



BẢN TIN CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

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

SỐ 8 - Từ 22/7 đến 28/7/2016

TIN NỘI BỘ 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>

CHÍNH PHỦ NHIỆM KỲ MỚI GỒM 18 BỘ VÀ 4 CƠ QUAN NGANG BỘ

Với 93,52% phiếu tán thành trên tổng số ĐBQH tham dự, Quốc hội vừa thông qua nghị quyết về cơ cấu tổ chức Chính phủ nhiệm kỳ 2016 – 2021.

Theo đó, Chính phủ nhiệm kỳ 2016 – 2021 cơ cấu tổ chức của Chính phủ nhiệm kỳ mới sẽ vẫn giữ nguyên 18 Bộ, 4 cơ quan ngang Bộ như bộ máy tổ chức của Chính phủ nhiệm kỳ 2011-2016.



Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc

18 Bộ gồm: Bộ Quốc phòng, Bộ Công an, Bộ Ngoại giao, Bộ Nội vụ, Bộ Tư pháp, Bộ Kế hoạch - Đầu tư, Bộ Tài chính, Bộ Công Thương, Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, Bộ Giao thông vận tải, Bộ Xây dựng, Bộ Tài nguyên và Môi trường, Bộ Thông tin và Truyền thông, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, Bộ Khoa học và Công nghệ, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Y tế.

4 cơ quan ngang Bộ gồm: Ủy ban Dân tộc, Ngân hàng Nhà nước Việt Nam, Thanh tra Chính phủ, Văn phòng Chính phủ.

Tiếp theo chương trình làm việc buổi sáng của kỳ họp, Chủ tịch nước Trần Đại Quang đã trình Quốc hội xem xét, bầu ông Nguyễn Xuân Phúc, Thủ tướng Chính phủ nhiệm kỳ 2011 – 2016 từ tháng 4/2016 giữ chức vụ Thủ tướng Chính phủ nhiệm kỳ 2016 - 2021. Quốc hội đã thảo luận ở đoàn về vấn đề này.

Nguồn: sggp.org.vn

CẦN “MỘT LUẬT SỬA NHIỀU LUẬT” ĐỂ CẢI THIỆN MÔI TRƯỜNG KINH DOANH

Đạo luật "một luật sửa nhiều luật" về doanh nghiệp và môi trường đầu tư, kinh doanh nên được đưa ra xem xét và thông qua ngay tại kỳ họp thứ 2 Quốc hội khóa XIV vào tháng 10-11 tới nhằm tạo sự thuận lợi, thông thoáng cho doanh nghiệp, đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát triển.



Chủ tịch VCCI Vũ Tiến Lộc

Đây là ý kiến của ông Vũ Tiến Lộc, đại biểu Quốc hội, Chủ tịch Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) tại phiên thảo luận về dự kiến chương trình xây dựng luật và pháp lệnh năm 2017 và điều chỉnh chương trình xây dựng luật và pháp lệnh năm 2016 của Quốc hội.

Thực tế, việc tại một kỳ họp, Quốc hội ban hành một luật sửa nhiều luật liên quan đến DN và môi trường đầu tư, kinh doanh không phải là vấn đề mới trong thực tiễn lập pháp ở nước ta.

Bảy năm trước, Quốc hội khóa XII đã thông qua đạo luật số 38/2009 sửa đổi 6 luật về đầu tư, xây dựng mà điểm đột phá quan trọng là chúng ta đã nhập được 3 loại giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, nhà ở, tài sản trên đất với 3 màu đỏ, trắng, hồng về một giấy.

Năm 2014, Quốc hội khóa XIII cũng đã ban hành 1 luật sửa 5 luật về thuế, tạo bước cải cách đột phá, giúp Chính phủ có thể khởi động thành công Nghị quyết 19 về cải cách thủ tục hành chính thuế.

Những thực tiễn tốt đó là những gợi ý cho bước tăng tốc cải cách thể chế, đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát triển hiện nay. Đại diện cộng đồng doanh nghiệp đề nghị đạo luật “một luật sửa nhiều luật” về doanh nghiệp và môi trường đầu tư, kinh doanh nên được đưa ra xem xét và thông qua ngay tại kỳ họp thứ 2 Quốc hội khóa XIV vào tháng 10-11 sắp tới.

Ông Vũ Tiến Lộc thẳng thắn cho rằng nhìn vào thực trạng, hiện có những quy định của các luật về doanh nghiệp và môi trường đầu tư, kinh doanh đang trong tình trạng “ông chằng, bà chuộc” về cách thức tiếp cận, chồng chéo về nội dung, thiếu tính đồng bộ và nhất quán, không tương thích, thiếu liên thông.

Ví dụ, Luật Nhà ở không thống nhất với Luật Đất đai; Luật Doanh nghiệp, Luật Đầu tư đi một đàng, luật chuyên ngành đi một nẻo. Trong khi Luật Đầu tư, Luật Doanh nghiệp được thiết kế theo phương án “chọn bỏ”, thì luật chuyên ngành lại làm theo cách “chọn cho”. Luật Doanh nghiệp và Luật Đầu tư bỏ tiền kiểm, nhưng luật chuyên ngành vẫn thiên về tiền kiểm. Luật Đầu tư quy định bộ ngành không được ban hành điều kiện kinh doanh, trong khi luật chuyên ngành lại vẫn giao bộ, ngành được ra giấy phép. Theo Luật Doanh nghiệp, doanh nghiệp không cần con dấu, nhưng luật chuyên ngành lại vẫn yêu cầu doanh nghiệp phải đóng dấu vào tài liệu, giấy tờ gửi cơ quan Nhà nước...

Qua rà xét bước đầu, ông Lộc cho biết, ít nhất có 50 luật và khoảng 150 điều khoản trong các luật liên quan đến doanh nghiệp và đầu tư, kinh doanh cần được xem xét sửa đổi, đặc biệt là các thủ tục về đầu tư, đất đai, quy hoạch, môi trường, xây dựng... Đây thực sự đang là những nút thắt cần tháo gỡ sớm để tạo thông thoáng, thuận lợi cho hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

Chủ tịch VCCI nhận định, quá trình sửa đổi pháp luật về doanh nghiệp và kinh doanh là một quá trình liên tục. Vì vậy, ông Lộc đề nghị, tại mỗi kỳ họp Quốc hội, nên có cơ chế để sẵn sàng ban hành một đạo luật như vậy nếu phát hiện môi trường kinh doanh “có vấn đề” và khi các điều bất hợp lý, cần sửa đổi đã bộc lộ rõ. Khi đó, nếu chỉ sửa đổi một, hai điều cần thiết thì cũng nên làm để giải tỏa ngay được những ách tắc trong môi trường kinh doanh, tạo điều kiện thuận lợi cho người dân và doanh nghiệp.

Ông Lộc cho rằng rất cần có tư duy mới, linh hoạt trong chương trình xây dựng pháp luật và quy trình làm luật vì chúng ta đang trong quá trình chuyển đổi và hội nhập với tốc độ chóng mặt.

“Chỉ cần chậm lại một kỳ họp Quốc hội, tức là chậm thêm 6 tháng, chúng ta có thể mất đi cơ hội và niềm tin của người dân, cản trở tăng trưởng kinh tế, tạo nguồn thu cho ngân sách, tạo việc làm cho con em chúng ta tới nửa năm kế hoạch”, ông Vũ Tiến Lộc nói.

Do đó, ông Lộc cho rằng cần phải chuẩn bị thật tốt, tất nhiên không thể cầu toàn, để có thể trình ra Quốc hội vào cuối năm nay đạo luật “một luật sửa nhiều luật” liên quan đến doanh nghiệp và môi trường đầu tư, kinh doanh.

“Tôi tin rằng, Chính phủ kiến tạo với chức năng trung tâm là xây dựng thể chế như sự chỉ đạo quyết liệt của Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc, với tinh thần cầu thị lắng nghe ý kiến của người dân và doanh nghiệp, Chính phủ khóa XIV sẽ sẵn sàng và các bộ, ngành sẽ vượt qua rào cản “quyền anh, quyền tôi” để đẩy mạnh cải cách thể chế vì đất nước như Thủ tướng đã nhiều lần nhấn mạnh”, TS. Vũ Tiến Lộc nói.

Nguồn: baochinhpvu.vn

BÃI BỎ, ĐƠN GIẢN HÀNG CHỤC THỦ TỤC HÀNH CHÍNH THUẾ

Triển khai các chương trình hành động thực hiện các Nghị quyết 19, 35 và 36a của Chính phủ về cải cách thủ tục hành chính và hỗ trợ doanh nghiệp, Trong 6 tháng đầu năm 2016, Tổng cục Thuế đã trình Bộ Tài chính bãi bỏ 32 thủ tục hành chính và đơn giản hóa 40 thủ tục hành chính; đồng thời tiếp tục rà soát, sửa đổi, bổ sung 51/70 quy trình, quy chế.

Mở rộng hệ thống khai thuế qua mạng



Ngành Thuế phấn đấu đến hết năm 2016 điện tử hóa 90% giao dịch thuế

Theo Tổng cục Thuế, để triển khai thực hiện các Nghị quyết 19/2016/NQ-CP, Nghị quyết số 35/NQ-CP và Nghị quyết 36a/NQ-CP, Tổng cục Thuế đã ban hành kế hoạch hành động với nhiều nhiệm vụ cụ thể. Tổng cục trưởng Tổng cục Thuế cũng đã ban hành Chỉ thị số 01/CT-TCT ngày 21/6/2016 chỉ đạo cơ quan thuế các cấp tăng cường kỷ cương kỷ luật, chấn chỉnh lề lối làm việc, thái độ, tác phong ứng xử của cán bộ thuế và đẩy mạnh cải cách hành chính, tạo ra đột sinh hoạt chính trị sâu rộng trong toàn hệ thống.

Cụ thể, 6 tháng đầu năm 2016, trên cơ sở thường xuyên rà soát, thống kê các thủ tục hành chính được quy định trong các văn bản quy phạm pháp luật, Tổng cục Thuế đã trình Bộ Tài chính bãi bỏ 32 thủ tục hành c và đơn giản hóa 40 thủ tục hành c; đồng thời tiếp tục rà soát, sửa đổi, bổ sung 51/70 quy trình, quy chế. Cùng với đó, ngành Thuế tiếp tục phát triển các ứng dụng hiện đại hoá hệ thống thuế như ứng dụng đáp ứng yêu cầu cải cách thủ tục hành c, giảm số giờ tuân thủ về thuế; ứng dụng quản lý thuế tập trung (TMS) tại 63/63 cục thuế; ứng dụng trao đổi thông tin giữa cơ quan thuế với các ngành liên quan; ứng dụng khai thuế, nộp thuế điện tử...

Nhờ những đổi mới, cải cách đó, cơ quan thuế các cấp đã mở rộng hệ thống khai thuế qua mạng đến 99,47% số doanh nghiệp đang thuộc diện quản lý thuế; triển khai dịch vụ nộp thuế điện tử tại 63/63 tỉnh, thành phố với 95,31% số doanh nghiệp đăng ký tham gia. Đến thời điểm này, số lượng doanh nghiệp thực tế sử dụng dịch vụ nộp thuế điện tử đã đạt trên 80%, với số tiền đã nộp ngân sách nhà nước trên 208 nghìn tỷ đồng (đạt trên 52% tổng số thuế thu được).

Đặc biệt quan trọng hơn, từ nền tảng này, ngành Thuế đang nghiên cứu để triển khai việc hoàn thuế điện tử. Các đề án kê khai, nộp thuế điện tử đối với các hộ cho thuê nhà, 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 đang tiếp tục được triển khai. Đồng thời, ngành Thuế tiếp tục hỗ trợ cho 210 doanh nghiệp thí điểm tại Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh trong việc đăng ký và xuất hóa đơn điện tử có xác thực, tiến tới phối hợp với các đơn vị liên quan về kế hoạch thuế dịch vụ công nghệ thông tin để triển khai hệ thống hóa đơn điện tử có cấp mã xác thực của cơ quan thuế.

Phấn đấu điện tử hóa 90% các giao dịch thuế

Theo đánh giá của Tổng cục Thuế, nỗ lực cải cách thủ tục hành chính, hiện đại hóa công tác quản lý để giảm thời gian nộp thuế cho người dân, doanh nghiệp đã đạt được những kết quả tích cực. Theo tính toán của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam các hoạt động này đã tiết kiệm cho xã hội khoảng 7.000 tỷ đồng/năm. Mặc dù vậy, ngành Thuế vẫn còn một số nội dung cần phải tiếp tục triển khai mạnh, nhất là vấn đề hoàn thuế điện tử, công khai hồ sơ giải quyết khiếu nại của người nộp thuế. Bên cạnh đó, hệ thống cơ sở dữ liệu về người nộp thuế dù đã được tập trung (trước đây phân tán tại 16 ứng dụng), song ở một số thời điểm vẫn còn trục trặc, tạo ra sự e dè cho các tổ chức, cá nhân khi sử dụng dịch vụ thuế điện tử.

Để khắc phục những hạn chế này, những tháng cuối năm, Tổng cục Thuế sẽ tiếp tục triển khai thực hiện đề án xây dựng cơ sở dữ liệu chuyên ngành về thuế, trong đó lưu ý các chỉ tiêu, nội dung kinh tế, chứng từ thu ngân sách có tính công khai, minh bạch rõ ràng và tính pháp lý cao. Đồng thời, hệ thống Quản lý thuế tập trung (TMS) được duy trì và vận hành ổn định. Cùng với đó, cơ quan thuế các cấp cũng sẽ đẩy mạnh việc triển khai nộp thuế điện tử (bao gồm nộp qua cổng thông tin điện tử của cơ quan thuế và qua các kênh điện tử do các ngân hàng thương mại cung cấp).

Ngành Thuế phấn đấu đến hết năm 2016 đạt ít nhất 90% thực hiện bằng phương thức điện tử về cả 3 chỉ tiêu (số doanh nghiệp đang quản lý thuế trên địa bàn; số chứng từ nộp thuế; số tiền thuế thu được trên địa bàn quản lý). Trong đó, công tác tuyên truyền, phổ biến sẽ được chú trọng đẩy mạnh, để doanh nghiệp nhận thức đầy đủ và tin tưởng khi sử dụng dịch vụ nộp thuế điện tử.

Ngành Thuế cũng đặt quyết tâm hoàn thành việc thí điểm ủy nhiệm thu thuế đối với cá nhân nộp thuế khoán đảm bảo đúng quy định và điện tử hóa công tác ủy nhiệm thu, nhằm tạo thuận lợi tối đa cho người nộp thuế và cơ quan thuế. Bên cạnh đó, cơ quan thuế các cấp phối hợp với các đơn vị chức năng có liên quan để thực hiện thu lệ phí trước bạ ô tô, xe máy, thu thuế thu nhập cá nhân đối với nhượng bất động sản bằng phương thức điện tử./.

Nguồn: thoibaotaichinhvietnam.vn

XÂY DỰNG CƠ QUAN HẢI QUAN ĐIỆN TỬ HIỆN ĐẠI

Bộ trưởng Bộ Tài chính đã ký Quyết định số 1614/QĐ-BTC (ngày 19/7), ban hành Kế hoạch cải cách, phát triển và hiện đại hóa ngành Hải quan giai đoạn 2016- 2020; trong đó có mục tiêu xây dựng cơ quan hải quan điện tử.



Triển khai hệ thống thông quan tự động và Cơ chế một cửa quốc gia là mục tiêu tiếp tục được ngành Hải quan đẩy mạnh trong thời gian tới

Kế hoạch đặt mục tiêu xây dựng Hải quan Việt Nam trở thành cơ quan Hải quan điện tử hiện đại; triển khai hiệu quả, hiệu lực các cơ chế, chính sách quản lý nhà nước về hải quan; trở thành cơ quan quản lý nhà nước đi đầu trong cung cấp dịch vụ công; đẩy mạnh mối quan hệ đối tác trong và ngoài nước, tạo thuận lợi cho các đối tác trong thực hiện thủ tục hải quan.

Theo đó, ngành Hải quan sẽ tập trung thực hiện một số nhiệm vụ quan trọng: Một là, tạo thuận lợi và kiểm soát hải quan đối với doanh nghiệp, tổ chức cá nhân, nhằm thúc đẩy an ninh và tạo thuận lợi thương mại quốc tế, đảm bảo nguồn thu, bảo vệ an ninh, an toàn xã hội và sức khỏe cộng đồng.

Tăng cường kiểm tra, kiểm soát phòng chống buôn lậu, gian lận thương mại, trong đó: tập trung đẩy mạnh triển khai hoạt động kiểm tra sau thông quan cả về số lượng, chất

lượng trên cơ sở áp dụng đầy đủ mô hình quản lý tuân thủ, kỹ thuật quản lý rủi ro, ứng dụng tối đa công nghệ thông tin, tăng cường trao đổi thông tin với các cơ quan, đơn vị có liên quan.

Hai là, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác quản lý nhà nước về hải quan trên cơ sở thúc đẩy trao đổi thông tin và hợp tác với các bộ, ngành, cơ quan, tổ chức trong và ngoài nước có liên quan.

Ba là, nâng cao năng lực của cơ quan hải quan các cấp theo hướng từng bước xây dựng cơ quan Hải quan điện tử dựa trên mô hình kiến trúc bộ, ngành điện tử, để thực hiện yêu cầu của Chính phủ về triển khai Chính phủ điện tử.

Để thực hiện mục tiêu nêu trên, giai đoạn 2016- 2020, Tổng cục Hải quan sẽ kiện toàn, sắp xếp lại, từng bước đổi mới cơ cấu tổ chức của các cơ quan hải quan các cấp đảm bảo phù hợp và đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ cải cách hành chính, cải cách hiện đại hóa hải quan.../.

Nguồn: thoibaotaichinhvietnam.vn

ĐỔI MỚI TUYỂN DỤNG GIÁO VIÊN: ĐÒI HỎI CẤP THIẾT TỪ THỰC TIỄN

Cả nước đang thừa khoảng 45.000 giáo viên các cấp và khoảng 20.000 cử nhân sư phạm chưa có việc làm, chủ yếu là dư thừa giáo viên Trung học cơ sở và Trung học phổ thông.

144 cơ sở đào tạo giáo viên cả nước hiện nay bình quân mỗi năm cho “ra lò” hơn 15.000 tân giáo sinh, cùng với lực lượng giáo viên hợp đồng tại các cơ sở khiến áp lực tuyển dụng giáo viên ngày càng căng thẳng. Trong khi đó, công tác tuyển dụng giáo viên chưa theo kịp đòi hỏi từ thực tiễn.

Rào cản nằm ở đặc thù

Trường Đại học Sư phạm thành phố Hồ Chí Minh bình quân mỗi năm gần đây cho ra trường khoảng 1.400 giáo sinh (tính tất cả các hệ đào tạo). Cũng năm 2016, Trường Đại học Thủ Dầu Một cung cấp cho thị trường 646 tân giáo sinh Cao đẳng và Đại học.



Ảnh minh họa

Ngành Sư phạm của Trường Đại học Đồng Nai bình quân mỗi năm cũng cho ra lò khoảng 700 giáo sinh các hệ đào tạo. Chưa kể, trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh còn có Trường Cao đẳng Sư phạm Trung ương thành phố Hồ Chí Minh; các ngành sư phạm của Trường Đại học Sài Gòn, của Đại học Sư phạm Kỹ thuật thành phố Hồ Chí Minh; Trường Đại học Sư phạm Thể dục Thể thao thành phố Hồ Chí Minh cũng cung cấp cho thị trường lao động trên 2.000 người có bằng sư phạm mỗi năm.

Trong lúc lực lượng giáo sinh ra trường ngày càng đông đảo, thì chỉ tiêu tuyển dụng giáo viên vào biên chế ở các địa phương trên cả nước đang có xu hướng thu hẹp lại.

Ngoại trừ giáo viên mầm non, tiểu học còn đang thiếu, nhiều nơi tuyển chưa đủ, tình hình chung giáo viên cho các bậc học khác khá thừa. Năm học 2016 - 2017, Sở Giáo dục và Đào tạo thành phố Hồ Chí Minh dự kiến tuyển dụng viên chức cho các trường Trung học phổ thông, Trung tâm Giáo dục thường xuyên và các đơn vị trực thuộc là 371 người, trong đó có 341 giáo viên.

So với năm học 2015 - 2016, năm nay chỉ tiêu tuyển giáo viên giảm 200 người. Cơ hội cho các giáo sinh tìm chỗ đứng trên bục giảng ở thành phố lại không hề dễ dàng, nhất là giáo viên các môn Toán, Lý, Hóa, Văn.

Minh chứng là tính đến ngày 19/7, Sở Giáo dục và Đào tạo thành phố Hồ Chí Minh cho biết, tổng số lượng hồ sơ ứng viên đăng ký dự tuyển viên chức năm học 2016 - 2017 đã lên đến gần 1.400 hồ sơ, trong khi tổng chỉ tiêu tuyển dụng năm nay chỉ có 374 người.

Với giáo viên hợp đồng, được tuyển vào biên chế là lối thoát duy nhất khỏi “sự nghiệp” bấp bênh trên bục giảng. Tuy nhiên, so với nhiều giáo sinh trẻ mới ra trường sau này, thì không ít giáo viên dạy hợp đồng (nhất là những giáo viên lâu năm) bị thất thế về kết quả học tập và trình độ học lực.

Trong khi thi và xét tuyển giáo viên, bằng cấp càng cao - kết quả học tập càng tốt càng dễ trúng tuyển. Đáng lo hơn, một số “lò” sư phạm mặc dù điểm tuyển sinh đầu vào thấp, nhưng đã khá hào phóng cho ra khá nhiều tân giáo sinh học lực loại khá - giỏi, khiến vấn đề cạnh tranh chất lượng dựa trên bằng cấp không phù hợp, không ít trường hợp gây bức xúc.

Cũng ở thành phố Hồ Chí Minh, trong lúc thừa giáo viên các môn Toán, Lý, Văn nhưng tình hình tuyển dụng giáo viên tiểu học, mầm non do các phòng tổ chức thì rất thiếu.

Các quận, huyện ở thành phố có số lượng tuyển mới rất “khủng” là: Quận Bình Tân tuyển 405 giáo viên; huyện Bình Chánh tuyển 489 giáo viên; quận 1 tuyển 178 giáo viên, quận 8 tuyển 229 giáo viên; quận Thủ Đức tuyển hơn 200; Gò Vấp 184 giáo viên tổng cộng vào năm học mới 2016 - 2017, thành phố Hồ Chí Minh cần tuyển dụng hơn 2.600 giáo viên mầm non, tiểu học, trung học cơ sở...

Tuy nhiên, ở quận 4 đến nay mới chỉ có 39 hồ sơ đăng ký dự tuyển hợp lệ /126 chỉ tiêu tuyển dụng. Sau hơn 1 tháng thông báo tuyển dụng, đến giữa tháng 7/2016, quận 1 mới có trên 60% ứng viên tham gia phỏng vấn xét tuyển. Theo lãnh đạo Sở Giáo dục và Đào tạo thành phố Hồ Chí Minh: Nhiều khả năng sẽ phải mở thêm đợt tuyển dụng thứ 2, thứ 3 mới đủ chỉ tiêu cho năm học mới.

Phải đổi mới tuyển dụng

Một số địa phương yêu cầu thí sinh trước khi thi tuyển giáo viên, phải được Sở Giáo dục và Đào tạo giới thiệu về các trường để sát hạch lại (đạy thử một số tiết) về trình độ chuyên môn và năng lực sư phạm.

Sau đó thí sinh đem kết quả sát hạch bổ sung vào hồ sơ dự tuyển viên chức. Cách làm này tuy mất thêm thời gian và công sức, nhưng góp phần quan trọng đảm bảo chất lượng tuyển dụng giáo viên được nâng lên sát với thực tiễn công việc giảng dạy hàng ngày của nhà giáo.

Ông Võ Thành Danh - Trưởng phòng Tổ chức cán bộ, Sở Giáo dục và Đào tạo Bình Dương - cho biết: Năng lực thực chất và kết quả đào tạo thể hiện qua bằng cấp ở một số trường Đại học, Cao đẳng, Trung cấp chuyên nghiệp không đồng đều nhau.

Do vậy, việc xét tuyển chủ yếu dựa vào bảng điểm, xếp loại trong bằng cấp có khi chưa đúng đối tượng cần tuyển ở một số trường hợp.

Tuy nhiên, nếu được trúng tuyển, các viên chức phải trải qua thời gian tập sự, nếu không đạt yêu cầu sẽ không được công nhận hết thời gian tập sự và phải chấm dứt hợp đồng lao động.

Phương án sát hạch, kiểm tra năng lực thực tế bên cạnh việc xem xét các tiêu chí khác (bằng cấp, bảng điểm...), hoặc tổ chức thi tuyển nhằm tăng khả năng cạnh tranh trong tuyển dụng giáo viên, cần được xem xét một cách toàn diện và khoa học.

Bên cạnh đó, cũng cần quan tâm đến đối tượng giáo viên hợp đồng. Nếu chưa được tuyển vào biên chế ngay, nên chằng trong hợp đồng lao động phải ghi rõ:

Được tuyển dụng viên chức (vào làm giáo viên trực tiếp giảng dạy), nhưng phải có thời hạn để sau này có thể được tuyển dụng vào biên chế. Như thế, các giáo viên diện hợp đồng mới yên tâm công tác.

Về lâu dài, công tác tuyển dụng giáo viên cần đổi mới nhiều hơn nữa. Theo đó, các địa phương nên hạn chế tuyển viên chức (tuyển dụng giáo viên).

