạo điều hành sang kiến tạo và phục vụ, đây là tư tưởng rất mới.

Thực hiện mục tiêu này, ngay trong phiên họp đầu tiên của Chính phủ khóa mới, Thủ tướng đã giao 10 công việc cho các Bộ trưởng, thành viên Chính phủ. Làm được 10 công việc này sẽ

nắm được toàn bộ tiến trình phát triển của xã hội. Theo đó, Thủ tướng yêu cầu, trước hết, khẩn trương xây dựng Nghị định quy định chức năng của các cơ quan quản lý Nhà nước ở Trung ương với tinh thần Chính phủ kiến tạo phát triển.

Chính phủ kiến tạo là Chính phủ làm tốt công tác xây dựng thể chế, pháp luật, chính sách. Thủ tướng yêu cầu các bộ, ngành phải làm tốt nhiệm vụ này; chậm nhất đến tháng 10/2016 phải hoàn tất việc ban hành các nghị định về chức năng nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của các bộ, ngành theo hướng tinh gọn, hiệu quả, tinh giản cán bộ, công chức để sớm ổn định hoạt động. Chính phủ quản lý xã hội bằng pháp luật và đồng thời Chính phủ cũng phải nghiêm chỉnh tuân thủ pháp luật. Khi có sai phạm, dù bất kể cấp nào cũng phải làm rõ trách nhiệm và xử phạt nghiêm minh.

Chính phủ cũng sẽ đi đầu trong việc tiết kiệm công quỹ, sử dụng tài sản công, xe công; có trách nhiệm đối với từng đồng tiền thuế của dân, sử dụng minh bạch, hiệu quả, vì lợi ích chung của người dân và của toàn xã hội.

Về kinh tế, Thủ tướng nhận định nhiệm vụ tăng trưởng đạt 6,7% năm 2016 là khó khăn nhưng còn thời gian, còn cơ hội thì còn cố gắng, kiên quyết không lùi bước. Trong chính sách tiếp nhận và quản lý các dự án đầu tư nước ngoài, Thủ tướng khẳng định sẽ rà soát lại những dự án lớn, kiểm soát chặt chẽ các cam kết về môi trường, về chuyển giao công nghệ. Chính phủ cũng sẽ tiếp tục thúc đẩy khởi nghiệp, phát triển mạnh doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp nhỏ và vừa làm sao cho doanh nghiệp Việt Nam tham gia sâu vào chuỗi giá trị toàn cầu, thành công tại thị trường trong nước và cả quốc tế.

Niềm tin từ dư luận vào quyết tâm hành động của Chính phủ

Thông điệp và sự chỉ đạo quyết liệt của Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc nhận được phản hồi tích cực từ dư luận. Ông Trần Hoàng Ngân, đại biểu Quốc hội đoàn thành phố Hồ Chí Minh, nêu rõ : Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc đã thể hiện bản lĩnh chính trị và trách nhiệm của mình trước nhân dân, và thực hiện được một chính phủ hành động, đối diện với thực tế, đối diện với khó khăn để giải quyết. Chính phủ đã có thông điệp rõ ràng, xây dựng chính phủ hành động minh bạch, đặc biệt Thủ tướng Chính phủ đã tạo niềm tin cho giới doanh nghiệp, từ đó cải thiện được môi trường đầu tư và kinh doanh. Đây là yếu tố quan trọng giúp cho việc điều hành và phát triển kinh tế đất nước trong thời gian tới một cách bền vững. Tôi tin tưởng vào sự điều hành của Thủ tướng chính phủ trong nhiệm kỳ này.



TS. Trần Hoàng Ngân, đại biểu Quốc hội thành phố Hồ Chí Minh

Trong khi đó, Chủ tịch Phòng thương mại và công nghiệp Việt Nam Vũ Tiến Lộc khẳng định: Sau khi Chính phủ được kiện toàn với sự chỉ đạo quyết liệt của Thủ tướng Chính phủ, kể

cả tâm tư duy, quan điểm, kỷ luật thực thi và chương trình hành động gần như có một làn gió đổi mới của cải cách đã được hình thành và niềm tin vào môi trường kinh doanh lại một lần nữa được khơi dậy. Tôi cũng rất mừng, dù chịu áp lực rất lớn là phải đẩy mạnh tăng trưởng nhưng Chính phủ vẫn kiên định mục tiêu ổn định kinh tế vĩ mô, khẳng định quan điểm lấy ổn định kinh tế vĩ mô làm nền tảng cho sự tăng trưởng, không chạy theo chỉ tiêu tăng trưởng bằng mọi giá.