Thay vào đó tuyển dụng theo hình thức hợp đồng, tạo sự sàng lọc, đỡ áp lực biên chế. Về cán bộ quản lý, phải có tính toán theo hướng mở và liên thông, gắn với tiêu chí cán bộ quản lý giáo dục. Điều này vừa giải quyết được tình trạng “tắc nghẽn biên chế”, vừa tạo được “đất trống” để đón được người giỏi vào ngành.

Tại Hội thảo Khoa học “Đào tạo giáo viên tại các trường Đại học đa ngành đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay” diễn ra mới đây tại Hà Nội, PGS.TS Bùi Văn Quân - Hiệu trưởng Trường Đại học Thủ đô Hà Nội - cảnh báo:

Dự báo đến năm 2018, số sinh viên sư phạm ra trường mỗi năm ở cấp tiểu học là 19.200; Cấp Trung học cơ sở: 18.700 và cấp Trung học phổ thông: 23.000. Với số lượng này, dù Việt Nam tăng tỉ lệ, số giáo viên/ học sinh lên tương đương các nước công nghiệp phát triển thì đến năm 2020 cũng không thể tuyển dụng hết số sinh viên sư phạm này.

Dự báo đến năm 2020, sẽ thừa khoảng 41.000 GV ở Tiểu học; thừa 12.200 giáo viên ở Trung học cơ sở và thừa 19.600 giáo viên ở Trung học phổ thông (tính luôn cả số sinh viên sư phạm) đã tốt nghiệp Cao đẳng, Đại học trở lên chưa tìm được việc làm. Tổng số người có bằng sư phạm nhưng thất nghiệp lên đến 70.100 người.

Nguồn: giaoducthoidai.vn

HÀ NỘI: XÓA CƠ CHẾ “XIN – CHO” ĐỂ PHÒNG, CHỐNG THAM NHŨNG

Chủ tịch UBND thành phố Hà Nội Nguyễn Đức Chung vừa ký ban hành Kế hoạch số 141 về triển khai thực hiện Chương trình số 07-CTr/TU ngày 26/4/2016 của Thành ủy về "Nâng cao hiệu quả công tác phòng, chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm chống lãng phí giai đoạn 2016 - 2020".

Trong đó khẳng định, kết quả công tác phòng, chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm chống lãng phí là một trong các tiêu chí để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của tổ chức, cơ quan, đơn vị và đề cao trách nhiệm của người đứng đầu trong phát hiện, xử lý các vụ việc có sai phạm.

Đồng thời, tiếp tục rà soát, sửa đổi, bổ sung các cơ chế, chính sách, bảo đảm thực hiện công khai, minh bạch trên các lĩnh vực: Đẩy mạnh cải cách hành chính, ứng dụng công nghệ thông tin, đổi mới công tác cán bộ, nhằm thực hiện có hiệu quả công tác phòng, chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm chống lãng phí: Thực hiện công khai minh bạch các cơ chế, chính sách về quản lý kinh tế - xã hội, xóa bỏ cơ chế “xin - cho”; khắc phục tình trạng thực hiện các dự án chậm tiến độ, đất đai để hoang hóa; kiên quyết cắt giảm các dự án đầu tư không hiệu quả...

Thành phố cũng sẽ tập trung thanh tra, kiểm tra đối với các lĩnh vực có nguy cơ dễ xảy ra phát sinh tham nhũng, lãng phí như: Quản lý, sử dụng đất đai; tài nguyên, khoáng sản; đầu tư, mua sắm công... Chú trọng đến việc tổ chức thực hiện kết luận thanh tra, thu hồi tài sản và xử lý trách nhiệm các cá nhân, tập thể có sai phạm. Đảm bảo 100% các kết luận thanh tra kinh tế - xã hội, thanh tra chuyên ngành khi phát hiện dấu hiệu tham nhũng phải chuyển đến cơ quan điều tra để xử lý theo quy định của pháp luật. Thành phố cũng đặt ra những mục tiêu như giải quyết kịp thời 90% đơn tố giác, tin báo về tội phạm tham nhũng; 100% các vụ án về tham nhũng nghiêm trọng, phức tạp phải được điều tra, truy tố, xét xử kịp thời; hạn chế tỷ lệ trả hồ sơ dưới 5%; thu tiền, tài sản đối với các vụ án tham nhũng đạt trên 65%...

Nguồn: kinhtedothi.vn

HÀ NỘI ĐẨY MẠNH CẢI CÁCH CÔNG VỤ, CÔNG CHỨC

Thành phố Hà Nội cần đẩy mạnh cải cách công vụ, công chức. Nâng cao chất lượng, hiệu quả thực thi công vụ; siết chặt kỷ luật, kỷ cương hành chính; xây dựng đội ngũ công chức, viên chức có phẩm chất đạo đức tốt, có tinh thần trách nhiệm cao; tạo dựng hình ảnh người công chức, viên chức Thủ đô: Liêm chính, trách nhiệm, năng động, chuyên nghiệp...

Đó là ý kiến chỉ đạo trong thông báo kết luận của Phó Thủ tướng Trương Hòa Bình tại buổi làm việc ngày 14/7/2016 với UBND thành phố Hà Nội.

Theo thông báo kết luận, chỉ số cải cách hành chính của Hà Nội thời gian qua được cải thiện rõ rệt, thể hiện sự nỗ lực, phấn đấu của các cấp, các ngành của Thủ đô. Cơ chế một cửa, một cửa liên thông được thành phố triển khai đồng bộ theo hướng công khai, minh bạch, rút ngắn thời gian giải quyết thủ tục hành chính, tạo điều kiện thuận lợi cho tổ chức, công dân và doanh nghiệp. Cơ chế một cửa trong việc cung cấp dịch vụ công tại một số doanh nghiệp nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập thuộc thành phố đã được thực hiện thí điểm.

Việc ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động quản lý, điều hành, cung cấp dịch vụ công đã được quan tâm đẩy mạnh theo hướng xây dựng chính quyền điện tử.

Tuy nhiên, công tác cải cách hành chính còn một số hạn chế cần khắc phục: việc rà soát, đánh giá tác động của thủ tục hành chính còn chậm, hình thức; chưa chủ động kiến nghị cơ quan có thẩm quyền loại bỏ hoặc thay thế những thủ tục hành chính không hợp lý; việc tổ chức thực hiện thủ tục hành chính trong một số lĩnh vực còn bất cập, còn đòi hỏi nộp thêm các giấy tờ ngoài thành phần hồ sơ theo quy định; kỷ luật, kỷ cương hành chính chưa nghiêm, vẫn còn một bộ phận công chức, viên chức những nhiều, tiêu cực trong giải quyết thủ tục hành chính, vi phạm quy định về kỷ luật lao động và văn hóa công vụ.

Việc ứng dụng công nghệ thông tin tuy đã được quan tâm nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu. Việc cung cấp các dịch vụ công trực tuyến mức độ 3, 4 trong tiếp nhận và xử lý hồ sơ trực tuyến còn hạn chế. Các phần mềm quản lý chuyên ngành còn thiếu.

Phó Thủ tướng Trương Hòa Bình yêu cầu thành phố Hà Nội khẩn trương nghiên cứu, xây dựng Chương trình, Kế hoạch hành động thiết thực, hiệu quả thực hiện Nghị quyết số 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 và Nghị quyết số 35/NQ-CP ngày 16/5/2016 của Chính phủ về hỗ trợ và phát triển doanh nghiệp đến năm 2020.

Đồng thời đẩy mạnh rà soát, trình cấp có thẩm quyền đơn giản hóa thủ tục hành chính, nhất là các thủ tục hành chính liên quan trực tiếp đến người dân và doanh nghiệp (tập trung vào nhóm các thủ tục hành chính phục vụ hội nhập quốc tế, khởi nghiệp doanh nghiệp và trong các lĩnh vực: đất đai, đầu tư, xây dựng, du lịch, hạ tầng kỹ thuật đô thị, lưu thông hàng hóa và tiêu dùng...). Xử lý dứt điểm yêu cầu giải quyết thủ tục đất đai liên quan tới quy hoạch, dự án nhà chung cư để bảo đảm quyền lợi chính đáng của người dân.

Bên cạnh đó tiến hành rà soát, kiện toàn, sắp xếp tổ chức bộ máy của các cơ quan theo hướng gọn, thống nhất, đồng bộ, hiệu quả. Thực hiện nghiêm túc chính sách tinh giản biên chế theo Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và Nghị định số 108/2015/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế.

Phó Thủ tướng yêu cầu thành phố Hà Nội đẩy mạnh cải cách công vụ, công chức. Nâng cao chất lượng, hiệu quả thực thi công vụ; siết chặt kỷ luật, kỷ cương hành chính; xây dựng đội ngũ công chức, viên chức có phẩm chất đạo đức tốt, có tinh thần trách nhiệm cao; tạo dựng hình ảnh người công chức, viên chức Thủ đô: Liêm chính, trách nhiệm, năng động, chuyên nghiệp...

Đổi mới, ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động của các cơ quan nhà nước; triển khai xây dựng Chính phủ điện tử theo Nghị quyết số 36a/NQ-CP ngày 14/10/2015 của Chính phủ.

Nguồn: baochinhpvu.vn

HÀ NỘI: TUYỂN ĐẶC CÁCH BÁC SĨ NỘI TRÚ BỆNH VIỆN VÀO VIÊN CHỨC

UBND thành phố Hà Nội vừa có quyết định phê duyệt kế hoạch xét tuyển đặc cách bác sĩ nội trú bệnh viện và thủ khoa xuất sắc vào viên chức làm việc tại các đơn vị sự nghiệp thuộc Sở Y tế.

Theo đó, chỉ tiêu xét tuyển đặc cách vào viên chức năm 2016 là 10 chỉ tiêu.

Cụ thể, Bệnh viện đa khoa Xanh Pôn: 1 chỉ tiêu; Bệnh viện Ung bướu Hà Nội: 2 chỉ tiêu; Bệnh viện Phụ sản Hà Nội: 2 chỉ tiêu; Bệnh viện Hữu nghị Việt Nam Cuba: 1 chỉ tiêu; Bệnh viện Da liễu Hà Nội: 1 chỉ tiêu; Bệnh viện đa khoa Y học cổ truyền Hà Nội: 1 chỉ tiêu; Bệnh viện Mắt Hà Đông: 2 chỉ tiêu.



Ảnh minh họa

Đối tượng tham gia xét tuyển đặc cách là người tốt nghiệp bác sĩ nội trú bệnh viện, người tốt nghiệp thủ khoa xuất sắc được UBND thành phố Hà Nội tặng Bằng khen có chuyên ngành đào tạo và các yêu cầu khác phù hợp với vị trí việc làm cần tuyển dụng.

Hình thức xét tuyển đặc cách: Sát hạch thông qua phỏng vấn.

Thời gian xét tuyển: Trong quý III/2016.

Nguồn: hanoi.gov.vn

ỨNG DỤNG CHỮ KÝ SỐ TẠI QUẢNG NAM: MỚI MẸ, HỒI HỢT

Sử dụng chữ ký số thay thế thói quen dùng văn bản có con dấu và chữ ký thông thường là xu hướng tất yếu nhằm xây dựng nền hành chính hiện đại. Tuy nhiên để triển khai ứng dụng hiệu quả mô hình khá mới mẻ này, ngoài nhận thức đầy đủ thì cần có sự vào cuộc quyết tâm.

Xu hướng tất yếu

Sở Thông tin - truyền thông, Sở Giao thông - vận tải và Văn phòng UBND tỉnh là những đơn vị đầu tiên



Hội thảo triển khai ứng dụng chữ ký số chuyên dùng trong các cơ quan nhà nước của tỉnh vào ngày 20/7 vừa qua

của tỉnh triển khai ứng dụng chữ ký số chuyên dùng để ký trong văn bản, tài liệu điện tử. Qua đó nhằm đảm bảo tính pháp lý, xác thực và toàn vẹn cho tài liệu điện tử trao đổi giữa các sở, đơn vị và các cơ quan nhà nước, tổ chức công dân; thúc đẩy việc trao đổi, sử dụng văn bản trên mạng máy tính đảm bảo an toàn, an ninh thông tin của các cơ quan nhà nước.

Tại Sở Thông tin - truyền thông, các văn bản điện tử của sở khi trao đổi ra bên ngoài thông qua hộp thư điện tử, tải lên website của sở,... phải được ký số để đảm bảo xác thực và pháp lý của văn bản do sở phát hành. Các văn bản điện tử được lưu trữ và luân chuyển trong nội bộ cơ quan thông qua phần mềm quản lý văn bản và điều hành (Egov hoặc Q-Office) không cần phải ký số.

Văn phòng Sở Thông tin - truyền thông được lãnh đạo sở giao quản lý và sử dụng chữ ký số (gồm đĩa phần mềm và USB chữ ký số). Chữ ký số thể hiện con dấu của cơ quan và được chứng thực bởi tổ chức cung cấp dịch vụ và chỉ được sử dụng để thực hiện các giao dịch theo đúng quy định về quản lý và sử dụng con dấu.

Các văn bản giấy sau khi đã được ký đóng dấu phát hành được scan sang định dạng Portable Document (.pdf). Cán bộ quản lý chữ ký số thực hiện ký số trên văn bản điện tử (dạng .pdf), ngày ký số trên văn bản điện tử, đúng theo ngày ban hành văn bản. Văn bản điện tử sau khi ký số sẽ được gửi đến nơi nhận qua mạng internet: phần mềm quản lý văn bản và điều hành, hệ thống thư điện tử thuộc hệ thống chính trị và được công bố trên các mục văn bản website của sở.

Ông Trương Thái Sơn - Trưởng phòng Công nghệ thông tin (Sở Thông tin - truyền thông) cho biết, chứng thư số (một dạng chứng thư điện tử do tổ chức cung cấp dịch vụ chứng thực chữ ký số cấp) gồm 2 loại: chứng thư số công cộng, phục vụ doanh nghiệp (do Bộ Thông tin - truyền thông quản lý) và chứng thư số chuyên dùng, phục vụ trong cơ quan nhà nước (do Ban Cơ yếu Chính phủ quản lý). “Đẩy mạnh ứng dụng chứng thực điện tử và chữ ký số chuyên dùng trong các giao dịch điện tử nhằm từng bước thay thế các giao dịch truyền thống là xu hướng tất yếu. Qua đó góp phần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, phục vụ cải cách hành chính, hướng tới việc xây dựng chính quyền điện tử” - ông Sơn nói.

Nhận thức chưa đúng

Ngày 20/7, Sở Thông tin - truyền thông phối hợp với Cục Cơ yếu đảng - chính quyền (Ban Cơ yếu Chính phủ) tổ chức hội thảo triển khai ứng dụng chữ ký số chuyên dùng trong các cơ quan nhà nước của tỉnh. Tham dự hội thảo có khoảng 200 đại biểu đại diện các cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh. Những lúng túng, nhận thức chưa đầy đủ về chữ ký số được thể hiện rõ trong từng câu hỏi của các đại biểu tham gia hội thảo.

Ông Vũ Ngọc Thiềm - Cục trưởng Cục Cơ yếu đảng - chính quyền (Ban Cơ yếu Chính phủ) cho biết, việc ứng dụng chữ ký số mang lại những hiệu quả, tiện ích rõ rệt. Cụ

thể như giảm chi phí (giấy mực, gửi văn bản qua đường bưu điện); giảm công sức lao động (đưa công văn, scan văn bản giấy,...); rút ngắn thời gian, phục vụ công việc kịp thời, nâng cao năng suất lao động; thuận lợi vận hành phần mềm quản lý hồ sơ công việc, quản lý văn bản điện tử; hướng đến xây dựng chính quyền điện tử.

“Mặc dù chữ ký số đã được thừa nhận dưới góc độ pháp lý bằng luật nhưng việc thừa nhận chữ ký số trên thực tế còn gặp khó khăn vì thói quen truyền thống. Vấn đề quan trọng là chúng ta cần có nhận thức chung dẫn đến yêu cầu bắt buộc phải sử dụng chữ ký số và dịch vụ chứng thực chữ ký số để đảm bảo hiệu quả nhiệm vụ từng đơn vị” - ông Thiêm nói.

Tháng 6/2015, UBND tỉnh cũng có quyết định ban hành đề án triển khai ứng dụng chữ ký số chuyên dùng trong các cơ quan nhà nước tỉnh và giao Sở Thông tin - truyền thông chủ trì tổ chức triển khai, hướng dẫn các đơn vị thực hiện. Theo đề án, mục tiêu đến năm 2020, 100% sở, ban ngành, UBND các huyện, thị xã, thành phố, xã, phường, thị trấn ứng dụng chữ ký số và thư điện tử; 50% văn bản hành chính được luân chuyển giữa các cơ quan nhà nước từ cấp tỉnh đến cấp xã dưới dạng văn bản điện tử có ứng dụng chữ ký số; 80% sở, ban ngành, UBND các huyện, thị xã, thành phố ứng dụng chữ ký số vào các phần mềm như quản lý văn bản và điều hành tác nghiệp, cổng thông tin điện tử, dịch vụ công trực tuyến.

Thực tế hiện nay, do nhu cầu xác thực điện tử chưa cao vì áp dụng chủ yếu ở các văn bản thông thường, giao dịch hành chính nên các đơn vị còn hời hợt với chữ ký số.

Ông Phạm Hồng Quảng - Giám đốc Sở Thông tin - truyền thông nói: “Mặc dù đã có cơ sở pháp lý rõ ràng nhưng chữ ký số vẫn còn là khái niệm khá mới mẻ nên việc ứng dụng gặp nhiều khó khăn. Các cơ quan nhà nước và cá nhân có nhu cầu vẫn chưa hiểu đúng về chữ ký số. Để triển khai rộng rãi chữ ký số trong thời gian tới, đề nghị các cơ quan, đơn vị cần có sự vào cuộc và phối hợp chặt chẽ với Sở Thông tin - truyền thông”.

Nguồn: baoquangnam.vn

GIA LAI: KẾT NỐI LIÊN THÔNG 4 CẤP MÔ HÌNH MỘT CỬA ĐIỆN TỬ, VĂN PHÒNG ĐIỆN TỬ – BƯỚC ĐỘT PHÁ TRONG CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

Thực hiện ý kiến chỉ đạo của UBND tỉnh về việc triển khai Nghị quyết 36a, ngày 14/10/2015 của Chính phủ, trong năm 2015, đặc biệt là 6 tháng của năm 2016, Sở Thông tin & Truyền thông đã phối hợp với các Sở, ngành, chính quyền các địa

phương tập trung các giải pháp, đẩy nhanh tiến độ triển khai việc kết nối liên thông 4 cấp: Chính phủ, tỉnh, huyện, xã đối với mô hình một cửa điện tử và văn phòng điện tử... Đến thời điểm hiện tại, tỉnh Gia Lai đã gần như đạt được yêu cầu chỉ đạo của Chính phủ về việc liên thông 4 cấp...

2016 là năm tỉnh Gia Lai xác định thực hiện đồng bộ các giải pháp trên lĩnh vực cải cách hành chính, do đó, ngay trong quý I/2016, UBND tỉnh đã giao cho Sở Thông tin và Truyền thông tập trung triển khai theo lộ trình của Chính phủ đối với việc liên thông 4 cấp mô hình một cửa điện tử và văn phòng điện tử, trong đó mô hình một cửa điện tử phải triển khai xong trong tháng 3.



Đến cuối tháng 3/2016, mô hình một cửa điện tử đã kết nối liên thông được với Chính phủ, số lượng hồ sơ giải quyết đúng hạn đạt 99,4%

Với sự hỗ trợ của các Sở, ngành, địa phương, Sở Thông tin và Truyền thông đã triển khai liên thông 4 cấp, trước tiên là triển khai liên thông từ văn phòng UBND tỉnh về Văn phòng Chính phủ, sau đó liên thông về cấp huyện và cấp Sở, ngành. Đến cuối tháng 3/2016, mô hình một cửa điện tử đã kết nối liên thông được với Chính phủ, số lượng hồ sơ giải quyết đúng hạn đạt 99,4%. Tiếp đó Chính phủ yêu cầu liên thông 4 cấp đối với văn phòng điện tử, tức là áp dụng chung việc dùng văn bản điện tử của UBND tỉnh đến UBND cấp huyện và từ UBND cấp huyện tới cấp xã... Tuy là địa phương còn khó khăn, nhưng ngay sau khi nhận được công văn chỉ đạo của UBND tỉnh, UBND thị xã Ayun Pa đã trích nguồn ngân sách mua sắm bổ sung cho các xã, phường, mỗi đơn vị 3 bộ máy tính, 1 máy Scan và đầu tư hệ thống phần mềm kết nối liên thông. Đến cuối tháng 6/2016, thị xã Ayun Pa đã trở thành địa phương đầu tiên của tỉnh hoàn thành việc kết nối liên thông 4 cấp đối với mô hình văn phòng điện tử.

Ông Trương Như Quảng, Chánh Văn phòng HĐND-UBND thị xã Ayun Pa, Gia Lai cho biết: “Theo quy định của UBND tỉnh, từ ngày 1.7.2016 thì tất cả các hệ thống văn bản điều hành đều phải liên thông theo các cấp, riêng thị xã Ayun Pa thì đã hoàn thành vấn đề

này và đi vào hoạt động một cách suôn sẻ. Trong thời gian tới sẽ tiếp tục cố gắng đầu tư 1 cửa điện tử ở phường để mở rộng hệ thống liên thông”.

Ông Ngô Hữu Công, Phó Giám đốc Sở Thông tin và Truyền thông tỉnh Gia Lai cho biết: “Văn phòng Chính phủ yêu cầu tỉnh Gia Lai cố gắng từ 1.7.2016 sẽ liên thông được hết tất cả các đơn vị, cơ sở. Từ ngày 11.5.2016 đến ngày hôm nay thì 100% các Sở, ngành và 14 huyện, thị xã đã liên thông tới cấp xã theo 4 cấp, chỉ có 2 huyện và thành phố Pleiku là chưa liên thông được bởi vì công tác đào tạo của chúng ta chưa kịp, do thời gian quá gấp, việc bố trí, sắp xếp, đầu tư cũng phải cần thêm. Chúng tôi sẽ cố gắng thúc đẩy các đơn vị đến cuối tháng 7 thì chúng ta sẽ liên thông được 4 cấp, đạt 100%”.

Trước đây khi triển khai trong phạm vi nội bộ thì có những văn bản chậm trễ hoặc quá hạn nhiều lần, các địa phương cũng chưa thống kê được hết được. Khi đã có văn phòng một cửa điện tử liên thông 4 cấp, UBND tỉnh sẽ có 1 phần mềm theo dõi quá trình giải quyết hồ sơ ở 1 cửa điện tử. Hồ sơ nào trễ hạn, quá hạn thì đều thể hiện trên hệ thống. Vì vậy công tác chỉ đạo nhắc nhở, tìm hiểu nguyên nhân vì sao trễ hạn để kiểm soát hơn. Đồng thời, tính minh bạch trong giải quyết hồ sơ công việc từng bước đi vào nề nếp, cụ thể. Người dân có thể truy cập mạng và biết được hồ sơ của họ ở đang nằm ở khâu nào, giải quyết đến đâu. Bên cạnh đó còn phải kể tới những tiện ích trong tiết kiệm, cắt giảm chi phí văn phòng phẩm cho các địa phương, đơn vị khi thực hiện mô hình văn phòng điện tử liên thông 4 cấp./.

Nguồn: gialaitv.vn

NGHỆ AN: QUYẾT TÂM ĐƯA VÀO VẬN HÀNH ĐỒNG BỘ HỆ THỐNG PHẦN MỀM MỘT CỬA ĐIỆN TỬ LIÊN THÔNG VÀO NGÀY 1/1/2017

Chiều ngày 25/7, Phó Chủ tịch UBND tỉnh Nghệ An Lê Ngọc Hoa có buổi làm việc với lãnh đạo Viễn thông Nghệ An và các sở, ngành liên quan để nghe và cho ý kiến phương án triển khai hệ thống phần mềm một cửa điện tử và cung cấp dịch vụ công trực tuyến cho tỉnh. Tham dự buổi làm việc có lãnh đạo Sở Thông tin và Truyền thông, VNPT Nghệ An.



Lãnh đạo VNPT Nghệ An giới thiệu về phần mềm VNPT- Igate

Báo cáo hiện trạng sử dụng hệ thống phần mềm một cửa điện tử liên thông, lãnh đạo

VNPT Nghệ An cho biết: Tính đến ngày 30/6, trên địa bàn tỉnh mới có 12 sở, ban, ngành, huyện, thành, thị sử dụng phần mềm một cửa điện tử phục vụ cải cách hành chính. Về triển khai thực hiện dịch vụ công trực tuyến mức độ 3, hiện có 7 đơn vị đã triển khai với tổng 25 dịch vụ công.

Để triển khai thực hiện đồng bộ hệ thống phần mềm một cửa điện tử liên thông, VNPT Nghệ An đề xuất sử dụng hệ thống một cửa điện tử VNPT- Igate. Phân tích về tính hữu ích, tiện dụng của phần mềm, VNPT cho biết đơn vị sẽ phối hợp với các đơn vị đã cung cấp hệ thống một cửa cho các cơ quan, đơn vị trên địa bàn đủ điều kiện liên thông, triển khai giải pháp kỹ thuật để có thể kết nối hệ thống dịch vụ công trực tuyến của VNPT với các hệ thống có sẵn tại các sở, ngành, huyện đã triển khai nhằm đảm bảo tính toàn vẹn thông tin, liên thông dữ liệu điện tử giữa các cơ quan nhà nước trong toàn tỉnh khi sử dụng dịch vụ công trực tuyến.

Tại buổi làm việc, các thành viên đã thảo luận và đề xuất phương án triển khai. Trong đó tập trung bàn về vấn đề bố trí nhân lực triển khai, kế hoạch triển khai, việc tham quan học tập kinh nghiệm tại một số tỉnh đã triển khai, khảo sát đánh giá hiện trạng hạ tầng công nghệ thông tin, đào tạo và triển khai, vận hành thử nghiệm và tối ưu hóa hệ thống...

Qua nghe ý kiến của các thành viên, Phó Chủ tịch UBND tỉnh Lê Ngọc Hoa cho biết, UBND tỉnh quyết tâm, tập trung mọi nguồn lực để đến ngày 01/1/2017, chính thức vận hành hệ thống phần mềm một cửa điện tử liên thông đồng bộ trên địa bàn tỉnh. Quá trình triển khai cài đặt hệ thống sẽ được phân ra từng giai đoạn, thực hiện ở các sở, ban, ngành và các huyện, thành, thị có điều kiện thuận lợi trước, những huyện khó khăn sẽ thực hiện sau. Để đạt tiến độ và chất lượng khi vận hành hệ thống, UBND tỉnh sẽ thành lập Ban chỉ đạo do đồng chí Chủ tịch UBND tỉnh làm trưởng Ban.

Hệ thống một cửa điện tử liên thông VNPT-Igate là hệ thống tin học hóa việc giải quyết các thủ tục hành chính tại các cơ quan nhà nước theo cơ chế một cửa, công khai các thủ tục hành chính, tình trạng giải quyết hồ sơ, người dân có thể nộp hồ sơ trực tuyến. Điểm nổi bật của phần mềm VNPT-Igate là được xây dựng trên nền tảng điện toán đám mây, không cần đến máy chủ dịch vụ; An toàn bảo mật với các chức năng mật khẩu xác thực một lần –OTP, chữ ký số; Tra cứu bằng mã vạch, tra cứu qua màn hình cảm ứng; Thông báo kết quả xử lý hồ sơ, cảnh báo tiến độ qua SMS, email; Tích hợp chữ ký số VNPT-CA; Cho phép khách hàng cấu hình thay đổi quy trình nghiệp vụ.

Nguồn: nghean.gov.vn

TRÀ VINH: CẤM CÁN BỘ, CÔNG CHỨC UỐNG BIA RƯỢU TRONG GIỜ HÀNH CHÍNH

Trà Vinh cân nhắc bổ nhiệm, đề bạt cán bộ thông qua việc người đó có uống rượu bia trong giờ hành chính, giờ nghỉ trưa của ngày làm việc hay không.

Ban thường vụ Tỉnh ủy Trà Vinh vừa có thêm chỉ thị nghiêm cấm việc uống rượu bia trong giờ hành chính đối với cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn.

Ban thường vụ Tỉnh ủy Trà Vinh vừa có thêm chỉ thị nghiêm cấm việc uống rượu bia trong giờ hành chính đối với cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn.



Theo quy định, tất cả cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang không được uống rượu, bia trong giờ hành chính, giờ nghỉ trưa của ngày làm việc, ngày trực, kể cả các hội nghị, liên hoan (trừ trường hợp đối ngoại, tiếp khách ngoài tỉnh đến làm việc,... nhưng phải có ý kiến thống nhất của Thường trực Tỉnh ủy hoặc Chủ

tịch Ủy ban nhân dân tỉnh; không tiếp khách tại các quán rượu, bia, những nơi có dư luận xã hội không tốt; nghiêm cấm trường hợp điều khiển phương tiện giao thông khi có nồng độ cồn....

Đặc biệt, lần này, ngoài việc triển khai quán triệt đến cán bộ Đảng viên, công viên chức thực hiện, Tỉnh ủy Trà Vinh còn chỉ đạo phổ biến rộng rãi trong Nhân dân để cùng giám sát.

Năm 2012, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Trà Vinh cũng có 2 văn bản quy định tương tự. Tuy nhiên, Chỉ thị lần này có điểm mới, chặt chẽ hơn, được đưa vào một trong những tiêu chí để đánh giá, bổ nhiệm, đề bạt cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức hàng năm.

Ông Ngô Chí Cường, Phó Bí thư Thường trực Tỉnh ủy Trà Vinh cho biết: “Đối với Chỉ thị lần này xác định không những là tiêu chí để bình xét thi đua khen thưởng, mà còn là một trong những tiêu chí để xem xét bổ nhiệm, đề bạt phân công cán bộ. Đối với những cán bộ vi phạm Chỉ thị này thì sẽ xem xét trong việc bố trí, sử dụng cán bộ”./.

Nguồn: vov.vn

KHÁI LƯỢC VỀ TIẾN TRÌNH PHÁT TRIỂN CỦA TƯ DUY LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ – BÀI HỌC RÚT RA

Lãnh đạo và quản lý không cùng là một thuật ngữ nhưng thường được sử dụng thay thế cho nhau và đều được xem như là hạt nhân trong hoạt động hướng tới mục tiêu chung của tổ chức. Nhà lãnh đạo và nhà quản lý có vai trò đầu tàu, hướng nỗ lực của các đơn vị và cá nhân đến mục đích cuối cùng. Trong nhiều năm qua, công tác lãnh đạo và quản lý được nhiều tổ chức và học giả trong nước cũng như quốc tế nghiên cứu, trao đổi. Trong giai đoạn hiện đại, chủ đề lãnh đạo và quản lý được các cơ sở nghiên cứu và giảng dạy ở các quốc gia phương Tây (đặc biệt là Hoa Kỳ) đề cập nhiều hơn so với ở phương Đông. Tuy nhiên, công tác lãnh đạo, quản lý trong các nền văn hóa khác nhau và trong môi trường kinh tế-xã hội có nhiều đổi thay chưa được các nghiên cứu trong nước đề cập nhiều. Việt Nam ngày càng mở cửa, hội nhập sâu rộng với quốc tế, chịu nhiều ảnh hưởng văn hóa từ bên ngoài; do vậy, một mặt, cần tham khảo kiến thức, kinh nghiệm lãnh đạo và quản lý của các nước; mặt khác, cần quan tâm nghiên cứu tác động của các yếu tố chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội phi phương Tây (trong đó có thực tiễn của xã hội Việt Nam) để có thể vận dụng phù hợp với đặc điểm tình hình nước ta. Bài viết này khái lược quá trình tiến triển của tư duy quản lý, tìm hiểu lý thuyết và mô hình về lãnh đạo, quản lý trên thế giới và rút ra một số nội dung, phong cách lãnh đạo, quản lý có thể phù hợp với khu vực công của Việt Nam trong thế kỷ XXI.

I. Quá trình tiến triển của tư duy quản lý

Quản lý có cội nguồn từ xa xưa, gắn liền với cuộc sống và hoạt động chung của con người trong xã hội. Quản lý ra đời như một tất yếu khách quan để kiểm soát và phối hợp hoạt động giữa các cá nhân, các nhóm người trong xã hội để mang lại các lợi ích mong muốn. Tư duy quản lý liên tục tiến triển vì kỹ thuật, thiết chế và con người luôn thay đổi. Tìm hiểu các ý tưởng, đúc rút bài học kinh nghiệm từ quá khứ và trong hiện tại là điều vô cùng quan trọng để lãnh đạo và quản lý hiệu quả, thích ứng với môi trường kinh tế - xã hội đang thay đổi hiện nay. Phần này khái lược các ý tưởng, lý thuyết, thực tiễn và trào lưu quản lý trong bốn giai đoạn chính của tiến trình phát triển tư duy quản lý – đó là: (1) Giai đoạn ban đầu (Early Management Thought); (2) Giai đoạn Quản lý theo (dựa trên) Khoa học (The Scientific Management Era); (3) Giai đoạn Con người Xã hội (The Social Person Era); và (4) Giai đoạn hiện đại (The Modern Era).

1) Tư duy Quản lý Ban đầu: Tư duy quản lý giai đoạn này xuất hiện cùng những thay đổi về môi trường kinh tế, xã hội và chính trị thời Cách mạng Công nghiệp (trước khi hình thành trường phái Quản lý theo Khoa học). Các nhà nghiên cứu tiên phong đã định hình nên Tư duy Quản lý Ban đầu trong quá trình tìm kiếm giải pháp khắc phục những vấn đề phát sinh từ hệ thống công xưởng. Tư duy quản lý ban đầu quan niệm rằng người ta thường tìm cách thỏa mãn các nhu cầu và nguyện vọng đa dạng của mình thông qua các hoạt động có tổ chức. Công tác quản lý vừa nhằm hoàn thành mục tiêu của tổ chức vừa giúp các thành viên đạt được lợi ích của

họ. Môi trường văn hóa (bao gồm các mặt kinh tế, xã hội và chính trị) có tác động, ảnh hưởng quan trọng đến con người, tổ chức và hoạt động quản lý. Một số nghiên cứu trước đó đã gắn yếu tố cá nhân với tổ chức, nhưng còn đánh giá thấp hoạt động kinh tế và có cách nhìn thiên cận về chức năng quản lý.

Cách mạng Công nghiệp đã hình thành nên hệ thống công xưởng cùng với một số đặc tính văn hóa của mình, đặt ra những vấn đề quản lý mới; bao gồm: (1) các vấn đề của tổ chức và phương pháp sử dụng công nghệ, nguyên vật liệu, vận hành tổ chức, áp dụng các quy trình sản xuất một cách hiệu suất; (2) các vấn đề liên quan đến con người như xây dựng, phát triển, khích lệ và kiểm soát hành vi nhân viên hướng tới mục đích đã định; và (3) các vấn đề quản lý tổng hợp cả hai loại trên nhằm đạt được mục tiêu đề ra. Một số nhà nghiên cứu đã chú trọng tìm hiểu tầm quan trọng của tổ chức, phương pháp quản lý và vai trò con người trong tổ chức. Đặc điểm môi trường văn hóa giai đoạn này có ảnh hưởng lớn đến các nghiên cứu của họ. Ví dụ như, Charles Babbage đề cập đến các vấn đề con người trong công xưởng nhưng chủ yếu quan tâm phân tích về mặt công nghệ và hoạt động sản xuất. Robert Owen đi sâu vào ảnh hưởng của công nghiệp hóa lên con người. Henry Varnum Poor đề cập đến hệ thống hóa đường sắt nhưng có phân tích sự tương tác giữa tổ chức, phương pháp với con người.

2) Tư duy Quản lý theo Khoa học: giai đoạn này tính từ khi khởi đầu công trình của Frederick W. Taylor cho đến thập niên 1930. Tư tưởng của Taylor và một số nhà nghiên cứu như Carl Barth, H. L. Gantt, Frank và Lillian Gilbreth, Morris Cooke, và Harrington Emerson đã hình thành nên tư duy quản lý chủ đạo cho giai đoạn này, với nội dung nổi bật về tính hiệu suất và hệ thống hóa. Xuất hiện một số nghiên cứu về hành vi, mở đầu cho trào lưu các mối quan hệ trong công nghiệp. Henri Fayol và Max Weber có những công trình nghiên cứu lớn nhưng cống hiến của họ chỉ được tôn vinh vào giai đoạn sau này. Quản lý theo Khoa học không phải là một phát minh; đó là sự tổng hợp, một bước tiến trong tư duy quản lý. Charles Babbage là người đặt ra yêu cầu phải tiếp cận duy lý, có hệ thống đối với công tác quản lý; nhưng Taylor mới là người tổng hợp, giúp áp dụng trên thực tế cách thức quản lý có hệ thống.

Quản lý theo Khoa học không chỉ đơn giản là nghiên cứu về phương pháp quản lý và thời giờ làm việc; đó là triết lý sâu sắc về quản lý nguồn nhân lực và các nguồn lực khác trong một thế giới công nghệ tiên tiến, khi con người đã giành được sự kiểm soát đối với môi trường của mình tốt hơn nhiều so với trước đó. Khi có được quyền lực nhiều hơn đối với thế giới vật chất, con người thường tìm cách hướng sang các mục tiêu lý tính hơn. Taylor đã có ý tưởng vĩ đại để thực hiện điều này – thông qua một cuộc cách mạng trí tuệ, dựa trên khoa học chứ không phải ý thích nhất thời, hướng tới sự cân bằng và công tác phối hợp. Một số chỉ trích coi Taylor là người lý tưởng hóa, nhưng mong muốn của ông về triển vọng đạt được tính cân bằng trong công nghiệp, cải thiện cho các cá nhân và tăng năng suất đã được thừa nhận rộng rãi. Những người tiếp bước Taylor, bằng cách này hay cách khác, đã vận dụng thành quả nghiên cứu về tính hợp lý vào trong lĩnh vực giáo dục công nghiệp, tăng cường kiến thức hàn lâm đối với công tác quản

lý, nâng cao năng suất và dịch vụ cho xã hội thông qua công nghiệp. Taylor và những nhà nghiên cứu cùng trường phái là sản phẩm của một giai đoạn với đặc điểm: về mặt kinh tế, cố gắng sử dụng nguồn lực một cách duy lý; về mặt xã hội, chấp thuận những nỗ lực của cá nhân và khen thưởng đối với họ; và về mặt chính trị, khuyến khích sự thăng tiến trên cơ sở nâng cao năng suất, hiệu suất. Việc ứng dụng các thành tựu nghiên cứu của trào lưu này đã giúp nền kinh tế, văn hóa, xã hội, chính trị giai đoạn này phát triển mạnh mẽ.

3) Tư duy Con người Xã hội: Khó có thể xác định một cách tuyệt đối chính xác mốc khởi đầu và kết thúc của từng giai đoạn trong tư duy quản lý vào một năm, tháng cụ thể nào. Đó là vì những trào lưu và chủ đề tư tưởng hòa quyện với nhau, được ghi dấu bởi một số bước chuyển đổi có thể lớn hay nhỏ trong tư duy quản lý. Các ý tưởng trong giai đoạn Con người Xã hội phản ánh một triết lý mới trong quản lý hơn là một dấu ấn cụ thể nào về hoạt động quản lý. Con người Xã hội hình thành vào cuối giai đoạn Quản lý theo Khoa học nhưng cho tới thập niên 1930 mới được thừa nhận rộng rãi. Giai đoạn này diễn ra trong thời kỳ đầu của Đại Suy thoái (1929), trong bối cảnh công nghệ và truyền thông tiên tiến hơn, hình thành thị trường quốc tế, lực lượng lao động đa dạng, được đào tạo tốt hơn, và nhận thức về mối quan hệ giữa doanh nghiệp và xã hội được nâng cao. Vai trò của chính phủ, sự tăng trưởng, sức mạnh quyền lực và sự bảo đảm pháp lý đối với lao động có tổ chức được quan tâm nhiều hơn trong quá trình ra quyết định quản lý. Nhà quản lý quan tâm nhiều hơn đến con người thay cho quy trình sản xuất (hoạt động). Công tác quản lý do vậy trở nên phức hợp hơn. Giai đoạn này nổi bật với những nghiên cứu về mối quan hệ con người, hành vi ứng xử công nghiệp và quan điểm của giới quản lý cấp cao đối với tổ chức. Trước tiên là nghiên cứu Hawthorne (tiến hành trước và trải qua thời gian đầu của cuộc Đại suy thoái) và triết lý non trẻ của Mayo. Tiếp đó, công trình của Mary Parker Follett và Chester Barnard cho thấy một số nghiên cứu độc đáo về thẩm quyền và sự hòa nhập xã hội trong tổ chức. Bên cạnh cách tiếp cận của tổ chức đối với các vấn đề quản lý, cách nhìn nhận của giới lãnh đạo cấp cao được thể hiện qua công trình của R. C. Davis (giới thiệu quy trình của Fayol trong “Tài liệu về Hành chính”) và qua nỗ lực tổng hợp các Nguyên tắc Quản lý của Urwick.

Ngay từ thập niên 1920, trước khi có các nghiên cứu Hawthorne, khi Quản lý theo Khoa học là chủ đề chủ đạo, các nhà xã hội học và tâm lý học xã hội đã đưa ra những ý tưởng về chủ nghĩa hành vi trong quản lý. Mary Follett đã giới thiệu cách tiếp cận nhóm đối với các vấn đề quản lý. Chester Barnard bổ sung nội dung nghiên cứu xã hội học đối với tổ chức chính thống, tổng hợp nội dung về các mối quan hệ con người, phân tích làm rõ sự khác biệt giữa tính hiệu quả và tính hiệu suất. Tiếp đó, nghiên cứu Hawthorne làm sâu sắc hơn trào lưu các mối quan hệ con người, dẫn đến chủ đề Con người Xã hội, góp phần khám phá phương diện mới trong công việc của nhà quản lý. Nghiên cứu Hawthorne tạo nên bước chuyển trong tư duy quản lý như sau: (1) quan tâm vào khía cạnh con người hơn là sản xuất (hoạt động); (2) giảm bớt nghiên cứu về cơ cấu tổ chức cứng nhắc, quan tâm thỏa mãn các nhu cầu của con người; (3) coi khích lệ

bằng tài chính chỉ là một phần trong tổng thể các hình thức tạo động lực chung; và (4) quan tâm nhiều đến tính phi lô-gic của tình cảm hơn là tính lô-gic của hiệu suất. Nghiên cứu hậu-Hawthorne cho rằng có hai cách tiếp cận về quan hệ con người. Các nghiên cứu vi mô thiết lập khung nghiên cứu về con người trong các nhóm, mặc nhiên công nhận hệ thống thang bậc các nhu cầu của con người, cho rằng lãnh đạo là sự tương tác, theo tình huống, trong một nhóm. Các học giả theo nhánh vĩ mô như W.F. Whyte, George Homans và E. W. Bakke đi sâu tìm hiểu về sự hội nhập của hệ thống chính thống với hệ thống không chính thống, góp phần hình thành Hành vi của Tổ chức và Lý thuyết Tổ chức trong giai đoạn hiện đại sau này. Qua đó, cho thấy tư duy quản lý trong giai đoạn Con người xã hội là sản phẩm của môi trường văn hóa với những đặc điểm như: đề cao các kỹ năng con người, kỹ năng mang tính xã hội hơn là các kỹ năng mang tính kỹ thuật; chú trọng tạo cho nhân viên cảm thấy có ý nghĩa khi thuộc về một tổ chức thông qua hoạt động nhóm và khối đoàn kết xã hội; và quan tâm đến sức mạnh của công bằng, bình đẳng thông qua tổ chức công đoàn, cách thức lãnh đạo có sự tham gia và hợp nhất tổ chức chính thống với hệ thống xã hội trong công xưởng.

4) Tư duy quản lý giai đoạn hiện đại: tính từ thập niên 1950, dựa trên cách tiếp cận định lượng (quantitative), cách tiếp cận hệ thống (systems), cách tiếp cận quản lý chất lượng toàn diện (total quality management), cách tiếp cận tổ chức học tập và quản lý tri thức (learning organization and knowledge management), lý thuyết xây dựng nhóm (team building), lý thuyết về tình trạng hỗn loạn (chaos), lý thuyết về hệ thống mở (open system), và lý thuyết/cách tiếp cận ngẫu nhiên (contingency). Giai đoạn này diễn ra trong bối cảnh toàn cầu hóa, phát triển mô hình hợp tác công tư, vừa cạnh tranh vừa hợp tác, vừa thuận lợi vừa thách thức; khoa học công nghệ tiến bộ như vũ bão; thế giới không chỉ ‘phẳng’ mà còn thay đổi nhanh chóng, khó lường; tính phức hợp đạo đức, đa dạng văn hóa, đa dạng lực lượng lao động gia tăng; đặt ra nhiều yêu cầu về trách nhiệm xã hội của các tổ chức. Tư duy quản lý giai đoạn hiện đại là sản phẩm của quá trình tiến triển tiếp nối từ bốn lĩnh vực nghiên cứu: (a) lý thuyết quản lý chung; (b) lý thuyết hành vi; (c) tiếp cận vấn đề trên cơ sở khoa học và lượng hóa; và (d) nghiên cứu về quản lý trong một hệ thống mở. Từng lĩnh vực trong bốn hướng nghiên cứu trên đã và đang hướng tới nâng cao nhận thức về mục đích, chức năng và phạm vi của quản lý; cải tiến việc thực thi của tổ chức; tăng cường hiểu biết về con người; cân bằng giữa nhu cầu của các cá nhân và nhu cầu của tổ chức (vì mỗi bên đều theo đuổi mục tiêu của mình); và xem xét tổ chức trong mối liên hệ với môi trường kinh tế, xã hội và chính trị.

(a) Lý thuyết quản lý chung (General Management Theory) được quan tâm nhiều khi các tổ chức ngày càng lớn mạnh và đa dạng hơn, nhiều nhà chuyên môn sâu gia nhập các tổ chức, nhu cầu phát triển công nghệ và thị trường sau chiến thế giới lần thứ II tăng lên, và quá trình ra quyết định trở nên phức hợp hơn. Cách tiếp cận về quy trình quản lý được hình thành. Kinh nghiệm của Nhật Bản và của một số tổ chức có phương thức quản lý tốt được đúc rút nhằm nâng cao kết quả thực thi. Lập kế hoạch (Planning) tiếp tục được coi là chức năng nền móng của

công tác quản lý, được hỗ trợ từ kết quả nghiên cứu về chính sách và chiến lược kinh doanh. Công tác tổ chức (Organizing) trong quản lý truyền thông tiếp tục được quan tâm nghiên cứu. Công tác nhân sự (Staffing) có bước chuyển từ quản lý nhân sự (Personnel management) sang quản lý nguồn nhân lực (Human resource management). Chức năng định hướng/lãnh đạo (directing/leading) có xu hướng tìm hiểu hành vi nhóm, động cơ thúc đẩy, nghệ thuật lãnh đạo, và các vấn đề của con người trong tổ chức. Kiểm soát (Controlling) chú trọng cung cấp thông tin cho công tác quản lý nhằm đo lường, đánh giá và có hành động khắc phục.

(b) Hành vi của tổ chức (Organizational Behavior and Theory) tiếp tục phát triển trên cơ sở cách tiếp cận nhân bản, chú trọng các mối quan hệ con người, lấy con người làm trung tâm; xem xét hai xu hướng: (1) phân tích vi mô về hành vi con người (động lực làm việc, động thái nhóm, công tác lãnh đạo); và (2) nghiên cứu vĩ mô về sự hòa nhập giữa hệ thống xã hội và hệ thống kỹ thuật, tạo sự hài hòa giữa nhu cầu, ước vọng của nhân viên với mục tiêu, yêu cầu của tổ chức. Các nhà khoa học từ các trường kinh doanh mang đến nhiều nội dung, ý tưởng và công cụ tìm hiểu các mối quan hệ con người; đề cao triết lý về tính nhân bản trong tổ chức, yêu cầu tái thiết kế tổ chức, tạo điều kiện cho sự phát triển của cá nhân. Họ cho rằng tổ chức vừa phải linh hoạt để phù hợp với môi trường thay đổi vừa phải đáp ứng những yêu cầu chính thống để đạt được mục tiêu đề ra. Tổ chức và con người là không thể tách rời mà phụ thuộc lẫn nhau. Giả định của nhà quản lý về con người có ảnh hưởng lớn đến cách quản lý (Lý thuyết X, Lý thuyết Y, Lý thuyết Z, Tháp nhu cầu của Maslow, Lý thuyết hai nhân tố, Lý thuyết về bản sắc xã hội). Từ đó, thiết kế công việc (Job design) phải mở rộng sự tham gia của nhân viên, thiết lập các mục tiêu để thúc đẩy nhân viên tự hiện thực hóa một cách hiệu quả. Lý thuyết tổ chức phải tìm kiếm cách thức giúp các cá nhân cũng như tổ chức đạt mục tiêu của mình.

(c) Quản lý trên cơ sở khoa học và lượng hóa: Trong điều kiện khoa học-công nghệ, đặc biệt là truyền thông-thông tin, kỹ thuật số phát triển vượt bậc, tư duy giai đoạn hiện đại nổi bật với việc xem xét một cách khoa học và hệ thống đối với công tác quản lý. Nghiên cứu về sự vận hành (Operations research) được coi là cách tiếp cận khoa học ban đầu đối với việc giải quyết vấn đề, nhằm lý giải, dự đoán và kiểm soát các sự kiện. Quản lý sản xuất kiểu truyền thống được cải tiến với góc nhìn rộng lớn hơn của quản lý sản xuất/hoạt động (production/operations management) dựa trên các kỹ thuật thống kê và toán học tiên tiến. Tiến bộ trong công nghệ vi tính và sự tinh xảo trong phương pháp lượng cũng ảnh hưởng sâu sắc đến công tác giáo dục đào tạo các nhà quản lý tương lai. Từ các tri thức chuyên ngành, nhà quản lý phải trở thành nhà tổng hợp có tri thức liên ngành, đủ khả năng quản lý các nhà chuyên môn sâu và phối hợp các hoạt động của tất cả nhân viên (chuyên gia) một cách lý tính, có hệ thống, hướng tới mục tiêu chung.