Quyết tâm hành động của Chính phủ và người đứng đầu Chính phủ trong việc tranh thủ tối đa thời cơ, thuận lợi, khắc phục hạn chế, nỗ lực hành động quyết liệt, phục vụ Nhân dân là động lực quan trọng. Quyết tâm này sẽ góp phần đẩy mạnh toàn diện công cuộc đổi mới, tạo điều kiện để Việt Nam tiếp tục phát triển bền vững trong tương lai xa hơn.

Nguồn: vovworld.vn

MỘT SỞ 8 PHÓ GIÁM ĐỐC: “CẦN HỦY BỎ NHIỆM ĐỂ LÀM GƯƠNG”

“**N**ơi vượt quy định cần hủy bỏ việc bổ nhiệm. Hơi đau xót nhưng là làm gương, không thì tỉnh khác, Sở khác cũng vi phạm mà không nói được”, Thiếu tướng Trần Đình Nhã – Phó Chủ nhiệm Ủy ban Quốc phòng và An ninh của Quốc hội khóa XIII bày tỏ quan điểm trước tình trạng bổ nhiệm số lượng cấp phó vượt quy định ở một số nơi, trong đó có Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn tỉnh Thanh Hóa mà dư luận đang rất quan tâm.

PV: Là người dùng cụm từ “*lạm phát cấp phó*” khi phát biểu mạnh mẽ trên nghị trường, theo ông, tình hình có được cải thiện?

Ông Trần Đình Nhã: Tôi nói lạm phát là lạm phát thừa vì thấy có tình trạng hình như một người làm việc lâu năm giờ muốn có chức có quyền gì đấy chứ còn thực ra yêu cầu công việc có phải thế đâu. Công tác tổ chức công việc không nên như thế, làm lu mờ cấp trưởng.

Ở địa phương, ông Phó Chủ tịch phụ trách mảng gì đấy thì tất tặn tất phải báo cáo ông ý, rồi họp mới trình lên Chủ tịch tỉnh, rồi lại họp để nghe để quyết định. Cách tổ chức bộ máy như thế chồng chéo, tầng nấc, kém hiệu lực hiệu quả, làm tăng chi ngân sách.

Tôi đã làm bài toán rồi, chẳng hạn mỗi bộ chỉ vài ba Thứ trưởng, Cục thì một vài cấp Phó thôi và các cấp như thế... thì mỗi năm ngân sách tiết kiệm được nhiều nghìn tỷ đồng.

Vấn đề “lạm cấp phó” cũng được tranh luận tại Quốc hội và khi ban hành các luật như Luật Tổ chức Chính phủ thì cũng đã quy định hạn chế cấp phó.

PV: Như Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn Thanh Hóa có tới 8 Phó Giám đốc Sở trong khi quy định không quá 3 (nhiều tỉnh khác cũng vượt quy định), thì ông nghĩ thế nào?

Ông Trần Đình Nhã: Đặt người ta vào thì giờ cũng khó. Với trường hợp sắp về hưu thì trong giai đoạn đó không bổ nhiệm thêm bất cứ người nào thì tự nhiên sẽ giảm. Nhưng với trường hợp vượt nhiều, không có ai sắp về nghỉ thì như thế là không được, bởi luật là luật. Công tác cán bộ ở Đảng bộ đó làm không nghiêm.



Thiếu tướng Trần Đình Nhã phát biểu trên Hội trường tại kỳ họp của Quốc hội khóa XIII

PV: Ông cũng từng đặt vấn đề vì sao nhiều cấp phó và một trong những lý do là khi đưa ra thảo luận cái nào cũng có lý cả?

Ông Trần Đình Nhã: Xưa nay là như thế. Có phó thì phải giao cho họ làm cái gì chứ ai lại để cấp phó không phụ trách cái gì, thế là phải chia nhỏ ra. Nếu ít phó thì một ông phụ trách cả mảng đó cũng chẳng sao.

PV: Như trường hợp ở Thanh Hóa được giải thích cần nhiều phó vì khối lượng công việc lớn, địa bàn rộng, đa ngành đa lĩnh vực... Song cũng có ý kiến cho rằng nhiều cấp phó có khi còn gây chông chéo trong công việc và không loại trừ đùn đẩy trách nhiệm?