(d) Quản lý trong hệ thống mở vừa là quá trình vừa là sản phẩm của một thế giới đang thay đổi. Cuối thế kỷ XIX nổi bật với các cuộc cách mạng về giao thông và truyền thông, còn thế kỷ XX là tiến bộ khoa học công nghệ, là hội nhập quốc tế. Nhà quản lý hoạt động và ra quyết định trong một hệ thống mở, với sự thay đổi khó lường về kinh tế, xã hội, chính trị và kỹ thuật. Thay

đổi tác động đến tổ chức, cá nhân và tư duy quản lý; đặt ra yêu cầu với tổ chức, doanh nghiệp thực hiện chức năng kinh tế là điều cần thiết nhưng phải tuân thủ luật pháp và có cách thức đáp ứng các đòi hỏi của môi trường xã hội. Vấn đề đạo đức, các bộ quy tắc ứng xử được nhấn mạnh cả ở khu vực công và khu vực tư nhằm đưa ra những quyết định đúng đắn trong hoàn cảnh nhà quản lý chịu nhiều tác động từ các bên trong tổ chức. Trách nhiệm xã hội, hành vi đạo lý của doanh nghiệp với môi trường được đặc biệt quan tâm. Nghiên cứu giai đoạn này đi sâu vào môi trường bên trong, bên ngoài, tình huống quản lý; chú trọng phát triển các năng lực lãnh đạo, quản lý chiến lược, quản lý thay đổi, quản lý sự đa dạng, quản lý mâu thuẫn, giải quyết xung đột, quản lý nguồn nhân lực, phát triển tài năng.

Qua phân tích quá trình tiến triển của tư duy quản lý, cho thấy các trường phái quản lý của phương Tây ở từng giai đoạn có sự chú trọng khác nhau vào con người, tổ chức và phương pháp hoạt động. Trong giai đoạn hiện đại, Lý thuyết Z trong quản lý các xí nghiệp của Nhật Bản được nhiều doanh nghiệp phương Tây quan tâm nghiên cứu, học hỏi nhằm đáp ứng mục tiêu lợi nhuận và đảm bảo quyền lợi người lao động trong tổ chức. Lý thuyết này được một học giả người Mỹ gốc Nhật đề xướng vào đầu thập kỷ 80 thế kỷ XX, tập trung vào quan hệ xã hội và yếu tố con người trong tổ chức. Lý thuyết này nhấn mạnh chế độ làm việc suốt đời, tạo điều kiện cho mọi cá nhân thăng tiến và thành công. Những điểm có thể học tập từ Lý thuyết Z là: Đảm bảo lợi ích cộng đồng, chú trọng đào tạo, hoạch định và phát triển con đường sự nghiệp, qua đó tạo sự gắn kết, hợp tác bền vững giữa nhân viên với lãnh đạo và tổ chức. Cải tiến liên tục và toàn diện mọi mặt hoạt động của doanh nghiệp, quan tâm đến cả ba yếu tố là nhà quản lý, tập thể cơ quan và cá nhân người lao động. Thường xuyên ghi nhận và khuyến khích sáng kiến của nhân viên, khích lệ họ phát hiện và chỉ ra những vấn đề phát sinh, những điểm hạn chế để các cấp lãnh đạo kịp thời giải quyết. Từ nguyên lý này, Kaizen và kỹ thuật 5S của Nhật Bản đã phát triển thành thực tiễn được nhiều nước phương Tây và châu Á nghiên cứu, vận dụng trong đổi mới công tác lãnh đạo, quản lý, cải tiến quy trình sản xuất, hoạt động. Điều đặc trưng của các lý thuyết trên là tập trung nghiên cứu về quản lý sản xuất, kinh doanh – trong đó có nhiều ưu điểm như tính năng suất, hiệu quả, phối hợp công tác, tinh thần doanh nghiệp có thể vận dụng vào quản lý công (Public Management).

II. Một số định nghĩa và yêu cầu đặt ra đối với công tác lãnh đạo, quản lý giai đoạn hiện đại

Trong giai đoạn hiện đại, khó có thể phân biệt giữa quản lý và lãnh đạo. Như đã phân tích, quản lý có nghĩa là huy động tất cả các nguồn lực (nhất là nguồn nhân lực), thông qua quy trình, kỹ thuật, tác động có chủ đích, hướng tới việc đạt được mục tiêu chung của tổ chức. Quản lý bao gồm việc lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo chỉ đạo, thông tin truyền đạt, phối hợp, giải quyết các xung đột, kiểm tra, giám sát. Nhiều trường hợp cụ thể, nhà lãnh đạo là người vừa định hướng, đặt mục tiêu, vừa là người thực hiện, khó phân định rạch ròi việc nào của nhà lãnh đạo, việc nào của nhà quản lý. Có nghĩa là, họ vừa là nhà lãnh đạo, vừa là nhà quản lý. Trong công

tác, một số nhà thực tiễn tự xem mình là nhà quản lý; những người khác nhìn nhận mình là nhà lãnh đạo và né tránh nhãn mác nhà quản lý nhiều nhất có thể. Thuật ngữ nhà quản lý là cách gọi phổ quát do được sử dụng rất phổ biến và dường như thể hiện được ý nghĩa công việc của nhiều người khi quản lý các tổ chức. Theo nhiều học giả hiện đại, nhà quản lý và nhà lãnh đạo khác nhau ở cách nhìn nhận về tổ chức. Nhà quản lý tư duy theo hướng có thể duy lý hoặc có thể nhân văn – nhưng chỉ sử dụng cách thức, thủ thuật chính trị như là phương sách cuối cùng. Nhà lãnh đạo có khả năng xem xét mọi phương diện của các tập thể xã hội – bao gồm cả những cấp độ chính trị và biểu tượng thường bị lãng quên về hành vi của con người. Nhiều học giả cho rằng nhà lãnh đạo là người truyền cảm hứng, tạo động lực, gây ảnh hưởng tới sự tích cực, nhiệt tình của người dưới quyền, còn nhà quản lý là người chủ yếu thực hiện chức trách trong vị trí của mình. Một số học giả đưa ra tên gọi trung dung nhà quản lý lãnh đạo hay nhà lãnh đạo quản lý.

Thuật ngữ lãnh đạo và quản lý thường được sử dụng thay thế cho nhau; khó phân định rạch ròi trên thực tế vì cùng hướng tới việc đạt được mục tiêu của tổ chức. Cả hai đều được coi là nghệ thuật hoặc khoa học hoặc một nghề đạt được mục tiêu thông qua con người. Đa số nghiên cứu cho rằng quá trình lãnh đạo và quản lý không loại trừ mà bổ trợ lẫn nhau, đều cần thiết cho thành công của tổ chức. Tuy nhiên, nhiều học giả cố gắng đưa ra những khác biệt, so sánh giữa lãnh đạo và quản lý; nhấn mạnh quản lý như một quá trình an toàn, chấp nhận hiện trạng, mang tính duy trì, tập trung vào kiểm soát nhằm đảm bảo nhân viên thực hiện nhiệm vụ đúng quy định, trong khi lãnh đạo liên quan đến việc truyền cảm hứng, đổi mới, và tập trung vào con người. Nhà lãnh đạo làm đúng việc, nhà quản lý làm việc theo đúng cách (Warren Bennis). Lãnh đạo không phải là một thành tố của quản lý. Lãnh đạo chú trọng phát triển các phẩm chất như chính trực, có tầm nhìn xa, giác quan xét đoán, khả năng gây ảnh hưởng, truyền cảm hứng, tự nhận thức sâu sắc về bản thân, can đảm đổi mới, sử dụng cách thức động viên mọi người hoàn thành công việc trên cơ sở hướng tới viễn cảnh và giá trị chung; Quản lý tập trung vào các cơ cấu, quy trình (lập kế hoạch, lập ngân sách, giám sát và quản trị nhân sự) với những kích lệ mang tính chính thống (Brosnahan).

Như vậy, có thể định nghĩa: Quản lý là quá trình thiết kế và duy trì môi trường trong đó các cá nhân cùng nhau làm việc trong các nhóm nhằm đạt mục tiêu đề ra một cách hiệu suất. Nhà quản lý thực hiện các chức năng lập kế hoạch, tổ chức, nhân sự, lãnh đạo, và kiểm soát. Lãnh đạo là quá trình mà nhờ đó một cá nhân gây ảnh hưởng đến một nhóm để đạt được một mục tiêu chung. Nhà lãnh đạo là người thực hiện việc lãnh đạo cho dù anh hay chị ta có vị trí, chức vụ chính danh hay thậm chí quyền chính thống hay không. Ở các tổ chức lớn, lãnh đạo không chỉ ở vị trí đứng đầu mà có nhiều vai trò lãnh đạo khác nhau trong toàn tổ chức. Mặc dù hiếm thấy các nhà lãnh đạo vĩ đại, nhưng ai cũng có tiềm năng lãnh đạo. Người ta có thể được phát triển (qua giáo dục, đào tạo bồi dưỡng và trải nghiệm) để trở thành nhà lãnh đạo. Đa phần các nhà lãnh đạo có cấp dưới, nhưng bản thân họ cũng là cấp dưới của một người nào đó. Do vậy, ai cũng cần học tập, rèn luyện để có năng lực, kỹ năng tham mưu, giúp việc phù hợp với nhà lãnh đạo của

mình. Trong mỗi chức danh lãnh đạo, quản lý đều có đối tượng chung là con người, họ có thể là cấp dưới và cũng thế là cấp trên mình. Muốn đạt hiệu quả công việc đòi hỏi phải hiểu mình và hiểu người – hiểu đối tượng quản lý, hiểu tâm lý họ và đáp ứng cao nhất những nhu cầu hợp pháp, chính đáng của họ.

Năng lực lãnh đạo rất quan trọng đối với nhà lãnh đạo hay nhà quản lý. Họ phải xử lý được bất kỳ sự kiện nào, chú trọng nắm bắt các cơ hội để phát triển hơn là giải quyết vấn đề để duy trì hiện trạng. Họ có khả năng nhìn nhận sự việc một cách khác biệt, tư duy chiến lược, thường xuyên có suy nghĩ và cách làm mới. Họ có thể là nhà quản lý, có thể là nhà lãnh đạo; nhưng yêu cầu căn bản đặt ra là đều phải có lòng tận tâm, cam kết với các giá trị và có cách tiếp cận linh hoạt với các tổ chức phức hợp. Cần thổi thục cảm hứng lãnh đạo – trong các nhà quản lý cũng như trong những người tự đánh giá mình là nhà lãnh đạo chứ không phải là nhà quản lý của tổ chức. Bốn chiến lược thường được sử dụng trong công tác lãnh đạo là: (1) xây dựng tầm nhìn chung; (2) thông tin, truyền đạt cho người khác một cách rõ ràng; (3) xây dựng quan hệ tin cậy với những người đi theo; và (4) quản lý, phát triển bản thân thông qua việc không ngừng học tập, phát huy thế mạnh và giảm thiểu điểm yếu, nhưng theo hướng nhấn mạnh điểm tốt nhất của bản thân và của tổ chức (Những điểm yếu có thể khắc phục, nhưng chỉ vực lên đến mức độ khá, không thể nổi trội và không thể lãnh đạo).

III. Gợi suy về mô hình lãnh đạo mới

1) Một số yếu tố văn hóa ảnh hưởng đến phong cách lãnh đạo, quản lý ở nước ta

Việt Nam có nhiều điểm khác biệt so với các nền văn hóa Phương Tây, thậm chí cả các nền văn hóa châu Á khác. Tư duy lãnh đạo, quản lý của chúng ta chịu ảnh hưởng nhiều từ Nho giáo, từ tư tưởng cai trị của một số triều đại phong kiến Việt Nam trong lịch sử dựng nước và giữ nước, từ quá trình nghiên cứu, vận dụng chủ nghĩa Mác-Lê Nin, tư tưởng Hồ Chí Minh trong công cuộc giải phóng, xây dựng, bảo vệ và đổi mới đất nước, từ quá trình chuyển đổi từ nền kinh tế tập trung bao cấp sang nền kinh tế thị trường định hướng XHCN... Đồng thời, phong cách lãnh đạo, quản lý còn chịu ảnh hưởng nhất định từ một số Lý thuyết cổ điển, có từ thời phong kiến Trung Quốc; chẳng hạn như: Thuyết Tam Cương (quan hệ vua-tôi, cha-con, vợ-chồng) của Khổng Tử nhằm hướng tới một xã hội có trật tự, định sẵn ngôi thứ, chính danh trong quản lý. Quan niệm của Mạnh Tử với chủ trương chăm lo cải thiện đời sống của người dân là hàng đầu, xây dựng một xã hội toàn những người tốt nhất, bình đẳng với nhau, lập ra chính quyền quân chủ đứng đầu là vị vua biết cảm hóa dân chúng. Tư tưởng của Hàn Phi Tử về dùng luật để trị quốc, cho rằng Nhà nước phải sử dụng pháp luật như một công cụ quan trọng để điều chỉnh xã hội, thực hiện pháp luật vì lợi ích tối thượng của toàn xã hội, tránh lũng đoạn quyền lực, mọi người, mọi tầng lớp đều bình đẳng trước pháp luật.

Về kinh tế-xã hội, đất nước đã và đang gia nhập các tổ chức kinh tế khu vực và thế giới, ngày càng hội nhập sâu vào thị trường toàn cầu (ASEAN, WTO, TPP và nhiều hiệp định AFTA) trong khi hiểu biết về cách thức vận hành của nền kinh tế thị trường còn nhiều mặt hạn chế.

Chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là năng lực thực thi công tác với hiệu suất cao, có năng lực, kỹ năng, thái độ chuyên nghiệp, phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế, trong môi trường làm việc đa văn hóa, sử dụng ngoại ngữ tốt là thách thức lớn đang đặt ra trong công tác lãnh đạo nói chung và quản lý, phát triển nguồn nhân lực nói riêng. Nhiều nhà lãnh đạo không được đào tạo bồi dưỡng có hệ thống mà tự học hỏi, phát triển phong cách, nghệ thuật quản lý qua thực tế công việc. Nhiều nhà lãnh đạo thiếu cân bằng giữa công việc chuyên môn và công tác quản lý, phải dành nhiều thời gian vào các công việc sự vụ thay vì chú trọng vào những vấn đề quan trọng...

Trên thực tế, nhiều nhà lãnh đạo, quản lý áp dụng mô thức chỉ đạo theo thứ bậc, từ trên xuống. Việc ra quyết định dựa trên ý kiến tập thể, sau khi đạt được sự đồng thuận, vai trò, trách nhiệm cá nhân ít khi rõ nét, thay đổi theo cách tuần tự, nhích dần. Nhà lãnh đạo thường sử dụng cách tiếp cận tình cảm, thân thiện, quần chúng. Nhiều hoạt động lãnh đạo, quản lý thành công từ việc tạo dựng tốt các mối quan hệ trong và ngoài tổ chức, từ khả năng giao tiếp, đàm phán. Quản lý thực thi công tác dựa trên phương pháp truyền thống – linh hoạt, mềm dẻo: nắm bắt tâm tư, tình cảm, đánh giá về tinh thần làm việc, khả năng kết nối, chú trọng khích lệ, động viên, trao quyền, ghi nhận, hỗ trợ; tuy nhiên, xu hướng hiện nay đang ngày càng kết hợp với hệ thống tiêu chí đánh giá liên quan đến kết quả, mức độ hoàn thành nhiệm vụ của nhân viên. Đối với khu vực công, trong các cơ quan nhà nước đang có sự chuyển đổi tư duy quản lý theo hướng coi trọng chức năng phục vụ - đáp ứng các yêu cầu của công dân (khách hàng), xây dựng môi trường văn hóa chuyên nghiệp, lấy sự hài lòng của cá nhân và tổ chức làm thước đo hàng đầu để đánh giá.

Yêu cầu đặt ra đối với nhiều nhà lãnh đạo, quản lý giai đoạn hiện nay là phải được trang bị hệ thống kiến thức bài bản, tầm nhìn dài hạn, tư duy chiến lược và kỹ năng phù hợp. Những mặt ưu điểm trong cách tiếp cận thiên về “duy tình” của Phương Đông hay của Việt nam, coi trọng sự gắn kết, quan tâm đến hành vi con người, đoàn kết nội bộ cần được tiếp tục phát huy trong công tác lãnh đạo, quản lý. Những điểm mạnh trong cách tiếp cận duy lý của phương Tây (và một số nước châu Á hiện nay như Nhật Bản, Singapore) như: khách quan, không lẫn lộn giữa các vấn đề cá nhân với các vấn đề liên quan đến công việc, tinh thần đổi mới-sáng tạo, nguyên tắc thực tài, thượng tôn pháp luật, tính tuân thủ theo chuẩn mực cần được quan tâm học tập, vận dụng trong các hoạt động quản trị quốc gia (Governance) hay quản lý hành chính công (Public Administration). Một nội dung cần quan tâm tìm hiểu, đó là khía cạnh văn hóa trong quan niệm về lãnh đạo của phương Tây – không quá nặng về tâm lý “quan trường”. Không quá nhấn mạnh vào chức vụ hành chính, một sự thành công khi được bổ nhiệm trong hệ thống thứ bậc để tạo khoảng cách, sự khác biệt với người khác. Họ nhìn nhận đó là sự phân công, nhà lãnh đạo như một thành viên trong nhóm với các nhiệm vụ, vai trò khác nhau giữa các thành viên. Dưới đây là một số phong cách lãnh đạo rút ra từ lý thuyết và thực tiễn trong giai đoạn hiện đại, có thể là nguồn tham khảo hữu ích khi xây dựng mô hình lãnh đạo mới khi nước ta đã bước vào thế kỷ XXI.

2) Bài học kinh nghiệm

Lý thuyết và mô hình lãnh đạo có những bước tiến triển theo thời gian. Gần đây, các nghiên cứu tập trung vào phong cách, hành vi, tình huống lãnh đạo, mối quan hệ giữa nhà lãnh đạo với những người đi theo. Có thể kể ra một số lý thuyết chủ đạo về lãnh đạo như: (1) Lý thuyết lãnh đạo dựa trên cơ sở tố chất (The Trait-Based Leadership Theory) cho rằng nhà lãnh đạo phải là những người có phẩm chất siêu phàm, có những giá trị vượt trội do tạo hóa ban tặng hoặc qua kinh nghiệm sống, chiến trận để trở nên xuất chúng, trở thành những người đứng đầu quốc gia, bộ tộc, tôn giáo hay tổ chức. Họ là những người nghĩ ra việc, đứng mũi chịu sào, chỉ đạo bằng hình thức ra mệnh lệnh, cấp dưới thường thụ động thực thi nhiệm vụ. Đây là cách tiếp cận phù hợp với cơ chế tập quyền, quan tâm đến kết quả công việc hơn là con người. (2) Lý thuyết lãnh đạo dựa trên cơ sở hành vi (The Behavior-Based Leadership Theory) cho rằng bất kỳ một ai mà bằng hành động, ứng xử của mình làm cho người khác tin tưởng và làm theo thì người đó thực sự là lãnh đạo. Cách tiếp cận này phù hợp với môi trường tự do, dân chủ; nhà lãnh đạo phải khai thác các yếu tố tâm lý, tinh thần của con người, sử dụng các phương pháp khích lệ, động viên, gây ảnh hưởng; (3) Lý thuyết lãnh đạo dựa trên cơ sở quyền lực và gây ảnh hưởng (The Power-Influence Leadership Theory) cho rằng quyền lực và gây ảnh hưởng là hai nhân tố quyết định trong năng lực lãnh đạo. Gây ảnh hưởng là quá trình tác động nhằm thu phục người khác thông qua sử dụng hợp lý, đồng bộ các biện pháp khích lệ, động viên. Trong tổ chức lớn, nhà lãnh đạo phải sử dụng quyền lực để tác động đến người khác. Quyền lực được hiểu là khả năng sử dụng con người, thông tin và các nguồn lực khác để hoàn thành một công việc. Quyền lực gồm: quyền lực địa vị bao gồm quyền lực hợp pháp, cưỡng chế, trao thưởng, thông tin, do tổ chức chính thức thừa nhận, quyền lực chuyên môn và quyền lực do uy tín cá nhân tạo nên. Nhà lãnh đạo có thể sử dụng quyền lực theo hướng cá nhân hóa, sử dụng quyền lực mạnh, dựa trên cấp bậc (thẩm quyền), ra quyết định tập trung, độc quyền, áp dụng cơ chế thưởng phạt để điều khiển, kiểm soát. Nhà lãnh đạo có thể sử dụng quyền lực theo hướng xã hội hóa, vì lợi ích của người khác, của cộng đồng, sẵn lòng đón nhận ý kiến tham gia và giúp cấp dưới tự tin và lĩnh trách nhiệm; (4) Lý thuyết lãnh đạo theo tình huống (The Situational Leadership Theory) quan niệm nhà lãnh đạo thành công nhất là người có phong cách lãnh đạo thích ứng với hoàn cảnh hiện tại của họ; và (5) Lý thuyết lãnh đạo dựa trên cơ sở tích hợp (The Integrative Leadership Theory) quan niệm nhà lãnh đạo phải hội tụ các năng lực lãnh đạo khác nhau, như lãnh đạo kiểu thương lượng, lãnh đạo kiểu chuyên đổi và lãnh đạo sự thay đổi. Họ phải tích hợp được năng lực trí tuệ, tầm nhìn, nhiệt huyết, khả năng lôi cuốn, truyền cảm hứng, quan tâm đến từng cá nhân, quản lý theo ngoại lệ, sử dụng những phần thưởng đột xuất mang tính ghi nhận, khích lệ sáng tạo, chấp nhận thách thức, rủi ro để bứt phá... Lý thuyết này có nhiều điểm phù hợp với giai đoạn đổi mới, phát triển đất nước như ở Việt Nam.

Qua nghiên cứu lý thuyết và thực tiễn, có thể đúc rút ra một số mẫu hình lãnh đạo chính, phù hợp với từng tổ chức, nhóm, mục tiêu, văn hóa cụ thể; như: (1) Mô hình lãnh đạo kiểu hành

chính truyền thống (Bureaucratic Leadership Model): phù hợp với việc quản lý các nhân viên thực hiện công việc rõ ràng, chỉ cần đưa ra các bước cần tuân thủ. Kiểu lãnh đạo này không hiệu quả trong các nhóm hay tổ chức yêu cầu tính linh hoạt, sáng tạo hay đổi mới. (2) Mô hình lãnh đạo kiểu chuyển đổi (Transformational Leadership Model). Nhà lãnh đạo truyền nhiệt huyết cho các thành viên trong nhóm để phát huy tối đa khả năng từng người; thường gây ảnh hưởng để tạo sự thay đổi trong suy nghĩ, cảm xúc người khác, cuốn hút họ đi theo quan điểm của mình, hướng tới sự gắn kết và năng suất cao. (3) Mô hình lãnh đạo kiểu uy tín (Charismatic Leadership Model). Nhà lãnh đạo cũng truyền nhiệt huyết và tạo động lực cho các thành viên trong nhóm và tổ chức của mình, nhưng thường coi trọng bản thân, tin rằng mình không bao giờ sai lầm, kể cả khi nhận được hồi chuông cảnh tỉnh về con đường đang đi. Cảm giác bất khả chiến bại có thể gây hậu quả khôn lường cho một nhóm hay một tổ chức. (4) Mô hình lãnh đạo kiểu phục vụ (Servant Leadership Model): thường lãnh đạo thông qua việc nêu gương, đạt được quyền lực thông qua các giá trị, ý tưởng và đạo đức của mình. Kiểu lãnh đạo này tốn thời gian để áp dụng chính xác; khó phù hợp với các tình huống cần đưa ra quyết định nhanh chóng hoặc yêu cầu thời hạn hoàn thành khẩn trương. (5) Mô hình lãnh đạo kiểu giao dịch (Transactional Leadership Model). Mô hình này dựa trên quan niệm quan hệ giữa con người với con người là cho và nhận. Giao dịch thường liên quan đến việc tổ chức chi trả cho các thành viên để nhận lại sự nỗ lực và chấp hành của họ đối với một nhiệm vụ ngắn hạn. Nhược điểm của loại hình này là có thể làm giảm nhuệ khí và phi luân lý vì có thể dẫn tới tốc độ thay thế nhân viên cao, hạn chế những công việc đòi hỏi tri thức hay tính sáng tạo hay phối hợp công tác. (6) Mô hình lãnh đạo theo tình huống (Situational Leadership Model). Nền tảng căn bản của mô hình này là không có cách lãnh đạo nào là “tốt nhất” cho mọi tình huống. Hiệu quả lãnh đạo được xem xét ở sự thích ứng với công việc đang thực hiện. Đối với từng tình huống, cần lựa chọn mô hình lãnh đạo phù hợp. Chẳng hạn như, dựa trên đặc điểm của nhóm mình đang phụ trách, khi phải nghiêm khắc thì nên sử dụng cách lãnh đạo kiểu hành chính, khi cần nhẹ nhàng thì sử dụng cách lãnh đạo kiểu phục vụ. Mô hình này có thể phù hợp với phong cách lãnh đạo mềm dẻo, linh hoạt của phương Đông, trong đó có Việt Nam.

Thế giới đã trải qua hơn một thập niên của thế kỷ thứ XXI – thời kỳ được đặc trưng bởi những thay đổi nhanh chóng, khó lường; những tiến bộ vượt bậc trong lĩnh vực thông tin, truyền thông; vai trò của các chính phủ (nhà nước) đang có sự thay đổi, đặt ra yêu cầu lãnh đạo, quản lý hiệu quả, hiệu suất, nhanh nhạy hơn. Chính phủ (Nhà nước) phải là tác nhân cải cách. Các nhà lãnh đạo khu vực công cần cả năng lực lãnh đạo và năng lực quản lý; vận dụng phù hợp các mô hình lãnh đạo; áp dụng đồng bộ các cách thức lãnh đạo chiến lược, lãnh đạo nhóm và lãnh đạo kỹ thuật. Mô hình, phong cách lãnh đạo mới không thể thiên theo kiểu thứ bậc hành chính, mà phải đề cao sự phối hợp, hợp tác với nhiều người, nhiều cơ quan tổ chức. Đó là mô hình lãnh đạo kiểu mạng lưới. Mô hình này phù hợp trong khu vực công khi đặt ra những việc Chính phủ có thể làm, không thể làm và không nên làm. Cần có mạng lưới các cơ quan nước ngoài, các tổ

chức tư nhân, các tổ chức xã hội... để thực hiện một số việc công. Những tổ chức này không phải là cấp dưới của cơ quan nhà nước; do vậy, không thể lãnh đạo dựa trên quyền hạn mà cần phát huy cách thức lãnh đạo mới. Khi ngày càng dựa vào khu vực ngoài nhà nước để chuyển giao thực hiện những việc đòi hỏi chuyên môn sâu, chuyên gia giỏi mà Chính phủ chưa đủ nhân lực thực hiện hoặc thực hiện kém hiệu quả thì trong công tác lãnh đạo khu vực công cần nâng cao năng lực quản lý đối tác, quản lý tài chính, hợp đồng, đảm bảo trách nhiệm giải trình của các bên tham gia và có những biện pháp phòng chống tham nhũng, tiêu cực. Đồng thời, khi đào tạo lãnh đạo, cần tham khảo các năng lực cốt lõi trong khu vực công (OECD 2001) gồm: dẫn dắt thay đổi; lãnh đạo người khác; định hướng vào kết quả; kiến thức quản lý (tài chính, nguồn nhân lực, kỹ thuật); xây dựng liên minh và rèn giũa kỹ năng giao tiếp. Đây cũng là bài học kinh nghiệm đối với công tác lãnh đạo, quản lý nước ta khi hoạch định các chiến lược phát triển và xây dựng các cơ chế đối tác công-tư (PPP) trên nhiều lĩnh vực như hiện nay.

Cuối cùng, nhà lãnh đạo thành công trong giai đoạn đổi mới phải là người biết đầu tư vào thế mạnh của chính họ và nhân viên. Họ phải tìm đúng người để cùng làm việc và tăng cường khả năng của cả nhóm. Họ phải biết phát huy tối đa những thế mạnh, những việc đã làm tốt. Đó là quan điểm của Lý thuyết dựa trên mặt mạnh (Strength-based Leadership – T. Rath và B. Conchie, 2008). Mô hình lãnh đạo này nhằm phát huy sức mạnh của bản thân cũng như của nhóm, xây dựng đội ngũ làm việc mạnh, thông qua việc đoàn kết, quy tụ những tài năng trên từng lĩnh vực để giải quyết những vấn đề quan trọng. Mỗi người phải tự tìm hiểu, đánh giá về bản thân, xem mình có thế mạnh ở lĩnh vực nào để phát triển thành chuyên gia – nhà lãnh đạo trên lĩnh vực đó. Tổ chức cần quan tâm phát huy tiềm năng lãnh đạo trong đội ngũ nhân viên. Nhà lãnh đạo phải biết phát hiện, sử dụng thế mạnh của người khác, lôi cuốn người khác đi theo lý tưởng, ý định của mình và xây dựng tập thể lãnh đạo mạnh. Họ phải có khả năng quản lý, phát huy thế mạnh của bản thân, của cá nhân từng người, của tập thể cơ quan, đơn vị, của bộ, ngành, và rộng hơn là cả quốc gia. Để phát triển lãnh đạo thành công, cần có quyết tâm mạnh mẽ từ cấp lãnh đạo cao nhất trong việc tạo điều kiện cho thế hệ lãnh đạo tương lai được học tập, bồi dưỡng phẩm chất, kỹ năng lãnh đạo và quản lý thông qua bồi dưỡng, tích lũy kinh nghiệm thực tế một cách bài bản, có hệ thống. Các ứng viên lãnh đạo cần có lộ trình phát triển rõ ràng, được tạo cơ hội cạnh tranh công bằng, minh bạch để khẳng định phẩm chất, năng lực, sở trường trên những vị trí, cấp độ, lĩnh vực khác nhau thông qua hệ thống đánh giá khách quan, đa chiều và chuẩn xác. Nội dung này gợi mở một số điểm cho cách tư duy và thực hiện quy hoạch, luân chuyển, sử dụng, đánh giá, đào tạo bồi dưỡng nguồn lãnh đạo trong các cơ quan, tổ chức chúng ta.

Tài liệu tham khảo:

- Daniel A. Wren, University of Oklahoma, *The Evolution of Management Thought*, 1994 by John Wiley & Sons, Inc, Fourth Edition.

- 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.

- Tài liệu hội thảo về “Lãnh đạo và Quản lý thế kỷ 21 ở Việt Nam”, ngày 24/11/2015 do Viện lãnh đạo và quản lý (LMI-MCaD) tổ chức tại Hà Nội.

Phạm Đức Toàn, Phó Chánh Văn phòng Bộ Nội vụ

QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC DỰA TRÊN NĂNG LỰC – CÁCH TIẾP CẬN NHẪM THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NGƯỜI CÓ TÀI NĂNG CHO NỀN CÔNG VỤ

Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực – cách tiếp cận nhằm thu và trọng dụng người có tài năng cho nền công vụ

Tiếp cận quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực là xu hướng đã và đang diễn ra trong khu vực công cũng như khu vực tư, ở cả các nước phát triển cũng như đang phát triển. Bài viết làm rõ nội hàm thuật ngữ năng lực, khung năng lực cũng như việc ứng dụng trong thực tiễn quản lý và phát triển nguồn nhân lực. Qua đó cho thấy, lấy năng lực công chức làm trọng tâm trong công tác tuyển chọn, quy hoạch, luân chuyển, sử dụng, đánh giá, đào tạo, phát triển công chức nói chung và thu hút, trọng dụng người có tài năng nói riêng nhằm tạo động lực làm việc, nâng cao năng suất, hiệu quả hoạt động của các cơ quan nhà nước là yêu cầu cấp thiết trong quá trình cải cách ở nước ta giai đoạn hiện nay.

1. Cách tiếp cận quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực

Quản lý nguồn nhân lực dựa trên (theo) năng lực (Competency - Based Human Resource Management) là cách tiếp cận quản lý thể hiện sự đáp ứng đối với những thay đổi về hiệu quả và văn hóa tổ chức đang diễn ra tại nhiều quốc gia phát triển, khởi đầu từ Anh quốc rồi lan rộng ra các quốc gia thuộc Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) và nhiều nước đang phát triển. Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực luôn gắn với việc xác định năng lực, xây dựng khung năng lực và sử dụng khung năng lực đó như một căn cứ để tuyển dụng, quản lý, phát triển nhân viên cũng như làm cơ sở cho các hoạt động khác của công tác quản lý nguồn nhân lực. Hệ thống quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực tập trung vào việc xác định các năng lực cần thiết để đạt được hiệu quả thực thi công vụ và phát triển các năng lực đó trong lực lượng lao động. Trong đó, tư duy về năng lực trở thành một sợi chỉ xuyên suốt trong toàn hệ thống tổ chức, từ khâu lập kế hoạch đến tuyển dụng, tổ chức thực thi công tác, khen thưởng, kỷ luật. Đây cũng là nền tảng quan trọng hàng đầu trong quá trình quản lý tài năng của tổ chức.

Có một số cách hiểu khác nhau về “năng lực” (hay khả năng). Trong tiếng Anh, năng lực (Ability) thường để chỉ khả năng thể chất hoặc tinh thần nói chung của một cá nhân hay tổ chức để có thể thực hiện một việc. Năng lực (Capacity) gồm các kỹ năng, kiến thức và nguồn lực cần có để thực hiện một chức năng hay một công việc; ví dụ năng lực cá nhân (Individual Capacity) hay năng lực thể chế (Institutional Capacity). Ngoài ý nghĩa khả năng hay năng lực (như Ability), thuật ngữ này còn biểu thị tiềm năng, khả năng tiềm tàng chưa được phát huy hay năng khiếu của cá nhân; và trong quản lý hành chính công, thường được dùng trong bối cảnh tăng cường năng lực chung của tổ chức, hệ thống hay quốc gia. Năng lực (Capability) là quyền lực, tài năng hay khả năng đặc biệt đối với một (loại) việc cụ thể. Đồng nghĩa với năng lực (Capability), năng lực (Competency) cũng thể hiện khả năng giải quyết một công việc trên thực tế. Nhưng khác với Capability, năng lực (Competency) được sử dụng nhiều trong trường hợp để chỉ một cá nhân có đủ phẩm chất, trình độ, trí tuệ, kinh nghiệm, thể chất và khả năng để có thể cạnh tranh với các ứng viên khác trong việc đảm đương một chức vụ, vị trí việc làm, nâng cao kết quả thực thi công tác và đóng góp vào kết quả cuối cùng của tổ chức. Năng lực (Competence) cũng có nghĩa là khả năng của một cá nhân để thực hiện một việc nhất định một cách phù hợp, thành công hay hiệu quả, nhưng được sử dụng để chỉ kiến thức, kỹ năng, khả năng có được của một cá nhân. Khác với Competence, năng lực (Competency) phản ánh những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, thái độ hay những phẩm chất cần có để thực hiện một vai trò, một nhiệm vụ hay một công việc – tức là những cấp độ năng lực đặt ra từ yêu cầu công việc.

“Năng lực” trong bài viết này có nghĩa năng lực làm việc hay năng lực thực thi công tác (Competency hay Competencies) – đây là thuật ngữ có xu hướng được sử dụng rộng rãi trong quản lý nguồn nhân lực khu vực công cũng như khu vực tư, thể hiện được mức độ phù hợp, mức độ hoàn thành nhiệm vụ của một cá nhân, đối sánh với yêu cầu công việc. “Năng lực” theo nghĩa này là những đặc tính mà các cá nhân có, được sử dụng một cách phù hợp và nhất quán nhằm đạt được kết quả thực hiện như mong muốn [2]. Theo Bernard Wynne, Năng lực là một tập hợp các kỹ năng, kiến thức, hành vi và thái độ được cá nhân tích lũy và sử dụng để đạt được kết quả theo yêu cầu công việc. (Năng lực = Kỹ năng + Kiến thức + Hành vi + Thái độ). Theo Raymond A. Noe, “Năng lực chỉ khả năng cá nhân giúp người nhân viên thực hiện thành công công việc của họ bằng cách đạt được kết quả công việc mong muốn” (Năng lực = Khả năng cá nhân = Hiểu biết + Kỹ năng + Thái độ + Tính cách, phẩm chất cá nhân). Theo Cơ quan Quản lý Nhân sự Liên bang Hoa Kỳ (Office of Personnel Management), năng lực được hiểu là đặc tính có thể quan sát, đo lường được của kiến thức, kỹ năng, thái độ và các phẩm chất cần thiết để hoàn thành nhiệm vụ và là yếu tố giúp một cá nhân công chức làm việc hiệu quả hơn so với những người khác. Năng lực có thể phát triển, nâng cao và duy trì thông qua quá trình học tập, đào tạo bồi dưỡng, luân chuyển công tác, rèn luyện qua thực tiễn, hoặc tự phát triển của bản thân công chức. Năng lực còn được đánh giá thông qua khả năng áp dụng năng lực đó trong những hoàn cảnh, tình huống khác nhau.

Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực không chỉ tập trung vào năng lực làm việc theo mô hình KSA (Knowledge, Skill, Attitudes) mà còn quan tâm phát triển năng lực tư duy (IQ), năng lực cảm xúc (EQ), và năng lực văn hóa (CQ) nhằm phát huy năng lực tổng thể của mỗi con người trong tổ chức một cách bền vững. Để xác định các năng lực then chốt, các nhà quản lý sử dụng khung năng lực (Competency Framework/model), đó là công cụ xác định các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, thái độ, hành vi và các đặc điểm cá nhân khác để đảm đương nhiệm vụ theo một vị trí, một công việc hay một ngành nghề nhất định. Có thể coi khung năng lực là một tổ hợp miêu tả các tiêu chuẩn năng lực quyết định khả năng hoàn thành yêu cầu công việc của một vị trí việc làm hay một chức danh; được dùng để so sánh với mức năng lực thực tế của người đảm nhiệm vị trí công việc đó. Khung năng lực phản ánh toàn bộ năng lực mà một cá nhân cần có ở những cấp độ khác nhau để thực hiện tốt một công việc hay nhiệm vụ. Trong hệ thống công vụ, khung năng lực thường gồm 3 nhóm năng lực chính mà một công chức phải đạt được ở những cấp độ nhất định [8]:

Các năng lực cốt lõi (Core Competencies): là các kỹ năng, hành vi và các phẩm chất liên quan đến công việc, được coi là quan trọng đối với tất cả thành viên trong nền công vụ bất kể chức năng hay cấp bậc nào [5].

Các năng lực chung (General Competencies): mô tả khả năng, đặc tính cụ thể của một nhóm [1, tr.45-63]. Đó có thể là các động cơ, nét tính cách, kỹ năng tác nghiệp chung và các phẩm chất giúp định hình hành vi và phản ánh được cách thức mà người công chức áp dụng kiến thức và kỹ năng nhằm thu được kết quả. Nhóm năng lực này thường được áp dụng rộng rãi, cho nhiều vị trí công việc khác nhau.

Các năng lực kỹ thuật (Technical Competencies): là kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm cần có để thực thi hiệu quả một công việc cụ thể. Các năng lực này được thể hiện trong môi trường công việc nhất định. Công chức được trang bị, nâng cao kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ này thông qua công tác đào tạo (bồi dưỡng). Nhóm năng lực này rất đa dạng, hình thành nên các nội dung yêu cầu công việc của nhóm các vị trí công việc tương đồng cũng như các vị trí công việc đặc thù.

2. Hệ thống quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực

2.1. Hoạch định nguồn nhân lực dựa trên năng lực

Nội dung này bao gồm hoạch định, tạo nguồn, thu hút và tuyển dụng dựa trên năng lực. Việc hoạch định nguồn nhân lực dựa trên năng lực cần căn cứ vào chiến lược của tổ chức và sự hỗ trợ của hệ thống thông tin, cơ sở dữ liệu nhân sự để tìm hiểu những năng lực đã được phát hiện. Hoạt động này bao gồm việc lập danh sách ứng viên cho các vị trí quan trọng được xác định trên cơ sở nhu cầu của tổ chức; xác định tiêu chuẩn năng lực của vị trí công việc được hoạch định; xếp hạng ứng viên dựa trên so sánh năng lực thực tế với năng lực cần có theo yêu cầu của vị trí được hoạch định. Trong đó, phân tích công việc theo năng lực (Competency Job Analysis)

là hoạt động đặc biệt quan trọng, giúp xác định danh sách các năng lực cần có đối với từng vị trí việc làm, xác định tiêu chuẩn tối thiểu bắt buộc cần có đối với vị trí đó.

Trên cơ sở phân tích công việc nêu trên, tuyển chọn nguồn nhân lực theo năng lực được thực hiện trên nguyên tắc tập trung vào năng lực theo yêu cầu công việc chứ không tập trung vào con người cụ thể. Các đặc tính biểu hiện của năng lực tiềm năng như quan điểm và phẩm chất cá nhân, cách tư duy và giải quyết vấn đề, phong cách làm việc cũng được quan tâm xem xét. Công tác sàng lọc ứng viên tập trung vào kiểm tra năng lực thực tế hơn là tìm hiểu các bằng cấp, thâm niên, thành tích trong quá khứ để đánh giá năng lực hiện tại. Việc lựa chọn ứng viên phù hợp với từng vị trí làm việc và chiến lược của cơ quan, đơn vị cần dựa trên khung năng lực với các tiêu chí trọng yếu. Trên cơ sở cấp độ yêu cầu tối thiểu đối với từng năng lực, người tuyển dụng có thể xây dựng được bản mô tả vị trí tuyển dụng một cách rõ ràng và lựa chọn công cụ đánh giá, phỏng vấn ứng viên hợp lý; từ đó, tuyển được đúng người, đúng việc và tạo được nguồn nhân lực chất lượng, đa dạng. Do vậy, chất lượng tuyển dụng phụ thuộc nhiều vào việc mô tả rõ ràng các kiến thức, kỹ năng và phẩm chất cần thiết cho vị trí cần tuyển; và cần sử dụng thông tin này làm tiêu chí đánh giá trong suốt quá trình tuyển dụng.

2.2. Đào tạo và phát triển dựa trên năng lực

Đào tạo và Phát triển nhân sự là một trong những biện pháp tích cực giúp tăng cường khả năng thích ứng của tổ chức trước những thay đổi của môi trường và sự tiến bộ của khoa học công nghệ. Đào tạo và Phát triển giúp tổ chức có nguồn nhân lực chất lượng cao, thực hiện tốt chiến lược nhân lực của mình và góp phần nâng cao khả năng cạnh tranh. Đào tạo theo năng lực nhấn mạnh việc sử dụng năng lực, kỹ năng nhất định nhằm đáp ứng yêu cầu cụ thể của công việc; quan tâm đến chất lượng công việc đạt được thông qua năng lực người thực hiện. Do đó, đào tạo theo năng lực lấy người học làm trung tâm, kết quả đào tạo được đánh giá bằng kết quả thực thi của người học tại nơi làm việc, thông qua kỹ năng và mức độ ứng dụng trên thực tế. Cần tổ chức đánh giá năng lực phục vụ cho hoạt động đào tạo và phát triển thông qua việc so sánh giữa tiêu chuẩn năng lực cần đáp ứng với năng lực hiện tại cũng như với nhu cầu đào tạo, chiều hướng phát triển. Trên cơ sở đó, các cơ quan tổ chức có thể lập quy hoạch nhân sự, luân chuyển để phát triển nhân viên hay bố trí lại cho phù hợp năng lực, lập kế hoạch đào tạo nhằm trang bị những năng lực khuyết thiếu hoặc nâng cao năng lực còn yếu so với yêu cầu vị trí hiện tại hoặc so với quy hoạch phát triển nhân sự trong tương lai.

Khi phát triển năng lực, cần thiết kế các cấp độ của năng lực theo yêu cầu, mục đích công việc trong hiện tại và tương lai. Việc đào tạo và phát triển phải được định hướng để giúp nhân viên phát triển từng năng lực cụ thể. Đồng thời, cần có các phương pháp khác nhau để đánh giá và xếp hạng các loại năng lực khác nhau, đánh giá được cấp độ quan trọng của các năng lực đối với từng công việc cụ thể. Từ đó, cơ quan, đơn vị đánh giá được năng lực hiện tại của nhân lực so với cấp độ yêu cầu của từng năng lực đối với một vị trí; xác định được những năng lực nào cần tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng để hoàn thành công việc tốt hơn. Đây là căn cứ để cơ quan, đơn

vị phối hợp với các cơ sở đào tạo xây dựng khung chương trình và kế hoạch bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu công việc.

2.3. Đánh giá nguồn nhân lực dựa trên năng lực

Đánh giá năng lực có những điểm khác biệt nhất định so với đánh giá kết quả, hiệu quả làm việc. Đánh giá thành tích, kết quả công tác gắn với sản phẩm đầu ra đã đạt được còn đánh giá năng lực nhằm vào quá trình, nỗ lực, và tiềm năng làm việc của nhân viên. Những nội dung ở từng cấp độ năng lực được sử dụng như là công cụ đánh giá về năng lực, kết quả công việc của nhân lực. Khung năng lực giúp chỉ ra những năng lực và khả năng tương thích mỗi cá nhân cần phải đáp ứng cho từng vị trí cụ thể. Việc so sánh giữa năng lực được phản ánh trên thực tế và yêu cầu tiêu chuẩn của từng vị trí giúp đánh giá được tính phù hợp và mức độ hoàn thành yêu cầu công việc của vị trí đảm nhiệm. Từ kết quả hoạt động đánh giá năng lực nêu trên, cơ quan tổ chức xây dựng nên các kế hoạch phát triển cá nhân (Personal Development Plans), dựa trên nguyện vọng của nhân viên và để phát huy điểm mạnh, khắc phục điểm yếu về năng lực, cải tiến năng suất làm việc của họ phù hợp với các kế hoạch sử dụng nhân sự của tổ chức. Để thực hiện điều đó, cần có các phương pháp và công cụ đo lường năng lực cụ thể nhằm đánh giá chính xác, khách quan, sát thực năng lực của nguồn nhân lực trong tổ chức.

2.4. Đãi ngộ theo năng lực

Khi thực hiện việc trả lương theo kết quả công tác, nhiều tổ chức áp dụng hệ thống 3Ps, bao gồm Position (vị trí chức danh gắn với mô tả công việc); Person (năng lực cá nhân phù hợp với chiều hướng phát triển), Performance (kết quả thực thi). Các nguyên tắc trả lương này khiến hai yếu tố “năng lực” và “lương thưởng” gắn kết với nhau, mức lương gắn chặt với tính chất, đặc thù, độ phức tạp của công việc, vị trí việc làm và đề cao năng lực cá nhân. Để thực hiện các nguyên tắc này, cần có hệ thống đánh giá năng lực và kết quả công tác một cách chuẩn xác, tập trung vào năng lực và chất lượng công việc. Ngược lại, việc trả lương theo năng lực cũng sẽ tác động trở lại khiến các thành viên trong tổ chức phải đề cao trách nhiệm trong công tác đánh giá do gắn với lợi ích và đảm bảo sự công bằng trong thụ hưởng thành quả chung. Đào tạo theo nhu cầu phát triển năng lực của cá nhân cũng là một hình thức đãi ngộ theo năng lực.

3. Quản lý công chức dựa trên năng lực nhằm thu hút và trọng dụng người có tài năng trong nền công vụ ở nước ta

Thu hút và trọng dụng người có tài năng là một nội dung quan trọng trong quản lý đội ngũ công chức, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước. Thu hút người có tài năng nhằm tạo sức hấp dẫn, lôi cuốn thông qua cơ chế, chính sách để những người có năng lực vượt trội, trình độ cao và phẩm chất đạo đức tốt vào làm việc cho các cơ quan nhà nước. Trọng dụng người có tài năng thể hiện ở sự tin cậy, giao phó những công việc, vị trí phù hợp với năng lực, giao trách nhiệm phù hợp với thẩm quyền, tạo điều kiện để hoàn thành công tác và có chế độ đãi ngộ tương ứng với năng lực. Thu hút và trọng dụng người có tài năng có mối quan hệ mật thiết, nếu thực hiện tốt sẽ hạn chế được tình trạng “chảy máu chất xám”

trong khu vực nhà nước, là cơ chế để cạnh tranh về nguồn nhân lực chất lượng cao giữa khu vực công và khu vực tư. Đặc biệt, bối cảnh cải cách hành chính, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đang đặt ra yêu cầu phải thu hút được những người có đủ năng lực, phẩm chất, được trang bị những kiến thức, kỹ năng, thái độ làm việc mới, đáp ứng yêu cầu của nền hành chính tiên tiến, phụng sự nhân dân phục vụ, phục vụ phát triển, phù hợp với pháp luật, thông lệ quốc tế. Trong những năm qua, Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản pháp luật về quản lý đội ngũ công chức, viên chức; trong đó đã có các đề án, các quy định về việc thực hiện chính sách thu hút và trọng dụng người có tài năng như phát hiện, tuyển chọn, tiến cử, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng trong hoạt động công vụ. Đến nay, nhiều bộ, ngành, địa phương đã căn cứ vào điều kiện đặc thù để ban hành các quy định về thu hút, ưu đãi người có năng lực, trình độ chuyên môn cao về làm việc cho bộ, ngành, địa phương mình. Tuy nhiên, các chính sách về thu hút, trọng dụng người có tài năng còn một số bất cập và hạn chế như: chưa có hệ thống văn bản pháp luật hoàn chỉnh quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành để thực hiện một cách đồng bộ, còn tùy thuộc vào khả năng, điều kiện của từng Bộ, ngành, địa phương; các quy định mới mang tính nguyên tắc, nằm riêng lẻ trong các văn bản quản lý cán bộ, công chức nói chung và nội dung mới đề cập đến những ưu tiên, ưu đãi cho những người có trình độ cao (chủ yếu trên cơ sở bằng cấp); cần tiếp tục có nhận thức thống nhất về tài năng, tiêu chí xác định người có tài năng trong hoạt động công vụ.

Về thể chế, ngày 22/4/2013 Chính phủ đã ban hành Nghị định 36/2013/NĐ-CP về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức, trong đó có quy định về xây dựng khung năng lực cho từng vị trí việc làm. Bộ Nội vụ đã ban hành Thông tư hướng dẫn thực hiện Nghị định 36/2013/NĐ-CP, trong đó có hướng dẫn về khung năng lực, về lập bản mô tả công việc. Đây cũng là một giải pháp góp phần xác định quy mô tổ chức công vụ, tinh giản biên chế, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Theo đó, Khung năng lực của từng vị trí việc làm gồm các năng lực và kỹ năng phải có để hoàn thành các công việc, các hoạt động nêu tại Bản mô tả công việc ứng với từng vị trí việc làm. Mục tiêu đặt ra đến hết năm 2015 có 70% cơ quan, tổ chức của Nhà nước từ Trung ương đến các huyện xây dựng và được phê duyệt danh mục vị trí việc làm và cơ cấu công chức theo ngạch, tiến hành sửa đổi, bổ sung và xây dựng được 100% các chức danh và tiêu chuẩn công chức theo hướng đề cao trách nhiệm người đứng đầu và gắn với kết quả công vụ. Cho đến thời điểm này, chỉ tiêu trên về cơ bản đã hoàn thành; song trong quá trình tổ chức thực hiện còn gặp một số khó khăn. Một nguyên nhân chủ yếu là do thiếu kinh nghiệm xây dựng khung năng lực, bản mô tả công việc cho từng vị trí việc làm, từng chức vụ, chức danh công chức (lãnh đạo quản lý cũng như chuyên môn nghiệp vụ) ở các ngành, các cấp.