Ông Trần Đình Nhã: Đúng vậy! Tôi nghĩ có khi gây chông chéo. Giải thích địa bàn rộng, đông dân hay tương tự như thế thì vô cùng. Nói như thế thì Mỹ không phải 1 Phó Tổng thống mà là 7 Phó Tổng thống.

PV: Quy định đã có, quy trình bổ nhiệm cũng chặt chẽ, rõ ràng, có sao địa phương vẫn “xé rào”, trong khi ta đang đẩy mạnh tinh gọn bộ máy, tinh giản biên chế, thưa ông?

Ông Trần Đình Nhã: Luật quy định rõ thế rồi mà thực hiện không đúng là có vai trò giám sát. Tùy cấp mà Quốc hội và HĐND phải lên tiếng. Đặc biệt là cấp trên trực tiếp như với Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn như thế thì Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn cũng phải có ý kiến chứ. Đảng bộ khi đưa ra thảo luận là thực hiện không nghiêm.

PV: Thực tế có trường hợp chính Bộ lại gửi cán bộ về địa phương và người đó thường được bổ nhiệm làm Phó?

Ông Trần Đình Nhã: Cấp phó dù sao luật quy định rồi, chỗ một Vụ phó, hai Vụ phó hay nơi nào không quá 5 Thứ trưởng, 6 Thứ trưởng... Nhưng giờ có tình trạng là hay luân chuyển, như quy định Phó Chủ tịch tỉnh không quá 3 hoặc 4 nhưng người ta lại luân chuyển về làm Phó Chủ tịch tỉnh lại thêm một suất thứ 5. Theo tôi suất này cũng không đúng. Đã luân chuyển cái này thì phải luân chuyển cái kia đi chứ không phải anh luân chuyển về thêm suất.

Phải xem xét lại cách luân chuyển cán bộ, phải lưu ý chứ chứ không phải cứ đưa người ta về rồi lại bổ nhiệm. Luật quy định 4 Phó là 4 Phó chứ không phải luân chuyển lại thành 6. Hoặc anh chỉ cho bổ nhiệm 3 Phó thôi để suất còn lại dành cho luân chuyển. Làm như thế mới nghiêm.

PV: *Với trường hợp đã được bổ nhiệm vượt quy định, dù là 1 hay là 5 thì theo ông có cần “mạnh tay” cắt giảm để thực hiện nghiêm đúng theo quy định?*

Ông Trần Đình Nhã: Theo tôi phải như thế. Có thể hơi đau xót nhưng làm như thế để làm gương. Chứ còn cứ để như thế tỉnh khác, Sở khác cũng theo đó người ta làm mà không có cơ gì nói được. Thanh Hóa làm được thì không cứ gì Nghệ An không làm được, từ đó kéo dây ra.

Rút lại quyết định bổ nhiệm. Luật quy định thì phải làm thế đã, theo tôi đó là nguyên tắc pháp chế, mà chúng ta cứ hô đi hô lại nhưng trước không làm được. Luật quy định số lượng như thế đã là quá rộng rãi, quá nhiều rồi.

PV: *Xin cảm ơn ông!*

Nguồn: vov.vn

CHỌN NGƯỜI TÀI HAY CHỌN NGƯỜI NHÀ “CẢ HỌ LÀM QUAN” VÌ CHỌN NGƯỜI NHỎ NGƯỜI TÀI

Việc sàng lọc tiến hành trước hết đội ngũ làm công tác cán bộ; nâng cao trách nhiệm pháp lý đối với người đứng đầu trong công tác cán bộ khi lựa chọn, đánh giá, xem xét, giới thiệu, bố trí cán bộ không đúng...

Tham nhũng của tham nhũng

Tại cuộc tiếp xúc cử tri tại Hà Nội ngày 6/8, Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng, khẳng định: Công tác cán bộ đặc biệt quan trọng, là then chốt của mọi then chốt, nguyên nhân của mọi nguyên nhân...

Trước đó, tại phiên họp đầu tiên của Chính phủ nhiệm kỳ mới, Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc cũng đã đặc biệt lưu ý vấn đề “Chúng ta tìm người tài, chứ không tìm người nhà”.

Chỉ trong một thời gian ngắn, những nhà lãnh đạo đứng đầu đất nước đã có hàng loạt phát ngôn mạnh mẽ về công tác cán bộ, đủ thấy sức nóng của vấn đề này đang đặt ra.