Về đãi ngộ, việc trả lương ở nước ta hiện nay được thực hiện theo hệ thống thang bảng lương ngạch, bậc. Tiền lương còn mang tính bình quân, chưa phân định rõ nét các đối tượng công chức, giữa công chức lãnh đạo quản lý và công chức chuyên môn, nhấn mạnh thâm niên hơn là năng lực, kết quả công tác của người công chức. Xu hướng quốc tế về cạnh tranh trong

môi trường công vụ đã cho thấy tầm quan trọng của công tác đánh giá năng lực công chức, đánh giá kết quả thực thi công tác và việc áp dụng chính sách đãi ngộ dựa trên kết quả đánh giá đó. Khi mức lương tương xứng với năng lực, hiệu quả công việc, công chức mới toàn tâm toàn ý phục vụ công và bồi đắp niềm tự hào khi được đứng trong hệ thống công vụ, được đảm đương một chức vụ, hay chức danh công chức nhất định.

Có thể nói, quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực là một phương thức quan trọng trong công tác cán bộ để xây dựng chế độ thực tài. Trong đó, mọi người đều có cơ hội bình đẳng, công bằng khi gia nhập, cống hiến và thăng tiến trong nền công vụ. Cơ quan nhà nước có điều kiện tuyển chọn, đánh giá, quy hoạch, luân chuyển, sử dụng và phát triển công chức dựa trên năng lực, tài năng và yêu cầu công việc. Do vậy, trong quá trình cải cách công vụ, công chức, cần nghiên cứu để có chính sách thích hợp, gắn việc đánh giá năng lực với mức độ hoàn thành nhiệm vụ đối với vị trí, nhiệm vụ cụ thể trong tổng thể công tác quản lý, phát triển nguồn nhân lực của cơ quan, tổ chức, tạo cơ chế khuyến khích công chức phát triển chức nghiệp chuyên môn nghiệp vụ, trở thành các nhà tham mưu hoạch định, tổ chức thực hiện chính sách, chuyên gia giỏi trên từng lĩnh vực (không chỉ phát triển lãnh đạo quản lý).

Tài liệu tham khảo

Carroll A., McCrackin J. (1998), "The Competent Use of Competency-Based Strategies for Selection and Development", Performance Improvement Quarterly;

David D. Dubois, William J. Rothwell, et al. (2004). Competency based Human resource management. Davies-Black Publishing © 2004, ISBN: 0891061746;

Harris, R., Guthrie, H., Hobart, B. & Lundberg, D. (1995), Competency-based education and training: between a rock and a whirlpool, South Melbourne: Macmillan Publishers Australia Pty. Ltd;

Jones, E (2002), Defining and assessing learning: Exploring competency-based initiatives, Washington, DC: Council of the National Postsecondary Education Cooperative; Publication NCES 2002159;

Kroon, B. (2006), Competency Guide, Iowa Department of Administrative Services - Human Resources Enterprise, New York;

Richard S. Mansfield (2005). Practical questions in building competency models. © 2005 Workitect Inc;

Sylvia Horton, University of Portsmouth K.U.Leuven, Public Management Institute (2010) "*Competence management in the British central government*";

Ministry of State for Public Service, Republic of Kenya (September 2011): "Public Service Competency Framework".

Phạm Đức Toàn, Phó Chánh Văn phòng Bộ Nội vụ

CẢI CÁCH THỂ CHẾ LÀ NỀN TẢNG ĐỂ TĂNG TRƯỞNG CAO, BỀN VỮNG HƠN

Những chuyển biến về môi trường kinh doanh đánh trúng kỳ vọng của cộng đồng doanh nghiệp (DN) và người dân, đó là nền tảng để kỳ vọng về khả năng tái lập tăng trưởng kinh tế cao và bền vững hơn trong nửa cuối năm 2016 và những năm tới.

Đây là ý kiến của TS. Nguyễn Đình Cung, Viện trưởng Viện Quản lý kinh tế Trung ương (CIEM), tại Hội thảo Báo cáo kinh tế vĩ mô quý II/2016 của CIEM ngày 26/7.

Chính phủ sau kiện toàn có nhiều nỗ lực

Quý II/2016 chứng kiến bước chuyển giao đầu tiên của bộ máy Chính phủ. Chính phủ sau kiện toàn đã đưa ra một loạt thông điệp với tư tưởng tạo lập môi trường chính sách dễ tiên liệu hơn, khuyến khích và nuôi dưỡng tinh thần kinh doanh, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế...

CIEM cho rằng, bộ máy Chính phủ sau kiện toàn đã nhanh chóng bắt tay vào công tác điều hành phát triển kinh tế-xã hội, gắn với thúc đẩy cải cách nền tảng kinh tế với những chuyển động chính sách. Việc các kết quả kinh tế-xã hội trong quý II chưa đạt được kỳ vọng không “làm mờ” những nỗ lực của Chính phủ.

Bản thân những kết quả tăng trưởng kinh tế, tăng trưởng xuất khẩu của Việt Nam vẫn tương đối tốt so với không ít quốc gia trong khu vực.

TS. Nguyễn Đình Cung cho rằng: Những chuyển biến về môi trường kinh doanh đánh trúng kỳ vọng của cộng đồng DN và dân cư. Đây chính là nền tảng để kỳ vọng về khả năng tái lập tăng trưởng kinh tế cao và bền vững hơn trong nửa cuối năm 2016 và những năm tới.

CIEM dự báo, tăng trưởng kinh tế quý III có thể đạt mức 6,14%. Tăng trưởng xuất khẩu dự báo ở mức 6,8%; thâm hụt thương mại ở mức 0,4 tỷ USD. Mức tăng giá tiêu dùng trong quý III là khoảng 1,31%.

Nhưng báo cáo nhận định, nền kinh tế Việt Nam chưa lấy lại được đà phục hồi tăng trưởng và việc hoàn thành mục tiêu tăng trưởng 6,7% năm 2016 gặp nhiều khó khăn...

Báo cáo của CIEM nhận định, khu vực DN ít nhiều có chuyển biến (khi số DN đăng ký thành lập mới trong quý II và 6 tháng đầu năm tăng tương ứng 16,6% và 20%) chủ yếu nhờ tác động tích cực của Luật Doanh nghiệp, Luật Đầu tư và hiệu quả ban đầu của các giải pháp chỉ đạo, điều hành của Chính phủ, cộng thêm niềm tin đối với triển vọng tăng trưởng kinh tế ở Việt Nam và cơ hội từ các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, nhưng khu vực DN chưa thực sự hết khó khăn khi số DN giải thể trong quý tăng 20,7% so với cùng kỳ 2015.

Về lạm phát, CIEM cho rằng, công tác điều hành giá cả vẫn gặp một số rủi ro trong nửa cuối năm 2016 do tác động từ việc tăng giá các mặt hàng và dịch vụ do Nhà nước quản lý giá và tác động từ biến động dòng vốn nước ngoài, điều này khiến mặt bằng lãi suất khó giảm.

Tăng trưởng không nên quá dựa vào bơm vốn

Các chuyên gia khuyến nghị, Việt Nam vẫn nên kiên định với các ưu tiên đề ra về cải cách kinh tế vĩ mô, giữ gìn và củng cố dư địa điều hành chính sách kinh tế vĩ mô. Các chuyên gia cũng cho rằng, chúng ta không nên hướng tới thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bằng mọi giá, ví dụ khi tăng trưởng kém, thì dùng bài thuốc quen thuộc tìm cách “bơm vốn”, mà vẫn nên kiên định với các ưu tiên đề ra về cải cách kinh tế vĩ mô, giữ gìn và củng cố dư địa điều hành chính sách kinh tế vĩ mô. Những hạn chế cố hữu trong mô hình tăng trưởng của Việt Nam cũng cần thời gian để xử lý, nhưng cần phải bắt tay vào cải cách một cách thực chất, quyết liệt.

Báo cáo cũng cụ thể hóa những kiến nghị về các nhóm giải pháp liên quan đến tiền tệ, tài khóa, thương mại, giá cả-tiền lương. Giải pháp quan trọng nhất, cốt yếu nhất là đẩy nhanh việc cụ thể hóa định hướng tái cơ cấu kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng gắn với một chính sách ngành tập trung hơn, phát huy vai trò của đổi mới khoa học-công nghệ và cải thiện năng suất lao động.

Những nội dung liên quan đến giảm thiểu tác động môi trường của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) cũng được đề cập trong Báo cáo của CIEM. “Nhìn chung các doanh nghiệp FDI đã thể hiện việc tuân thủ các quy định về môi trường khá tốt, song một số khu công nghiệp, doanh nghiệp khu công nghiệp chưa tuân thủ nghiêm túc pháp luật về môi trường. Công tác phối hợp kiểm tra, giám sát bảo vệ môi trường khu công nghiệp của các cơ quan nhà nước chưa thật chặt chẽ. Do đó, việc tiếp tục hoàn thiện các chính sách và đặc biệt là tăng cường hiệu lực và hiệu quả thực thi các chính sách về môi trường luôn luôn cần được chú trọng”, báo cáo nhận định.

Theo TS. Nguyễn Quang Thái, Việt Nam không nên điều chỉnh mục tiêu tăng trưởng GDP mà cần phải huy động tối đa các nguồn lực để đạt mục tiêu cao hơn qua kiến tạo môi trường đầu tư, ổn định kinh tế vĩ mô, nâng cao năng suất giá trị sản phẩm... một cách hài hòa để kinh tế tăng trưởng.

Chuyên gia kinh tế, TS. Lê Đăng Doanh thì cho rằng, cần có nghiên cứu kế hoạch và chương trình cải cách đồng bộ cơ bản với mục tiêu ổn định kinh tế vĩ mô và chính sách cải cách kinh tế, trong đó xây dựng sớm đề án ổn định kinh tế vĩ mô.

Nhấn mạnh yếu tố nền tảng dài hạn, chuyên gia kinh tế Lưu Bích Hồ nhận định, bên cạnh tập trung vào các chỉ số tăng trưởng trước mắt, cần thẳng thắn nhìn nhận những mặt hạn chế của mô hình kinh tế, để tìm ra phương thuốc phù hợp, để cải cách thể chế một cách quyết liệt hơn.

“Cơ chế giám sát hiện nay chưa thực hiện tốt, những sai phạm xảy ra, cần phải xử lý quyết liệt và quy trách nhiệm rõ ràng. Cần chấm dứt tình trạng khi có vấn đề xảy ra những người vi phạm vẫn sử dụng điệp khúc “làm đúng quy trình”, những người mắc lỗi chỉ bị điều chuyển mà không bị xử lý thích đáng”, TS. Lưu Bích Hồ thẳng thắn.

Vấn đề giải quyết các điểm nghẽn về thể chế được Thủ tướng Chính phủ đặc biệt quan tâm. Mới đây, theo yêu cầu của Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc, trong ngày đầu tiên của phiên họp thường kỳ tháng 5, Chính phủ thảo luận về công tác xây dựng thể chế trước khi thảo luận các vấn đề kinh tế-xã hội. Thủ tướng cho rằng, cần nhấn mạnh vai trò của thể chế, cần kiểm điểm xem Chính phủ còn nợ gì về thể chế, hướng khắc phục ra sao, còn vướng mắc gì cần tháo gỡ, đặc biệt là trong việc thi hành Luật Doanh nghiệp, Luật Đầu tư.

Nguồn: baochinhphu.vn

CHẤT LƯỢNG VÀ TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ HIỆN NAY

Để đánh giá đúng chất lượng đội ngũ cán bộ cần xem xét đầy đủ các tiêu chí đánh giá trong tính hệ thống. Cách đánh giá phải thật sự khách quan, toàn diện và lịch sử cụ thể, vừa định lượng, vừa định tính, lấy định lượng để định tính; xem xét toàn diện, tổng hợp tất cả các yếu tố có thể đo, định lượng được để định tính rõ ràng, đầy đủ chất lượng đội ngũ cán bộ.

VỀ CHẤT LƯỢNG CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ

Chất lượng là đặc tính khách quan của sự vật. Chất lượng biểu thị ra bên ngoài các thuộc tính, các tính chất vốn có của sự vật. Quan niệm chung nhất về “chất lượng” là cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một người, một sự vật, sự việc. Nói đến chất lượng là nói tới hai vấn đề cơ bản:

Thứ nhất, đó là tổng hợp những phẩm chất, giá trị, những đặc tính tạo nên cái bản chất của một con người, một sự vật, sự việc;

Thứ hai, những phẩm chất, những đặc tính, những giá trị đó đáp ứng đến đâu những yêu cầu đã được xác định về con người, sự vật, sự việc đó ở một thời gian và không gian xác định. Tuy nhiên, những điều này có tính ổn định tương đối, thay đổi do tác động của những điều kiện chủ quan và khách quan.

Vì thế, nói đến chất lượng của một con người là nói đến mức độ đạt được của một người ở một thời gian và không gian được xác định cụ thể, đó là các mức độ tốt hay xấu, cao hay thấp, ngang tầm hay dưới tầm, vượt tầm, đạt hay không đạt yêu cầu đặt ra. Tổng hợp những phẩm

chất, những giá trị, những thuộc tính đặc trưng, bản chất của một con người và các mặt hoạt động của con người đó, chính là chất lượng con người đó.

Khi phân tích, đánh giá chất lượng của bất kỳ sự vật, hiện tượng, quá trình nào đang diễn ra trong tự nhiên, xã hội hay trong tư duy phải phân tích, đánh giá chất lượng của từng yếu tố, từng bộ phận cấu thành sự vật hiện tượng và quá trình ấy trong thống nhất, biện chứng, trong sự ràng buộc và tác động lẫn nhau giữa chúng; không được tuyệt đối hoá một yếu tố, bộ phận nào hoặc tách rời giữa các yếu tố, các bộ phận. Quá trình đó đòi hỏi phải có phương pháp xem xét, đánh giá cụ thể, không thể áp dụng phương pháp duy nhất, đặc biệt là đối với con người và hoạt động của con người trong xã hội.

Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VI đã xác định: “Chất lượng của cán bộ là sự thống nhất giữa phẩm chất chính trị và năng lực công tác, thể hiện ở kết quả hoàn thành nhiệm vụ” (1).

Cụ thể hơn, có thể quan niệm: Chất lượng đội ngũ cán bộ hiện nay là tổng hợp thống nhất biện chứng những giá trị, những thuộc tính đặc trưng, bản chất của đội ngũ cán bộ về mặt con người và các mặt hoạt động, quy định và phản ánh mức độ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ chính trị của đội ngũ cán bộ trong điều kiện kinh tế thị trường, mở cửa, hội nhập quốc tế.

Theo đó, chất lượng đội ngũ cán bộ có tính ổn định tương đối, có thể cao hoặc thấp do tác động của những điều kiện khách quan và chủ quan, không bất biến, thường xuyên vận động, biến đổi, phát triển theo yêu cầu, nhiệm vụ; chịu sự tác động mạnh mẽ của thực tiễn và phụ thuộc vào quá trình bồi dưỡng, rèn luyện, phấn đấu của mỗi người cán bộ. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Trong thế giới, cái gì cũng biến hoá. Tư tưởng con người cũng biến hoá. Vì vậy, cách xem xét cán bộ, quyết không nên chấp nhất, vì nó cũng phải biến hoá... Một người cán bộ khi trước sai lầm, không phải vì thế mà sai lầm mãi. Cũng có cán bộ đến nay chưa bị sai lầm nhưng chắc gì sau này không phạm sai lầm? Quá khứ, hiện tại và tương lai của mọi người không phải luôn giống nhau”.(2).

Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ

Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ là tập hợp các dấu hiệu, điều kiện, đặc trưng, các chỉ số định tính, định lượng làm căn cứ để nhận biết, đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ trên thực tế. Căn cứ xác định tiêu chí đó là: Chức năng, nhiệm vụ của cán bộ; Các yếu tố cấu thành con người và các mặt hoạt động chủ yếu của cán bộ; Yêu cầu về chất lượng của cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hoá đất nước.

Trên cơ sở quan điểm của chủ nghĩa Mác-Lê-nin, tư tưởng Hồ Chí Minh và Đảng ta về đánh giá cán bộ, căn cứ vào Quy chế đánh giá cán bộ, tiêu chuẩn cán bộ, Luật Cán bộ, công chức... và từ quan niệm về chất lượng đội ngũ cán bộ, có thể xác lập hệ tiêu chí có bản để đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ hiện nay, bao gồm:

Một là, hệ thống các yếu tố cần có của bản thân đội ngũ cán bộ để đảm nhận và hoàn thành tốt nhiệm vụ, đó là: Phẩm chất chính trị; phẩm chất đạo đức, lối sống; năng lực; trình độ; phong

cách làm việc; sức khoẻ và độ tuổi. Đây là những dấu hiệu đầu tiên, trực tiếp, quan trọng hàng đầu cho biết đội ngũ cán bộ có chất lượng hay không?

Phẩm chất chính trị của đội ngũ cán bộ là tổng hợp các đặc tính cá nhân cán bộ về mặt chính trị, bao gồm các yếu tố cơ bản: nhận thức chính trị, thái độ chính trị và hành vi chính trị. Cụ thể:

- Nhận thức chính trị của người cán bộ là sự hiểu biết về đường lối, quan điểm chính trị, về nền tảng tư tưởng chính trị của Đảng, sự hiểu biết và tin tưởng vào mục đích, lý tưởng, đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, vai trò, nhiệm vụ của cán bộ, hình thành tình cảm, ý chí cách mạng của người cán bộ.

- Thái độ chính trị của cán bộ là những biểu hiện, cử chỉ, lời nói, việc làm của người cán bộ xuất phát từ nhận thức, suy nghĩ, tình cảm trước những vấn đề chính trị, tư tưởng và tổ chức của Đảng. Thái độ chính trị phản ánh cách nhìn nhận, suy nghĩ và chi phối hành động của người cán bộ, bao gồm lòng trung thành, tính vững vàng, kiên định về lập trường, tư tưởng chính trị. Cán bộ phải là người tuyệt đối trung thành với Tổ quốc, trung thành với Hiến pháp nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Thái độ chính trị của cán bộ đúng hay không đúng; kiên quyết, dứt khoát hay nửa vời, chập chùng, do dự; nghiêm túc hay không nghiêm túc... có ảnh hưởng rất lớn đến việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của người cán bộ.

- Hành vi chính trị của người cán bộ là hành động mang tính chính trị, như tiên phong, gương mẫu trong công tác, lao động, học tập, sinh hoạt; đi đầu trong thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước; tích cực tuyên truyền, vận động nhân dân; kiên quyết đấu tranh với những biểu hiện tiêu cực về chính trị...

Phẩm chất đạo đức của người cán bộ bao gồm các yếu tố: Ý thức đạo đức, thái độ đạo đức và hành vi đạo đức.

- Ý thức đạo đức của người cán bộ là quan niệm, sự hiểu biết về đạo đức, các giá trị đạo đức truyền thống tốt đẹp của dân tộc, những giá trị, chuẩn mực đạo đức mới (đạo đức cách mạng).

- Thái độ đạo đức của người cán bộ do ý thức đạo đức quy định, biểu hiện ra bên ngoài là sự yêu hay ghét, ủng hộ hay phê phán đối với cái: thiện, ác, đẹp, xấu, tiến bộ, lạc hậu...; là đúng mực, nghiêm túc hay không nghiêm túc với công việc, nghề nghiệp, với đồng chí, đồng nghiệp, gia đình, bạn bè và quần chúng nhân dân...

- Hành vi đạo đức của người cán bộ là những hành động, lời nói, việc làm liên quan đến phạm trù đạo đức, có tính nêu gương, giáo dục đạo đức đối với bản thân, gia đình, đồng chí, đồng nghiệp và nhân dân.

Lối sống của người cán bộ là những hình thức, cung cách sinh hoạt, làm việc, những hoạt động, cách xử sự đã trở thành ổn định, thành đặc điểm riêng của cá nhân. Lối sống do nhiều yếu tố quy định như giáo dục, nghề nghiệp, điều kiện kinh tế, sinh hoạt, hoàn cảnh xã hội, phẩm chất tâm lý - sinh lý và sự rèn luyện của cá nhân... Lối sống gắn liền và là một biểu hiện đậm nét của

đạo đức cá nhân, vì vậy, khi nhận diện và đánh giá phẩm chất đạo đức của cán bộ nhất thiết phải xem xét lối sống của họ.

Phẩm chất đạo đức, lối sống của người cán bộ quan hệ mật thiết với phẩm chất chính trị. Phẩm chất chính trị chi phối, quy định phẩm chất đạo đức; phẩm chất đạo đức tác động tới sự phát triển phẩm chất chính trị. Người cán bộ có giác ngộ chính trị, có niềm tin sâu sắc vào lý tưởng cộng sản chủ nghĩa sẽ giúp họ có tình yêu thương đồng chí, kính trọng nhân dân, quan tâm giúp đỡ mọi người, biết hy sinh lợi ích cá nhân cho lợi ích cách mạng. Những phẩm chất đạo đức tốt đẹp như trung, hiếu, dũng, liêm,... sẽ giúp người cán bộ củng cố, phát triển các phẩm chất chính trị như sự kiên định lập trường, tư tưởng, tính tiên phong gương mẫu của người cán bộ. Quan hệ biện chứng giữa phẩm chất chính trị và phẩm chất đạo đức của người cán bộ tạo nên phẩm chất đạo đức cách mạng của người cán bộ thường được gọi là “phẩm chất” hay mặt “đức” mặt “hồng” của cán bộ. Người cán bộ phải có phẩm chất đạo đức trong sáng, tiêu biểu cho cuộc đấu tranh chống tham nhũng, quan liêu, lãng phí và được cán bộ, đảng viên và nhân dân tin cậy.

Năng lực của cán bộ là tổng hợp những yếu tố tạo nên khả năng cá nhân cần thiết để hoàn thành nhiệm vụ người cán bộ. Năng lực của người cán bộ bao gồm hai mặt chủ yếu: Năng lực trí tuệ và năng lực chuyên môn. Năng lực trí tuệ là khả năng nhận thức, tiếp cận tri thức, khả năng nắm bắt, phân tích, đề xuất giải pháp trong hoạt động thực tiễn. Năng lực chuyên môn là tri thức, kỹ năng để hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn của người cán bộ. Năng lực của người cán bộ phụ thuộc vào nhiều yếu tố như: Trình độ kiến thức, kỹ năng; kinh nghiệm thực tiễn; ý thức trách nhiệm đảng viên; hoàn cảnh, điều kiện... Trong đó, trình độ kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm thực tiễn có vai trò quan trọng hơn cả. Năng lực của người cán bộ chủ yếu được hình thành và phát triển qua quá trình đào tạo, bồi dưỡng và hoạt động thực tiễn. Mỗi thời kỳ cách mạng, khi nhiệm vụ chính trị của Đảng và nhiệm vụ cụ thể của người cán bộ có sự thay đổi thì năng lực của người cán bộ cũng phải có sự thay đổi cho phù hợp với yêu cầu, nhiệm vụ.

Trình độ của người cán bộ bao gồm 3 mặt chủ yếu: Trình độ học vấn; trình độ chính trị; trình độ chuyên môn. Trình độ học vấn là mức độ kiến thức của người cán bộ, thường được xác định bằng các bậc học cụ thể trong hệ thống giáo dục quốc dân. Đây là nền tảng để rèn luyện, nâng cao trình độ chính trị, chuyên môn và cả phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức của người cán bộ. Trình độ chính trị là mức độ hiểu biết về chính trị của người cán bộ. Trên thực tế, trình độ chính trị được đánh giá chủ yếu bằng mức độ hiểu biết về lý luận chính trị. Hiện nay, trình độ chính trị của người cán bộ được đánh giá theo 3 mức độ: Sơ cấp, trung cấp, cao cấp. Trình độ chính trị là cơ sở để tạo nên phẩm chất chính trị của người cán bộ. Không có trình độ chính trị nhất định thì người cán bộ không thể có giác ngộ lý tưởng cộng sản, có bản lĩnh chính trị vững vàng. Trình độ chuyên môn của người cán bộ là mức độ kiến thức và kỹ năng thực hiện nhiệm vụ chuyên môn của chức danh công việc theo quy định. Trình độ chuyên môn của người cán bộ

không chỉ được đánh giá bởi bằng cấp chuyên môn được đào tạo mà chủ yếu là ở kết quả hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn, ở uy tín trong công tác chuyên môn.

Trình độ của người cán bộ là một yếu tố có vai trò đặc biệt, chi phối, ảnh hưởng tới tất cả các yếu tố tạo nên chất lượng người cán bộ, là cơ sở để hình thành và phát triển phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức của người cán bộ; là yếu tố đặc biệt quan trọng tạo thành năng lực và là điều kiện để có năng lực. Tuy nhiên, không phải người cán bộ cứ có kiến thức là có năng lực. Có kiến thức nhưng phải trải qua quá trình rèn luyện trong thực tiễn thì mới có năng lực. Trên thực tế đã có không ít người cán bộ có kiến thức song năng lực hạn chế. Cũng có nhiều người tuy không có bằng cấp, chứng chỉ nhưng họ tự học tập, lăn lộn trong thực tiễn nên vẫn có năng lực tốt. Trình độ và năng lực của người cán bộ quan hệ chặt chẽ với nhau, tạo nên cái “tài” hay mặt “chuyên” của người cán bộ.

Về sức khỏe, độ tuổi người cán bộ: Sức khỏe là vốn quý nhất của mỗi con người. Sức khỏe là nhu cầu trước hết của bản thân con người, là nhu cầu tồn tại. Không có sức khỏe thì không phát triển được trí tuệ, không thể lao động có hiệu quả cho xã hội. Có một cơ thể khỏe mạnh, cường tráng là điều kiện cần thiết cho một tinh thần sáng khoái, minh mẫn, là tiền đề và cơ sở chắc chắn, thường xuyên cho việc thực hiện có chất lượng nhiệm vụ được giao.

Quy định tuổi người cán bộ là để tạo mặt bằng chung, bảo đảm khả năng làm việc tốt, bảo đảm sự kế thừa và đổi mới cán bộ. Tuổi đời không phải là một yếu tố quyết định phẩm chất, năng lực, trình độ, hiệu quả công việc. Tuổi đời là một tiêu chí xã hội quan trọng, xác định vị trí, vai trò và uy tín xã hội của mỗi người cán bộ. Người cán bộ cần có tuổi đời thích hợp với chức trách, vai trò, nhiệm vụ hiện tại đang đảm nhận, có độ “dư thừa” cần thiết để bảo đảm khả năng phát huy lâu dài, ít nhất là một nhiệm kỳ công tác.

Phong cách làm việc của người cán bộ là cách thức làm việc ổn định, mang sắc thái của mỗi người. Phong cách làm việc của người cán bộ phụ thuộc vào nhiều yếu tố: Phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, trình độ, năng lực, khí chất cá nhân, vị trí, chức năng, nhiệm vụ, điều kiện làm việc, sinh hoạt, sự giáo dục, rèn luyện... của người cán bộ. Phong cách làm việc của người cán bộ có ảnh hưởng lớn tới việc đổi mới, nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác. Phong cách làm việc của người cán bộ gồm nhiều nội dung rất phong phú, có thể liệt kê những nội dung chủ yếu nhất: Tác phong dân chủ - tập thể; tác phong khoa học; tác phong quần chúng.

Hai là, mối quan hệ của đội ngũ cán bộ với môi trường, điều kiện công tác cụ thể (với đường lối, nhiệm vụ chính trị, tổ chức và cơ chế, chính sách). Đây là những dấu hiệu đặc biệt quan trọng để nhận biết chất lượng đội ngũ cán bộ hiện nay. Con người luôn sống và hoạt động trong hàng loạt mối quan hệ; mỗi người vừa là nhân, vừa là quả, vừa là chủ thể, vừa là đối tượng tác động của các mối quan hệ với tự nhiên, xã hội. Do vậy, khi xem xét, đánh giá người cán bộ phải đặt người cán bộ trong các mối quan hệ chủ yếu, xác định như trên, nhất là mối quan hệ của người cán bộ với cấp ủy, tổ chức đảng, đồng nghiệp và nhân dân. Có như vậy, mới đánh giá được thực chất người cán bộ.

Ba là, mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ (kết quả hoàn thành nhiệm vụ được giao của đội ngũ cán bộ). Đây là tiêu chí trung tâm, chủ yếu nhất, là dấu hiệu cụ thể nhất, rõ nhất để đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ hiện nay. Kết quả công tác thực tế người cán bộ bao gồm những yếu tố cụ thể sau:

- Thái độ công tác biểu hiện sự quan tâm, tinh thần trách nhiệm đối với nhiệm vụ, ảnh hưởng trực tiếp đối với cán bộ, đảng viên, nhân dân... tạo ra bầu không khí làm việc, có những biểu hiện cụ thể sau: Sự miệt mài, say sưa làm việc hàng ngày, chịu khó đi sâu nghiên cứu, học tập để thường xuyên nâng cao trình độ, khả năng, kinh nghiệm công tác, có tinh thần trách nhiệm và sự hiểu biết trong công tác, có tinh thần chủ động làm việc, có ý thức về thời gian làm việc và kỷ luật lao động,...

- Khối lượng công việc biểu hiện qua: Số lượng đầu công việc đảm nhận và hoàn thành. Mức độ phức tạp, quy mô, cường độ, tốc độ, thời gian làm việc,...

- Hiệu suất công tác (năng suất lao động cá nhân): Thời gian và tốc độ hoàn thành công việc; mức độ vượt qua những trở ngại của bản thân và vượt lên những khó khăn của hoàn cảnh để hoàn thành công việc được giao; sự tiết kiệm những chi phí về tài chính cũng như sức người, sức của trong quá trình tiến hành công việc.

Bốn là, sự tin nhiệm của cán bộ, đảng viên và nhân dân (thông qua các tổ chức của hệ thống chính trị và nơi ở của cán bộ) và sự tin nhiệm của các cấp ủy, các cơ quan tham mưu đối với đội ngũ cán bộ. Đây là dấu hiệu cơ bản, không thể thiếu khi đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ hiện nay, là dấu hiệu tin cậy, chắc chắn bảo đảm đội ngũ cán bộ thật sự có chất lượng tốt. Điều này góp phần giải thích tại sao trong cùng một hoàn cảnh khách quan mà nhiều nơi chất lượng người cán bộ không như nhau, thậm chí kém xa nhau.

Các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ như trên có quan hệ biện chứng, mật thiết với nhau, tạo thành một hệ tiêu chí thống nhất. Để đánh giá đúng chất lượng đội ngũ cán bộ cần xem xét đầy đủ các tiêu chí đó, cách đánh giá phải thật sự khách quan, toàn diện và lịch sử cụ thể, vừa định lượng, vừa định tính, lấy định lượng để định tính; xem xét toàn diện, tổng hợp tất cả các yếu tố có thể đo đạc, định lượng được để định tính rõ ràng, đầy đủ chất lượng đội ngũ cán bộ./.

ThS. Đặng Thị Hồng Hoa - Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

(1). Đảng Cộng sản Việt Nam: Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VI, Nxb Sự thật, H. 1987, tr.132.

(2). Hồ Chí Minh, Toàn tập, tập 5, Nxb Chính trị quốc gia, H.1995, tr. 278.

Nguồn: tapchicongsan.org.vn

“CÁN BỘ ĐÔNG ĐẢO NHƯNG HỀ VIỆC GÌ XẢY RA TRÊN ĐỊA BÀN CŨNG KHÔNG BIẾT”

Ông Nguyễn Sỹ Cương, Phó Chủ nhiệm Ủy ban đối ngoại của Quốc hội (ĐBQH Ninh Thuận) đã nói như vậy sáng 25.7, khi Quốc hội thảo luận về dự kiến Chương trình hoạt động giám sát của Quốc hội năm 2017.

Trình tờ trình về dự kiến chương trình hoạt động giám sát của Quốc hội năm 2017, Tổng thư ký Quốc hội Nguyễn Hạnh Phúc cho biết: Trên cơ sở dự kiến số lượng, tiêu chí lựa chọn và nghiên cứu ý kiến kiến nghị của các cơ quan, Ủy ban thường vụ Quốc hội đề nghị Quốc hội xem xét, quyết định 2 trong 4 nội dung sau:



Đại biểu Nguyễn Sỹ Cương (Ninh Thuận)

Việc thực hiện chính sách, pháp luật về an toàn thực phẩm giai đoạn 2011 – 2016 (giao Ủy ban Khoa học, công nghệ và môi trường chủ trì, phối hợp với Ủy ban về các vấn đề xã hội giúp về nội dung giám sát); Việc thực hiện chính sách, pháp luật về cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2016 (giao Ủy ban Pháp luật giúp chủ trì về nội dung giám sát); Việc thực hiện chính sách, pháp luật về đầu tư và khai thác các công trình giao thông theo hình thức hợp đồng xây dựng - kinh doanh - chuyển giao (BOT), xây dựng, chuyển giao (BT) và hợp tác công tư (PPP) (giao Ủy ban Kinh tế giúp chủ trì về nội dung giám sát); Việc thực hiện chính sách, pháp luật đối với ngư dân gắn với phát triển kinh tế biển và bảo đảm quốc phòng, an ninh (giao Ủy ban Quốc phòng và an ninh giúp chủ trì về nội dung giám sát).

Đánh giá 4 nội dung giám sát chuyên đề trình Quốc hội đã được UBTVQH cân nhắc kỹ và đó là những vấn đề rất nóng, bức xúc hiện nay, nhưng theo ông Cương, nhìn tổng thể thì tất cả bức xúc đó có chung nguyên nhân là sự vận hành bộ máy nhà nước và thực thi công vụ của công chức, viên chức.

Ông Cương cho rằng lâu nay vấn đề này, vấn đề kia nổi lên, dư luận ồn ào nổi sóng thì chúng ta nhận ra rằng bộ máy Nhà nước có vấn đề xuất phát từ hành động của đội ngũ cán bộ.

“Chúng ta ai cũng nhận thấy, nếu có bộ máy tốt, đội ngũ cán bộ biết trách nhiệm, bổn phận của mình thì không có nền hành chính còn nhiều ách tắc, phiền hà, đầu tư dàn trải kém hiệu quả để hàng triệu USD lãng phí mỗi năm góp thêm vào nợ công; không có việc xả thải làm ô nhiễm và huỷ diệt môi trường khủng khiếp như ở Miền trung vừa qua; không có tình trạng phá rừng diễn ra ở nhiều

nơi; không có nạn cấp không chứng nhận chất lượng thủy sản, thức ăn chăn nuôi làm nông dân khốn đốn” – ông Cương bức xúc.

Ông Cương nói thêm: Nếu chúng ta có bộ máy chính quyền địa phương vững mạnh và đội ngũ cán bộ đạt chuẩn như tiêu chí xác định nông thôn mới thì chắc chắn không có tình trạng thực phẩm không an toàn tràn lan, hàng chục vạn dân nghèo phải khốn khổ vì đa cấp, hàng ngàn người rơi vào cùng quẫn khi vỡ nợ tín dụng đen.

Dẫn ví dụ mới đây đích thân Bộ trưởng Bộ Y tế Nguyễn Thị Kim Tiến đi kiểm tra về sử dụng nước sạch ở địa phương, khi đoàn mới đến kiểm tra 1 cơ sở thì các cơ sở khác được “mật báo”, đóng cửa án binh bất động chờ đoàn đi qua, ông Cương băn khoăn: “Tôi cứ phân vân tự hỏi, vậy vai trò chính quyền địa phương ở đây là gì? Chính quyền ở đâu cũng có bộ máy đầy đủ, đội ngũ cán bộ đông đảo nhưng hề việc gì xảy ra trên địa bàn cũng không biết; kiểm tra, kiểm điểm rồi cũng không thấy rõ khuyết điểm thuộc về ai và cuối cùng luôn đúng quy trình”.

Qua phân tích đó cho thấy sự vận hành của bộ máy Nhà nước và đội ngũ cán bộ công chức, viên chức là nguyên nhân chủ yếu của của nhiều vấn đề nóng, bức xúc trong xã hội. Do đó, đại biểu đồng tình cao với chuyên đề giám sát “Việc thực hiện chính sách, pháp luật về cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2016”. Tuy nhiên, nội dung cần đi vào cụ thể để làm rõ việc thực hiện quy định pháp luật về trách nhiệm của cơ quan tổ chức hành chính các cấp và cán bộ công chức, viên chức trong thực thi công vụ, nhiệm vụ.

“Việc giám sát từ đầu nhiệm kỳ sẽ góp phần kiện toàn, củng cố bộ máy vững mạnh, tiếp tục thực hiện thành công sự nghiệp toàn dân. Cuộc giám sát sẽ giúp chúng ta tăng trưởng không phải về kinh tế mà là tăng trưởng về mặt niềm tin của người dân với nhà nước, với chế độ. Cuối cùng, cuộc giám sát mang lại giá trị thiết thực, góp phần vào xây dựng Luật Hành chính công đã được chấp thuận đưa vào chương trình xây dựng luật của nhiệm kỳ này”, ông Cương nói.

Nguồn: <http://laodong.com.vn>

BỔ LÀM QUAN, CON LÀM GIÀU VÀ LỢI ÍCH NHÓM

Những hình thức “đi lại” của lợi ích nhóm, và sự chi phối chính sách vô cùng phong phú. Trong cuộc họp Chính phủ gần đây, khi bàn về xây dựng luật, Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc đã thẳng thắn chỉ ra “Kiên quyết xóa cho được lợi ích nhóm chi phối chính sách”.

Lợi ích nhóm ở ta thực sự đã đến mức báo động, nó diễn ra ở hầu hết các lĩnh vực. Trong một bài viết đăng trên Tạp chí cộng sản, ông Vũ Ngọc Hoàng, nguyên phó Ban Tuyên giáo Trung ương, đã chỉ ra đâu là lợi ích nhóm và nhóm lợi ích, cảnh báo tình trạng này đã “khá ngang nhiên, nghiêm trọng đến mức báo động”.

Ông cho rằng “Hiện nay, “lợi ích nhóm” và hoạt động của “nhóm lợi ích” ở nước ta đã và đang diễn ra ở hầu hết các lĩnh vực quan trọng”. “Đó là trong quản lý doanh nghiệp nhà nước, quản lý dự án đầu tư, nhất là đầu tư công; trong quản lý ngân sách, thuế, quản lý ngân hàng - tín dụng; trong quản lý các nguồn vốn và chương trình đầu tư về xã hội, trong quản lý tài sản, đất đai, bất động sản, tài nguyên khoáng sản, xuất nhập khẩu; trong công tác cán bộ, quản lý biên chế; trong quản lý việc cấp các loại giấy phép; kể cả trong các vụ án, trong tham mưu về chủ trương, chính sách và trong điều hành”.

Thời gian qua, một số vụ án nghiêm trọng thất thoát tiền “tấn” của nhà nước lại xảy ra tại chính doanh nghiệp, ngân hàng nhà nước, mà trong đó nổi lên một vấn đề về khâu bố trí cán bộ. Dư luận đặt câu hỏi có hay không những người quen, con cái, hay người “đồng mình” đã được “xếp ghế”? Phải chăng chính sự “thân hữu” đã khiến chính sách đúng đắn bị méo mó và bị biến dạng?

Gần đây, người ta cũng xôn xao việc một cựu quan chức bị chất vấn liên quan đến chuyện bổ nhiệm con mình vào vị trí sếp doanh nghiệp lớn và đưa sếp tập đoàn (đang thua lỗ) lên vị trí lãnh đạo.

Dư luận cũng đặt câu hỏi về một loạt các dự án không minh bạch trong chọn nhà thầu và vốn. Dự án quốc lộ 51 chủ đầu tư “tay không bắt giặc”, dư luận đã lên tiếng và Thanh tra Bộ Xây dựng vào cuộc. Hay dự án Pháp Vân - Cầu Giẽ, chỉ là nâng cấp nhưng thu phí lại như đường cao tốc mới, khiến người dân bức xúc đặt câu hỏi...

Những hình thức “đi lại” của lợi ích nhóm, và sự chi phối chính sách vô cùng phong phú. Như hiện tượng bỏ làm chính trị, con cái làm kinh tế, gia đình giàu lên nhanh chóng nhờ “tài kinh doanh” của những người con. Thật ra, đằng sau đó là vị trí lãnh đạo của ông bố đã đưa lại những hợp đồng giá trị, những mối quan hệ làm ăn dễ dàng. Và nguy cơ lớp “con ông” thâm tóm trong những ngành kinh tế quan trọng của đất nước là chuyện có thể xảy ra.

“Nhóm lợi ích” còn tìm cách đưa người của mình vào làm ở những vị trí “đắc địa” có thể ban hành luật, ban phát những dự án, những hợp đồng béo bở. Chạy chức chạy quyền cũng từ đó mà sinh ra, có quyền lực là có tiền, có tiền là có dự án. Thế mới có chuyện, có vị lãnh đạo địa phương mới lên đã nhanh chóng giàu đến nỗi người dân mỉa mai: “Phải đến học tập cách làm kinh tế của chủ tịch ...”

Chuyện “con ông cháu cha” cũng là hình thức của chủ nghĩa tư bản thân hữu, và khi đó “đúng quy trình” trở thành hình thức biến tướng của chỉ đạo ngầm. Họ câu kết móc ngoặc nhau, chuyển con cái qua nhiều chức vụ, có khi cả những công ty uy tín nhằm “có kinh nghiệm lãnh đạo thực tiễn” hoặc đã có thực tiễn” để đủ tiêu chuẩn bổ nhiệm cho “đúng quy trình”.

Từ kinh tế sang chính trị, và từ chính trị sẽ có kinh tế chính là sự cấu kết, là bản chất của chủ nghĩa tư bản thân hữu. “Nạn trần lột mềm” và “cánh hẩu” hiện nay nói như cựu bộ trưởng Lê Doãn Hợp là đáng báo động.

Và Thủ tướng đã rung chuông cảnh báo cũng vì lẽ đó...

Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc cho rằng “để xây dựng Chính phủ kiến tạo thì xây dựng thể chế rất quan trọng, nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho người dân, doanh nghiệp, giải phóng sức sản xuất, thúc đẩy tăng trưởng và phát triển kinh tế. Nhà nước quản lý bằng thể chế chính sách để tạo hành lang pháp lý phát triển tốt đẹp, không bị lạm dụng mặt trái của kinh tế thị trường”.

Có thể nói thông điệp “Kiên quyết xóa bỏ đặc quyền đặc lợi của cái gọi là chủ nghĩa tư bản thân hữu, đó là điều cấp bách tạo điều kiện cho đất nước phát triển.

Nguồn: vietnamnet.vn

ĐÌNH CHỈ 3 CÁN BỘ MẮNG DÂN TỰ SỬA Ổ GÀ TRÊN QUỐC LỘ

Tổng cục Đường bộ Việt Nam đã quyết định tạm đình chỉ công tác đối với 3 cán bộ thuộc Chi cục quản lý đường bộ I.3 để điều tra, xác minh liên quan đến vụ mắng dân tự sửa ổ gà trên đường quốc lộ.



Hình ảnh người dân tự sửa đường được đăng tải trên mạng xã hội

Ngày 25/7, xác nhận với Tiền Phong, ông Trần Văn Sơn - Cục trưởng Cục Quản lý đường bộ I (Tổng cục đường bộ Việt Nam), cho biết đơn vị đã tạm đình chỉ công tác 15 ngày đối với 3 cán bộ từ ngày 22/7 để yêu cầu viết tường trình.

Đó là các ông bà: Nguyễn Mạnh Hùng - Phó Chi cục trưởng Chi cục Quản lý đường bộ I.3; bà Nguyễn Thị Thu Phương - Đội trưởng Đội Quản lý đường bộ I.3-03; ông Nguyễn Phú Huy - chuyên viên Chi cục Quản lý đường bộ I.3.

Trước đó, như Tiền Phong đưa tin, chiều 18/7 ông Hoàng Văn Thỏa- nguyên là công nhân Cty CP đường bộ 242 sau khi đổ mái nhà thừa bê tông đã ra vả vào vị trí ổ gà rộng 1m x 1m trên quốc lộ 70, đoạn qua huyện Bảo Thắng, Lào Cai. Một người dân trong khu vực ghi hình và đưa lên facebook.

Sáng 19/7, đại diện đơn vị quản lý đường đã đến làm việc với 2 người này. Trong quá trình trao đổi, các cán bộ trên có lời lẽ thiếu văn hóa (xung “mày, tao”) với người dân. Ngay sau đó, Tổng cục đường bộ Việt Nam đã chỉ đạo kiểm tra, xử lý vụ việc.

Nguồn: tienphong.vn

GIÁM SÁT ĐỂ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG HOẠT ĐỘNG CỦA BỘ MÁY HÀNH CHÍNH

Ngày 25/7/2016, kỳ họp thứ nhất, Quốc hội khóa XIV tiến hành một công việc quan trọng - xem xét, quyết định 2 trong 4 nội dung để thực hiện giám sát chuyên đề trong năm 2017 do Ủy ban Thường vụ Quốc hội trình.

Bốn nội dung này là: Việc thực hiện chính sách, pháp luật về an toàn thực phẩm giai đoạn 2011-2016; việc thực hiện chính sách, pháp luật về cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2016; việc thực hiện chính sách, pháp luật về đầu tư và khai thác các công trình giao thông theo hình thức hợp đồng xây dựng - kinh doanh - chuyển giao (BOT), xây dựng, chuyển giao (BT) và hợp tác công tư (PPP); việc thực hiện chính sách, pháp luật đối với ngư dân gắn với phát triển kinh tế biển và bảo đảm quốc phòng, an ninh.

Có thể thấy, 4 nội dung giám sát chuyên đề được đưa ra để lựa chọn đều là những vấn đề quan trọng, ở tầm vĩ mô, có ảnh hưởng lớn trong đời sống xã hội và thu hút sự quan tâm của cử tri trong thời gian qua.

Tuy nhiên, như phát biểu của đại biểu Nguyễn Sỹ Cương (Đoàn Ninh Thuận), 4 nội dung nêu trên đều là những vấn đề bức xúc song có điểm chung là liên quan tới sự vận hành của bộ máy nhà nước và thực thi công vụ của đội ngũ công chức.

Chính vì lẽ đó, và đặc biệt là để thực hiện mục tiêu xây dựng "Chính phủ kiến tạo phát triển, Chính phủ hành động, Chính phủ phục vụ, Chính phủ liêm chính" thì việc giám sát thực hiện chính sách, pháp luật về cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước có ý nghĩa vô cùng quan trọng. Công tác đó sẽ giúp cho Quốc hội kiểm tra cụ thể việc thực hiện chính sách, pháp luật của các cơ quan chức năng; đánh giá và kiểm nghiệm hệ thống pháp luật đã ban hành có phù hợp, đầy đủ để điều chỉnh hoạt động của cả hệ thống và từng bộ phận; ý thức, thái độ, trách nhiệm của từng cá nhân trong bộ máy cơ quan quản lý hành chính nhà nước...

Với từng khía cạnh như đã nêu, thực tế thời gian qua rõ ràng còn nhiều bất cập và những “khoảng trống” về pháp lý. Điều đó dẫn đến sự chông chéo trong chức năng nhiệm vụ, trong khi trách nhiệm thuộc về cá nhân, đơn vị lại có chỗ mờ nhạt, dẫn đến tình trạng “cha chung không ai khóc”; thái độ những nhieu, vòi vĩnh người dân, doanh nghiệp vẫn diễn ra; đặc quyền, đặc lợi, lợi ích nhóm phát sinh ở một số vị trí công tác nhất định do vẫn còn tồn tại cơ chế “xin - cho”... Những điều đó trực tiếp tác động, ảnh hưởng tới quá trình phát triển của đất nước, làm tha hóa đạo đức, lối sống của một bộ phận cán bộ các cơ quan công quyền, và quan trọng hơn là làm xói mòn lòng tin của người dân.

Dẫn chứng là một số câu chuyện đang “nóng” trong dư luận xã hội như Kết luận của Ủy ban Kiểm tra Trung ương đối với những sai phạm của ông Trịnh Xuân Thanh (nguyên Phó Chủ tịch UBND tỉnh Hậu Giang), rồi những vấn đề trong quy trình bổ nhiệm con của một đồng chí nguyên Bộ trưởng đang được Phó Thủ tướng Trương Hòa Bình yêu cầu làm rõ trong tháng 7...

Và ngày 12/7/2016, trong phiên họp của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về dự kiến Chương trình hoạt động giám sát của Quốc hội và Ủy ban Thường vụ Quốc hội trong năm 2017, Chủ tịch Quốc hội Nguyễn Thị Kim Ngân thẳng thắn nêu lên hiện tượng cứ cuối nhiệm kỳ lại ồ ạt bổ nhiệm, đề bạt, luân chuyển từ chỗ này sang chỗ khác, không đúng quy trình, không đúng trách nhiệm và cho rằng chuyên đề giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật về cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước xứng đáng được tiến hành ở mức giám sát tối cao. Nêu vậy để một lần nữa nhấn mạnh đây là chuyên đề giám sát có tầm ảnh hưởng lớn, bao trùm toàn bộ hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước.

Trách nhiệm giám sát của Quốc hội đã được quy định cụ thể trong Luật Hoạt động giám sát của Quốc hội và Hội đồng nhân dân ban hành ngày 20/11/2015. Quyền lực nhà nước giao cho các cơ quan chức năng và từng vị trí công việc cụ thể (trách nhiệm cá nhân) phải được tập trung, theo đúng quy định của pháp luật, nhưng cũng vì thế rất cần phải được kiểm soát chặt chẽ. Chỉ có như vậy mới khắc phục được “khoảng trống” về trách nhiệm trong các lĩnh vực, đồng thời nhanh chóng phát hiện và xử lý những sai phạm, giúp cho các cơ chế, chính sách ban hành phát huy tối đa hiệu quả trong đời sống xã hội.

Nguồn: hanoimoi.com.vn

MỤC TIÊU 500.000 DOANH NGHIỆP, ĐƯỢC KHÔNG?

Bí thư Thành ủy TP.Hồ Chí Minh Đinh La Thăng đánh giá mục tiêu này phù hợp xu hướng quốc tế: Ở các nước phát triển bình quân cứ 10 dân có một doanh nghiệp. Ở nước ta hiện là 200 người có một doanh nghiệp.