Theo Văn phòng Ban chỉ đạo Trung ương về phòng, chống tham nhũng, có 6 lĩnh vực đang được coi là “điểm nóng” dễ xảy ra tình trạng tham nhũng nhất, đó là: Công tác cán bộ trong cơ quan, tổ chức, đơn vị của Nhà nước; lĩnh vực tín dụng, ngân hàng; lĩnh vực quản lý đất đai và xây dựng cơ bản; lĩnh vực quản lý tài sản công và hoạt động trong doanh nghiệp Nhà nước; lĩnh vực thuế; hoạt động tư pháp.

Tham nhũng trong công tác cán bộ là nguy hại nhất, là tham nhũng của tham nhũng. Trong khi các lĩnh vực khác đều có những vụ tham nhũng bị phát hiện, khởi tố và xử lý nghiêm minh, thì trong công tác cán bộ đã, đang xuất hiện không ít hành vi liên quan đến tội tham nhũng, nhưng chưa có trường hợp nào bị phanh phui và đưa ra trước ánh sáng pháp luật.

Đúng quy trình nhưng quy trình có... đúng?

Lâu nay ai cũng thấy công tác cán bộ quan trọng là vậy, nhưng dường như hiệu quả của nó chưa được coi trọng, thậm chí chưa từng được kiểm định cả về quy trình, tiêu chí và về chất lượng cán bộ - sản phẩm của quy trình.

Việc kiểm định hiệu quả công tác cán bộ trước hết đòi hỏi kiểm định bản thân quy trình có đúng đắn và tối ưu không, nhất là liệu có chặt chẽ về hình thức, nhưng còn nhiều kẽ hở hay không, có bảo đảm độ minh bạch và dân chủ không?

Tiếp đó, cần kiểm định các tiêu chí lựa chọn, bổ nhiệm có đầy đủ và phù hợp với vị trí cán bộ sẽ đảm nhiệm hay không? Có quá nhiều những tiêu chí chung chung, mơ hồ, không thể đánh giá, mà bỏ qua yêu cầu chuyên môn và đạo đức, cùng những thành công - thất bại trong quá khứ công tác hay không?

Hơn nữa, các tiêu chuẩn có phải là được thiết kế trên cơ sở “may đo” cho ai đó, mà cố tình loại bỏ những ứng viên khác dù phù hợp hơn hay không, dẫn đến cuộc đua “một mình một ngựa” hoặc cả họ làm quan?

Đồng thời, cần kiểm định bản thân cán bộ được bổ nhiệm, dù đúng quy trình, nhưng có đủ thực chất, “có thực tài, thực đức, thực tâm không? Hay là vì quen thân, chạy chọt, vì quan hệ lợi ích. Rồi người nhà, đi sâu sau, lợi ích nhóm” như TBT Nguyễn Phú Trọng đã nhấn mạnh hay không?

Kết quả phù hợp và hoàn thành trên thực tế nhiệm vụ được giao phải là một trong các chỉ tiêu đánh giá quan trọng nhất, chứ không phải bởi tập hợp những bằng cấp, danh hiệu thi đua, mà người đó “sưu tầm” được dưới nhiều cách thức khác nhau, dù đúng quy trình.



*Tham nhũng trong công tác cán bộ là nguy hại nhất.
Ảnh minh họa*

Đặc biệt, cần phát hiện và kiểm định “giá” của người được bổ nhiệm cán bộ theo dạng “chạy”. Khi phải bỏ tiền ra để lo “đầu vào”, thì người đó nhất định phải tìm cách “hoàn vốn đầu tư” và thu lợi nhuận ở “đầu ra”. Mầm mống tham nhũng và méo mó chính sách có cội rễ sâu xa là ở đây.

Người được bổ nhiệm mà non yếu về trình độ và hẹp hòi, thì họ sẽ chỉ lấy và bổ nhiệm tiếp những người cánh hẩu, nhất là non yếu hơn mình vào bộ máy giúp việc, đánh bật người tài.

Hiệu quả thấp và thiệt hại vì công tác cán bộ khi đó sẽ bị nhân bội. Nó không thể chỉ đo bằng số tiền mà cán bộ tư túi hay gây thiệt hại trực tiếp cho công quỹ và xã hội, mà còn là sự sụt giảm lòng tin, đạo đức, thúc đẩy “tự diễn biến” với hệ lụy toàn diện, kéo dài cả vài thế hệ. Nó làm suy yếu các thể chế, thậm chí mất uy tín chế độ và khối đại đoàn kết dân tộc - một tài sản quốc gia quan trọng nhất hình thành trong lịch sử ngàn năm dựng nước và giữ nước của cả dân tộc...

Sàng lọc trước hết đội ngũ làm công tác cán bộ

Đối với công tác cán bộ, chúng ta cần kiểm định cả về quy trình, tiêu chí và sản phẩm. Theo đó, phải xây dựng bộ tiêu chí về đánh giá cán bộ một cách khoa học và đề ra cơ chế, chính sách tuyển dụng, bổ nhiệm cán bộ bảo đảm minh bạch, công khai.

Đồng thời, tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra, sàng lọc cán bộ, nhận diện và thanh loại khỏi đội ngũ lãnh đạo những cán bộ thoái hóa, biến chất, tư lợi.

Việc sàng lọc tiến hành trước hết đội ngũ làm công tác cán bộ; nâng cao trách nhiệm pháp lý đối với người đứng đầu trong công tác cán bộ khi lựa chọn, đánh giá, xem xét, giới thiệu, bố trí cán bộ không đúng thẩm quyền, hoặc bổ nhiệm cán bộ không tương xứng vị trí công việc, không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm khuyết điểm đến mức phải xử lý.

Một cuộc chiến chống tham nhũng trong công tác cán bộ đang ngày càng trở nên bức thiết và là cách thức chống tham nhũng trực tiếp, quan trọng nhất, là việc cần làm ngay, vì sự tồn vong chế độ và lợi ích quốc gia, dân tộc...

TS. Nguyễn Minh Phong

Nguồn: vietnamnet.vn

ĐỀ XUẤT QUY ĐỊNH CHUYỂN DOANH NGHIỆP NHÀ NƯỚC THÀNH CÔNG TY CỔ PHẦN

Bộ Tài chính đang dự thảo Nghị định về chuyển doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ thành công ty cổ phần.

Bộ Tài chính cho biết, Nghị định số 59/2011/NĐ-CP, Nghị định số 189/2013/NĐ-CP và Nghị định số 116/2015/NĐ-CP về cổ phần hóa được ban hành trong thời gian qua về cơ bản đã tháo gỡ kịp thời các vướng mắc, khó khăn khi cổ phần hóa các doanh nghiệp nhà nước thúc đẩy quá trình tái cơ cấu Doanh nghiệp Nhà nước trọng tâm là Tập đoàn kinh tế, Tổng công ty nhà nước theo chủ trương của Đảng, Nhà nước.



Ảnh minh họa

Với hệ thống chính sách được ban hành nêu trên, công tác cổ phần hoá đã đạt được kết quả quan trọng. Trong giai đoạn 2011 - 2015, cả nước đã có 478 doanh nghiệp thực hiện cổ phần hóa góp phần không nhỏ trong hoàn thành các mục tiêu của quá trình tái cơ cấu Doanh nghiệp Nhà nước. Số lượng các Tập đoàn, Tổng công ty Nhà nước có quy mô vốn lớn được cổ phần hoá đã nhiều hơn, trong đó có cả những doanh nghiệp thuộc lĩnh vực hàng không, dệt may, ngân hàng. Việc tổ chức đấu giá công khai cổ phần lần đầu đối với doanh nghiệp cổ phần hoá đã tiếp tục tạo điều kiện thu hút các nhà đầu tư tham gia, thúc đẩy thị trường chứng khoán phát triển. Với cơ chế đấu giá cạnh tranh, giá trị doanh nghiệp đã được đánh giá một cách đầy đủ, sát với thị trường hơn...

Tuy nhiên, quá trình cổ phần hoá Doanh nghiệp Nhà nước theo các quy định nêu trên trong thời gian qua cho thấy việc đổi mới phương thức quản lý còn chưa rõ ràng (tỷ lệ cổ phần Nhà nước còn nắm giữ lớn ở nhiều doanh nghiệp); một số doanh nghiệp thuộc diện cổ phần hoá có quy mô vừa và lớn, tình hình tài chính phức tạp, hoạt động trong những lĩnh vực đặc thù nên

thời gian tiến hành cổ phần hoá kéo dài; một số doanh nghiệp đã được Thủ tướng Chính phủ quyết định cho phép áp dụng cơ chế đặc thù khi cổ phần hóa nhưng chưa được quy định cụ thể (như việc sử dụng kết quả xác định lại giá trị vốn nhà nước tại doanh nghiệp làm cơ sở xây dựng giá khởi điểm mà không điều chỉnh lại sổ sách kế toán tại Tổng công ty Hàng không, Tập đoàn Cao su, Công ty Cao su Tân Biên...); cơ chế bán cổ phần cho nhà đầu tư chiến lược còn bất cập do nhà đầu tư chiến lược có nghĩa vụ phải cung cấp nhiều nguồn lực theo cam kết nhưng lại hạn chế không được bán cổ phiếu trong vòng 5 năm, chưa có quy định các chế tài xử lý các Nhà đầu tư chiến lược không thực hiện đúng cam kết...

Trong giai đoạn 2016 - 2020, quá trình tái cơ cấu Doanh nghiệp Nhà nước trọng tâm là cổ phần hóa tiếp tục được Đảng, Chính phủ chỉ đạo triển khai quyết liệt, đối tượng cổ phần hóa tiếp tục được mở rộng tới các Tập đoàn kinh tế, Tổng công ty Nhà nước lớn đòi hỏi phải có các cơ chế liên quan hướng dẫn phải được hoàn chỉnh cho phù hợp nhằm xử lý dứt điểm các tồn tại về tài chính trước khi xác định giá trị doanh nghiệp, tổ chức định giá sát với giá thị trường, tiếp tục bán cổ phần công khai, minh bạch, gắn quá trình cổ phần hóa với quá trình phát triển của thị trường chứng khoán và thu hút được các nhà đầu tư tham gia mua cổ phần góp phần đổi mới quản trị doanh nghiệp, nâng cao hiệu quả hoạt động và sức cạnh tranh của doanh nghiệp sau cổ phần hóa.

Bên cạnh đó, một số nội dung quy định tại Nghị định 59/2011/NĐ-CP cần được rà soát, điều chỉnh cho phù hợp với một số văn bản quy phạm pháp luật mới được ban hành và có hiệu lực thi hành như: Luật doanh nghiệp năm 2014, Luật Đầu tư năm 2014, Luật Quản lý, sử dụng vốn Nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp....

Xuất phát từ tình hình thực tiễn nêu trên, theo Bộ Tài chính, cần thiết phải ban hành Nghị định mới quy định việc chuyển doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ thành công ty cổ phần thay thế Nghị định 59/2011/NĐ-CP.

Bộ Tài chính đã dự thảo Nghị định về chuyển doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ thành công ty cổ phần gồm 7 chương, 51 điều. Bên cạnh những quy định chung, dự thảo đã nêu rõ quy định về xử lý tài chính khi cổ phần hóa; xác định giá trị doanh nghiệp cổ phần hóa; bán cổ phần lần đầu và quản lý, sử dụng tiền thu từ cổ phần hóa; chính sách đối với doanh nghiệp và người lao động khi cổ phần hóa...

Điều kiện cổ phần hóa

Về điều kiện cổ phần hóa, theo dự thảo, doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ thực hiện cổ phần hóa khi đảm bảo đủ 2 điều kiện sau:

1- Không thuộc diện Nhà nước cần nắm giữ 100% vốn điều lệ. Danh mục doanh nghiệp thuộc diện Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ do Thủ tướng Chính phủ quyết định trong từng thời kỳ.

2- Còn vốn nhà nước sau khi đã được xử lý tài chính và đánh giá lại giá trị doanh nghiệp.

Trường hợp sau khi đã được xử lý tài chính và xác định lại giá trị doanh nghiệp theo quy định mà giá trị thực tế doanh nghiệp thấp hơn các khoản phải trả thì cơ quan đại diện chủ sở hữu chỉ đạo doanh nghiệp phối hợp với Công ty Mua bán nợ Việt Nam và các chủ nợ của doanh nghiệp xây dựng phương án tái cơ cấu doanh nghiệp; trường hợp phương án tái cơ cấu doanh nghiệp không khả thi và hiệu quả thì chuyển sang thực hiện các hình thức chuyển đổi khác theo quy định của pháp luật.

Dự thảo nêu rõ, Nhà nước không cấp thêm vốn để cổ phần hoá, kể cả các doanh nghiệp theo quy định của Thủ tướng Chính phủ về ban hành tiêu chí, danh mục, phân loại doanh nghiệp nhà nước khi thực hiện cổ phần hóa thuộc diện Nhà nước nắm giữ trên 50% tổng số cổ phần.

Bộ Tài chính đang lấy ý kiến góp ý dự thảo này trên Cổng Thông tin điện tử của Bộ.

Nguồn: baohinhphu.vn

QUY ĐỊNH CHỨNG CHỈ NGOẠI NGỮ, TIN HỌC

Bộ Giáo dục và Đào tạo vừa có công văn gửi các Sở Giáo dục và Đào tạo về việc quy định chứng chỉ ngoại ngữ, tin học theo quy định về tiêu chuẩn chức danh, nghề nghiệp của cán bộ, công chức và viên chức.



Ảnh minh họa

Theo đó, trình độ ngoại ngữ của cán bộ, công chức và viên chức được quy định trong các Thông tư về mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp là căn cứ vào Khung năng lực ngoại ngữ

6 bậc dùng cho Việt Nam (ban hành kèm theo Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT ngày 24/01/2014).

Trong khi chờ xây dựng và ban hành các văn bản pháp lý để tổ chức, triển khai hoạt động của hệ thống khảo thí ngoại ngữ quốc gia, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã giới thiệu 10 đơn vị được tổ chức rà soát, thi, cấp giấy chứng nhận năng lực tiếng Anh tương đương 6 bậc của Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam.

Về việc xem xét mức độ tương đương của chứng chỉ tiếng Anh thực hành A, B, C ban hành theo Quyết định số 177/QĐ-TCBT ngày 30/01/1993 với Khung tham chiếu Châu Âu về ngôn ngữ, Bộ GD&ĐT đã có Công văn số 6089/BGDĐT-GDĐT ngày 27/10/2014 gửi Bộ Nội vụ.

Ngoài ra, các Sở Giáo dục và Đào tạo cũng có thể xem xét các chứng chỉ khác như TOEFL, IELTS hoặc TOEIC... để đánh giá năng lực tiếng Anh của cán bộ, công chức và viên chức.

Việc chấp nhận chứng chỉ/chứng nhận năng lực ngoại ngữ nào và thời hạn áp dụng của chứng chỉ/chứng nhận là do Chủ tịch UBND tỉnh/thành phố trực thuộc Trung ương hoặc Giám đốc Sở Giáo dục và Đào tạo (nếu được Chủ tịch UBND tỉnh/thành phố trực thuộc Trung ương ủy quyền) xem xét, quyết định dựa theo yêu cầu về năng lực ngoại ngữ đối với vị trí công việc.

Về việc quy đổi đối với trình độ tin học, đối với các khóa đào tạo, cấp chứng chỉ tin học ứng dụng A, B, C (theo Quyết định số 21/2000/QĐ-BGDĐT ngày 03/7/2000 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành Chương trình Tin học ứng dụng A, B, C) đang triển khai trước ngày Thông tư liên tịch này có hiệu lực vẫn được tiếp tục thực hiện, cấp chứng chỉ ứng dụng cho đến khi kết thúc.

Các chứng chỉ tin học ứng dụng A, B, C đã cấp có giá trị sử dụng tương đương với chứng chỉ ứng dụng công nghệ thông tin cơ bản.

Nguồn: bacgiang.gov.vn

BỘ CHÍNH TRỊ PHÂN CÔNG ÔNG CAO ĐỨC PHÁT GIỮ CHỨC PHÓ TRƯỞNG BAN KINH TẾ TRUNG ƯƠNG

Chiều 9/8, tại Hà Nội, Ban Kinh tế Trung ương tổ chức hội nghị triển khai Quyết định của Bộ Chính trị về công tác cán bộ.

Theo đó, Bộ Chính trị quyết định phân công đồng chí Cao Đức Phát, Ủy viên Trung ương Đảng, nguyên Bộ trưởng Bộ Nông nghiệp và Nông thôn giữ chức Phó Trưởng Ban Thường trực Ban Kinh tế Trung ương.



Đồng chí Đinh Thế Huynh trao Quyết định của Bộ Chính trị cho đồng chí Cao Đức Phát

Tại hội nghị, đồng chí Đinh Thế Huynh, Ủy viên Bộ Chính trị, Thường trực Ban Bí thư đã công bố và trao Quyết định số 311-QĐNS/TW của Bộ Chính trị về việc phân công Ủy viên Trung ương Đảng Cao Đức Phát giữ chức Phó Trưởng Ban Thường trực Ban Kinh tế Trung ương.

Nguồn: baohinhphu.vn