Sáng 3/7/2016, lãnh đạo thành phố Hồ Chí Minh và đại diện của hơn 150 doanh nghiệp, hội ngành nghề đã gặp gỡ, trao đổi kế hoạch thực hiện Nghị quyết 35/NQ-CP của Chính phủ về hỗ trợ và phát triển doanh nghiệp.

“Lãnh đạo rất mong nhận được sự góp ý thẳng thắn, chân tình của các doanh nghiệp, bởi kế hoạch này phục vụ cho sự phát triển của chính doanh nghiệp” - Bí thư Thành ủy thành phố Hồ Chí Minh Đinh La Thăng bày tỏ.



Tới đây, các hộ kinh doanh cá thể đủ điều kiện sẽ khuyến khích, hỗ trợ chuyển đổi lên thành doanh nghiệp

Lo ngại doanh nghiệp li ti

Trong dự thảo kế hoạch, thành phố Hồ Chí Minh đặt ra mục tiêu có 500.000 doanh nghiệp hoạt động vào năm 2020. “Mục tiêu này dựa trên thống kê của nhiều nước, cứ 20 người dân là có một doanh nghiệp. Dự báo dân số thành phố Hồ Chí Minh năm 2020 là 12 triệu dân. Như vậy với mục tiêu này, tính ra 24 người dân sẽ có một doanh nghiệp, một giám đốc” - ông Nguyễn Thành Phong, Chủ tịch UBND thành phố, lý giải.

Để đạt mục tiêu trên, Sở Kế hoạch và Đầu tư thành phố cho hay sẽ cùng các UBND quận, huyện rà soát các hộ kinh doanh cá thể. Hộ nào đủ điều kiện sẽ khuyến khích, hỗ trợ họ chuyển đổi lên thành doanh nghiệp.

Ông Nguyễn Quốc Anh, Chủ tịch Hội Cao su - Nhựa thành phố Hồ Chí Minh, góp ý ngay: “Mục tiêu 500.000 doanh nghiệp là rất khó thực hiện. Tính ra cứ bốn gia đình lại có một hộ kinh doanh và điều này cực kỳ không hợp lý”.

Ông Anh phân tích thêm: Theo nhận định của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI), càng ngày các doanh nghiệp Việt càng li ti cả về vốn và doanh thu. “Li ti luôn chứ không chỉ nhỏ và vừa nữa. Trong khi lẽ ra các doanh nghiệp càng ngày càng phải lớn mạnh lên, càng phải hợp lực lại chứ. Theo quan điểm của tôi, không nên đặt mục tiêu thế này, mà đặt mục tiêu những doanh nghiệp đang hoạt động phải lớn mạnh lên” - ông Anh nói.

Quyết tâm thì không viễn vông

Tuy nhiên, Bí thư Đinh La Thăng đánh giá mục tiêu này phù hợp xu hướng quốc tế: “Đương nhiên chúng ta phải xây dựng doanh nghiệp mạnh , doanh nghiệp đầu tàu . Nhưng ở các nước phát triển bình quân cứ 10 dân có một doanh nghiệp . Ở nước ta hiện là 200 người có một doanh nghiệp”.

Ông Thăng phân tích thêm: Muốn đạt mục tiêu 1 triệu doanh nghiệp trên cả nước , thành phố Hồ Chí Minh phải chiếm nửa số này , bởi hiện TP cũng đang chiếm nửa số doanh nghiệp của cả nước rồi. “Hiện tại thành phố có khoảng 250.000 hộ kinh doanh cá thể. Ta phải tạo mọi điều kiện để chuyển các hộ này thành doanh nghiệp . Phải là doanh nghiệp như nhau thì mới bình đẳng, công khai, minh bạch trong mọi vấn đề. Nếu ta quyết tâm thì mục tiêu này hoàn toàn không viễn vông, không mơ hồ” - Bí thư Thăng nhấn mạnh.

Ông Nguyễn Thành Phong, Chủ tịch UBND thành phố Hồ Chí Minh , khẳng định thêm ngoài việc phát triển số lượng doanh nghiệp , mục tiêu xây dựng chất lượng doanh nghiệp lớn mạnh cũng được đặt ra. Đến năm 2020, cả nước phấn đấu có 15-20 tập đoàn, trong đó có năm tập đoàn hàng đầu châu Á.

Cải thiện thủ tục hành chính

Dự thảo kế hoạch cũng đặt ra nhiều mục tiêu khác về cải cách thủ tục hành chính. Như 100% quận, huyện và 80% sở, ngành ứng dụng công nghệ thông tin; 70% các dịch vụ hành chính công trực tuyến mức độ 3 và 30% các dịch vụ hành chính công trực tuyến mức độ 4; phát hiện và xử lý kịp thời , nghiêm khắc các hành vi nhũng nhiễu gây phiền hà doanh nghiệp N , người dân của cán bộ, công chức...

Nhiều doanh nghiệp đồng thuận với các mục tiêu cải cách này . Ông Nguyễn Quốc Anh cho biết doanh nghiệp của ông từng mất năm tuần để chờ một văn bản trả lời . Lý do là sự liên thông giữa các sở với nhau và giữa các sở với các quận, huyện hiện rất yếu. “Tôi cần văn bản trả lời của một sở, theo quy trình thì chỉ năm ngày thôi nhưng sở cần lấy ý kiến huyện. Sở làm nhanh, mất năm ngày ra văn bản và gửi đi. Văn bản chạy từ sở về huyện mất tới một tuần lễ. Huyện cũng tích cực xử lý lắm, một tuần sau có văn bản hồi đáp. Nhưng văn bản này cũng mất một tuần đi theo đường công văn mới lên đến sở. Sở nhận xong, mất một tuần để ra văn bản nữa... Không ách tắc, vướng mắc gì cả nhưng chạy đi chạy về kiểu văn thư như thế, tôi mất năm tuần chờ đợi”.

Tiếp thu các góp ý, Chủ tịch UBND thành phố nhấn mạnh sắp tới thành phố sẽ tổ chức khảo sát để doanh nghiệp tham gia đánh giá, góp ý tinh thần và thái độ phục vụ của cán bộ, công chức, chất lượng ban hành văn bản...

- Samco sản xuất được xe buýt dùng nhiên liệu sạch (CNG), tiết kiệm 30%-40% so với chạy bằng dầu. Nếu có chính sách chuyên đổi toàn bộ phương tiện công cộng sang dùng CNG thì thành phố sẽ xanh , sạch hơn, ngành công nghiệp hỗ trợ cho xe CNG cũng phát triển theo.

Ông TRẦN QUỐC TOẢN , Tổng Giám đốc Tổng Công ty Cơ khí Giao thông Vận tải Sài Gòn (Samco)

- Lãnh đạo thành phố nói “có tình trạng đưa hàng vào siêu thị thì phải “chạy” . Thành phố đã chỉ đạo Saigon Co.op tách riêng bộ phận chọn hàng và bộ phận quyết định mua hàng vì ông vừa chọn vừa quyết định luôn sẽ dễ sinh tiêu cực”.

Tôi thấy chỉ đạo này rất sát với nguyện vọng của doanh nghiệp. Cần tạo điều kiện cho hàng Việt vào siêu thị.

Ông TRẦN ANH THUY , Chủ tịch Hội đồng Quản trị Công ty Cổ phần Rượu Phú Lễ

200 doanh nghiệp ra đời mỗi ngày và không có doanh nghiệp giải thể , ngừng hoạt động thì thành phố Hồ Chí Minh mới đạt được mục tiêu có 500.000 doanh nghiệp hoạt động vào năm 2020.

Hiện nay thành phố có khoảng 170.000 doanh nghiệp. Theo số liệu quý I/2016, mỗi ngày tại thành phố Hồ Chí Minh có khoảng 100 doanh nghiệp thành lập mới và 11 doanh nghiệp giải thể.

Nguồn: <http://plo.vn>

CÓ LÀM THỦ TỤC MỚI THẤY VẬT VÃ

Bữa trước hỏi thủ tục, được bảo chỉ cần cầm thông báo thuế để đi nộp thuế. Bữa sau, chính nhân viên này hoành họa: “Phải mang theo hợp đồng chứ ai rảnh đâu mà lục lại hợp đồng cũ cho chị!”.

Chủ tịch Hội Cao su - Nhựa thành phố Hồ Chí Minh kể chuyện ông phải chờ năm tuần để có một văn bản trả lời (bài viết “*Mục tiêu 500.000 doanh nghiệp, được không?*”, báo Pháp Luật thành phố Hồ Chí Minh ngày 4/7/2016 - phía trên), may mà đã có sự nhiệt tình, không bị làm khó hay vướng mắc gì nhưng vẫn lâu, vẫn phải chờ. Đó chỉ là một trong vô số thủ tục hành chính mà doanh nghiệp, người dân va chạm và bức xúc.



*Được chỉ dẫn tận tình, chính xác, nhanh gọn
luôn là mong muốn của doanh nghiệp*

Điệp khúc “không rảnh”

Tôi thuê trụ sở làm doanh nghiệp và làm thủ tục nộp thuế thay cho chủ nhà. Công chức thuế hướng dẫn rất tận tình, nghe ra cái gì cũng dễ, bảo rằng lần sau tôi chỉ cần cầm thông báo thuế để đi nộp thuế, không cần mang theo gì khác.

Tin lời, tôi làm y vậy. Đến khi quay lại gặp chính công chức đó, anh ta vắn vẹo, bảo phải kèm theo hợp đồng thuê nhà. Tôi bảo là lần khai thuế đầu tiên tôi đã nộp hợp đồng và anh đã hướng dẫn không mang theo gì. Vị này chối và bảo rằng phải mang theo hợp đồng, “chứ ai rảnh đâu mà lục lại hợp đồng cũ cho chị!”.

Tôi từng đi làm nhiều loại giấy tờ, nghe chữ “không rảnh” thì hiểu hết rồi, biết rằng muốn người ta “rảnh” thì phải làm gì nhưng tôi quá bức xúc, một công chức thuế ở cấp rất thấp mà đã vôi vĩnh. Thế là tôi đành... làm um lên, đòi khiếu nại anh này. Những người khác trong phòng xúm lại, họ tìm trên bàn anh này và thấy có mấy xấp hồ sơ, hợp đồng của tôi nằm trong số đó!

Mặc dù có quy định công khai thủ tục hành chính và biểu mẫu nhưng không ít lần tôi làm thủ tục, hỏi cần những giấy tờ gì thì cán bộ, công chức chỉ dẫn qua loa, trên bảng niêm yết thì không có. Nếu về nhà đối chiếu quy định, công văn hướng dẫn các loại thì mới biết phải “thủ” thêm một số loại để khỏi bị “hành” đi đi, lại lại.

Thật ra, không phải công chức nào cũng vô cảm và “hành” dân nhưng phải nói là tôi đã gặp rất rất nhiều công chức như thế, còn số công chức làm tốt thì thành thật mà nói lại rất ít gặp.

Có lần tôi phải nộp bản khai về cơ sở vật chất, trang thiết bị... của doanh nghiệp, thật sự tôi không biết khai thế nào, khai những gì. Thủ tục niêm yết yêu cầu có bản khai này nhưng mẫu khai ở đâu, khai ra sao thì không hướng dẫn gì thêm. Hỏi thì cán bộ không thèm trả lời, cứ bảo: “Có gì thì khai đó, tự khai đi, mỗi doanh nghiệp mỗi khác mà”. Cô ấy nói không sai, không bắt bẻ được. Hôm sau tôi quay lại hỏi, một người khác tận tình hơn, chỉ rằng: “Chị lên mạng tìm thông tư..., trong đó có bản khai mẫu, cứ theo các mục đó mà khai”. Thế đấy! Sao không niêm yết, không in cho doanh nghiệp xem hướng dẫn mẫu, đỡ mất thời gian của cả hai bên?

Làm một thủ tục hành chính, dù là làm trực tiếp với công chức hay làm online đều cảm thấy rất khó khăn, rất hành nhau chứ không cảm thấy công chức “phục vụ” doanh nghiệp. Với tâm lý mệt mỏi, đối phó như thế, thử hỏi DN nào còn sức mà tập trung kinh doanh, mà “vươn ra biển lớn”?

Nguồn: <http://plo.vn>

THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH: HÀNG CHỤC CÁN BỘ PHƯỜNG, QUẬN BỎ VIỆC ĐI DU LỊCH

Một số người dân phường Bình Hưng Hòa B (quận Bình Tân, thành phố Hồ Chí Minh) cho biết chiều 21/7/2016, họ đến phường làm thủ tục thì thấy nhiều cán bộ phường chuẩn bị lên ô tô ra sân bay để đi du lịch.

Phóng viên báo Pháp Luật thành phố Hồ Chí Minh tìm hiểu vụ việc thì đúng như người dân phản ánh.

Theo đó, tại Thông báo số 850 ngày 20/7/2016 do ông Nguyễn Thanh Duy Tân, Chủ tịch UBND phường Bình Hưng Hòa B, ký phân công nhân sự hỗ trợ bộ phận đóng dấu và bộ phận tiếp nhận hồ sơ. Theo sự phân công của ông Tân, có bốn cán bộ được điều động để hỗ trợ các vị trí bị khuyết vì các cán bộ liên quan đã nằm trong danh sách đi du lịch Phú Quốc. Danh sách ba nhóm đi du lịch phóng viên nắm thì có đến hơn 40 cán bộ, công chức, viên chức của phường Bình Hưng Hòa B (gồm chủ tịch phường, chủ tịch HĐND, Đảng ủy phường, đoàn thể, quân sự phường...). Ngoài ra còn có cả cán bộ quận tham gia chuyến du lịch.

Chiều tối cùng ngày, phóng viên đã liên hệ với ông Nguyễn Thanh Duy Tân, Chủ tịch UBND phường Bình Hưng Hòa B, để làm rõ sự việc nhưng gọi nhiều lần mà ông Tân không nghe máy. Đến 7 giờ tối, ông Lê Văn Thịnh, Chủ tịch UBND quận Bình Tân, cho hay: “Tôi chỉ đồng ý cho cán bộ phường đi du lịch vào thứ Bảy, Chủ nhật thôi. Đi du lịch trong hai ngày làm việc thứ Năm, thứ Sáu là vi phạm. Tôi đã gọi điện thoại chỉ đạo những cán bộ trong đoàn đang chuẩn bị lên máy bay phải quay về...”

Nguồn: <http://plo.vn>

QUY ĐỊNH MỚI VỀ MÃ SỐ, TIÊU CHUẨN CHỨC DANH NGHỀ NGHIỆP VIÊN CHỨC TRỢ GIÚP VIÊN PHÁP LÝ

Ngày 23/6/2016, Liên bộ Tư pháp và Nội vụ đã ban hành Thông tư liên tịch số 08/2016/TTLT-BTP-BNV quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức Trợ giúp viên pháp lý (sau đây viết tắt là Thông tư liên tịch).

Thông tư liên tịch quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và bổ nhiệm, xếp lương chức danh nghề nghiệp đối với viên chức Trợ giúp viên pháp lý và áp dụng đối với viên chức Trợ giúp viên pháp lý làm việc tại các Trung tâm trợ giúp pháp lý nhà nước.

Mã số và phân hạng chức danh nghề nghiệp viên chức Trợ giúp viên pháp lý:

- Trợ giúp viên pháp lý hạng II - Mã số: V02.01.01
- Trợ giúp viên pháp lý hạng III - Mã số: V02.01.02

Thăng hạng chức danh Trợ giúp viên pháp lý

Viên chức thăng hạng từ chức danh Trợ giúp viên pháp lý hạng III lên chức danh Trợ giúp viên pháp lý hạng II phải có thời gian giữ chức danh Trợ giúp viên pháp lý hạng III hoặc tương đương tối thiểu đủ 09 (chín) năm, trong đó thời gian gần nhất giữ chức danh Trợ giúp viên pháp lý hạng III tối thiểu đủ 02 (hai) năm.

Trường hợp cán bộ, công chức, viên chức, sỹ quan Quân đội nhân dân, sỹ quan Công an nhân dân công tác ở cơ quan, tổ chức, đơn vị khác chuyển sang cơ quan trợ giúp pháp lý thì phải có thời gian ít nhất 02 (hai) năm giữ ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp, cấp hàm tương đương chức danh Trợ giúp viên pháp lý hạng III.

Nguyên tắc bổ nhiệm và xếp lương

Việc bổ nhiệm vào chức danh nghề nghiệp đối với viên chức Trợ giúp viên pháp lý phải căn cứ vào vị trí việc làm, nhiệm vụ, chuyên môn, nghiệp vụ đang đảm nhận của viên chức và theo quy định tại Điều 7 của Thông tư liên tịch này.

Khi bổ nhiệm từ ngạch viên chức hiện giữ vào chức danh nghề nghiệp viên chức Trợ giúp viên pháp lý không được kết hợp nâng bậc lương hoặc thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức.

Các trường hợp bổ nhiệm

Viên chức đã được bổ nhiệm ngạch Trợ giúp viên pháp lý theo quy định hiện hành, nay được bổ nhiệm vào chức danh nghề nghiệp viên chức Trợ giúp viên pháp lý như sau:

- Bổ nhiệm vào chức danh nghề nghiệp Trợ giúp viên pháp lý hạng II (mã số V02.01.01) đối với viên chức đang giữ ngạch Trợ giúp viên pháp lý chính (mã số 03.289).

- Bổ nhiệm vào chức danh nghề nghiệp Trợ giúp viên pháp lý hạng III (mã số V02.01.02) đối với viên chức đang giữ ngạch Trợ giúp viên pháp lý (mã số 03.290).

Cách xếp lương

Chức danh nghề nghiệp viên chức Trợ giúp pháp lý được áp dụng Bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ đối với cán bộ, viên chức trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước, cụ thể như sau:

- Chức danh nghề nghiệp Trợ giúp viên pháp lý hạng II được áp dụng hệ số lương viên chức loại A2, nhóm A2.1 (từ hệ số lương từ 4,40 đến hệ số lương 6,78).

- Chức danh nghề nghiệp Trợ giúp viên pháp lý hạng III được áp dụng bảng lương viên chức loại A1 (từ hệ số lương từ 2,34 đến hệ số lương 4,98).

Trường hợp viên chức đủ điều kiện bổ nhiệm vào chức danh nghề nghiệp có hệ số bậc lương bằng ở ngạch cũ thì thực hiện xếp ngang bậc lương và % (phần trăm) phục cấp thâm niên vượt khung (nếu có) đang hưởng ở ngạch cũ (kể cả tính thời gian xét nâng bậc lương lần sau hoặc xét hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung nếu có ở ngạch cũ) vào chức danh nghề nghiệp mới được bổ nhiệm.

Đối với viên chức đang làm việc tại Trung tâm trợ giúp pháp lý nhà nước và hiện giữ ngạch chuyên viên cao cấp (mã số 01.001) hoặc tương đương thì tiếp tục được giữ ngạch hiện hưởng.

Trường hợp viên chức đã được bổ nhiệm vào các ngạch Trợ giúp viên pháp lý quy định tại Thông tư số 06/2010/TT-BNV nay được bổ nhiệm vào chức danh nghề nghiệp viên chức Trợ giúp viên pháp lý quy định tại Thông tư liên tịch này thì cơ quan có thẩm quyền quản lý, sử dụng viên chức có trách nhiệm cử viên chức tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng để bổ sung những tiêu chuẩn còn thiếu của chức danh nghề nghiệp được bổ nhiệm.

Thông tư liên tịch này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 08/8/2016 và thay thế Thông tư số 06/2010/TT-BNV ngàycủa....., Thông tư số 15/2010/TT-BTP ngày 04/10/2010 của Bộ trưởng Bộ Tư pháp quy định về tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch viên chức Trợ giúp viên pháp lý và Thông tư liên tịch số 23/2011/TTLT-BTP-BNV ngày 08/12/2011 của Bộ trưởng Bộ Tư pháp và Bộ trưởng Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện chuyển xếp ngạch và xếp lương đối với viên chức trợ giúp pháp lý.

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

QUỐC HỘI TIẾP TỤC BẦU BÀ NGUYỄN THỊ KIM NGÂN GIỮ CHỨC CHỦ TỊCH QUỐC HỘI KHÓA XIV

Sáng 22/7/2016, với đa số phiếu tán thành, Quốc hội đã bầu bà Nguyễn Thị Kim Ngân, Chủ tịch Quốc hội khóa XIII, giữ chức Chủ tịch Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV.



*Bà Nguyễn Thị Kim Ngân, Ủy viên Bộ Chính trị chính thức tuyên thệ nhậm chức
Chủ tịch Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV*

Cụ thể, công bố kết quả kiểm phiếu, đại biểu Bùi Văn Cường (Gia Lai), Trưởng Ban kiểm phiếu cho biết: Có 490/494 đại biểu có mặt bỏ phiếu, trong đó có 483 phiếu đồng ý (bằng 97,77% tổng số đại biểu Quốc hội) bầu bà Nguyễn Thị Kim Ngân giữ chức vụ Chủ tịch Quốc hội khóa XIV.

Tờ trình nghị quyết bầu Chủ tịch Quốc hội khóa XIV đối với bà Nguyễn Thị Kim Ngân cũng được 480/480 đại biểu (bằng 97,17% tổng số đại biểu Quốc hội) bấm nút thông qua sau đó.

Như vậy, căn cứ vào nội quy kỳ họp, bà Nguyễn Thị Kim Ngân đã được Quốc hội bầu giữ chức vụ Chủ tịch Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV.

Sau khi trúng cử, bà Nguyễn Thị Kim Ngân tuyên thệ trước Quốc hội tuyệt đối trung thành với Tổ quốc, với Nhân dân, với Hiến pháp.

Nguồn: qdnd.vn

ÔNG TRẦN ĐẠI QUANG TÁI ĐẮC CỬ CHỨC VỤ CHỦ TỊCH NƯỚC

Ông Trần Đại Quang đã được Quốc hội khoá XIV bầu giữ chức vụ Chủ tịch nước CHXHCN Việt Nam nhiệm kỳ 2016 - 2021.



*Ông Trần Đại Quang, chính thức tuyên thệ nhậm chức
Chủ tịch nước nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV*

Ông Trần Đại Quang - Chủ tịch nước CHXHCN Việt Nam nhiệm kỳ 2011 - 2016 là người duy nhất được đề cử trong danh sách do Chủ tịch Quốc hội Nguyễn Thị Kim Ngân thay mặt Ủy ban Thường vụ Quốc hội trình Quốc hội để bầu giữ chức vụ Chủ tịch nước CHXHCN Việt Nam khoá mới vào sáng nay 25/7 và cũng là người duy nhất trong danh sách đề cử được đại biểu Quốc hội biểu quyết thông qua vào sáng cùng ngày với tỷ lệ 480/480 đại biểu tham gia biểu quyết tán thành (chiếm 97,17% tổng số đại biểu Quốc hội).

Kết quả kiểm phiếu do ông Bùi Văn Cường - Trưởng Ban kiểm phiếu công bố chiều nay cho thấy, có 485/487 đại biểu bỏ phiếu đồng ý (chiếm 98,18% tổng số đại biểu Quốc hội) bầu ông Trần Đại Quang tiếp tục giữ chức vụ Chủ tịch nước CHXHCN Việt Nam nhiệm kỳ 2016 - 2021.

Như vậy, căn cứ Nội quy Kỳ họp QH, ông Trần Đại Quang đã được QH bầu giữ chức Chủ tịch nước Cộng hòa xã hội Chủ nghĩa Việt Nam nhiệm kỳ 2016-2021.

Các đại biểu Quốc hội cũng đã biểu quyết thông qua Nghị quyết bầu Chủ tịch nước CHXHCN Việt Nam với tỷ lệ 484/486 đại biểu tham gia biểu quyết tán thành (chiếm 97,98% tổng số đại biểu).

Sau khi trúng cử, Chủ tịch nước Trần Đại Quang tuyên thệ trước Quốc hội tuyệt đối trung thành với Tổ quốc, với Nhân dân, với Hiến pháp.

Nguồn: vov.vn

QUỐC HỘI TIẾP TỤC BẦU ÔNG NGUYỄN XUÂN PHÚC LÀM THỦ TƯỚNG

Quốc hội khoá XIV đã bỏ phiếu kín bầu ông Nguyễn Xuân Phúc tiếp tục giữ chức Thủ tướng Chính phủ nhiệm kỳ 2016 - 2021.



Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc tuyên thệ nhậm chức

Thủ tướng nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV

Chiều nay (26/7), sau khi nghe Ủy ban thường vụ Quốc hội và Chủ tịch nước báo cáo kết quả thảo luận tại Đoàn và giải trình, tiếp thu ý kiến của đại biểu về dự kiến nhân sự, Quốc hội khoá XIV đã biểu quyết thông qua danh sách và bỏ phiếu kín bầu Thủ tướng Chính phủ nhiệm kỳ mới.

Kết quả kiểm phiếu do ông Bùi Văn Cường – Trưởng Ban kiểm phiếu công bố cho thấy, có 485/489 phiếu hợp lệ tán thành (chiếm 98,18% tổng số đại biểu Quốc hội) bầu ông Nguyễn Xuân Phúc tiếp tục giữ chức vụ Thủ tướng Chính phủ nước CHXHCN Việt Nam nhiệm kỳ 2016 - 2021. Số phiếu không đồng ý là 4 (chiếm 0,8% tổng số đại biểu).

Quốc hội cũng đã biểu quyết thông qua Nghị quyết bầu Thủ tướng Chính phủ.

Sau khi được bầu, Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc tuyên thệ và phát biểu nhậm chức trước Quốc hội.

Ông Nguyễn Xuân Phúc sinh năm 1954, quê Quảng Nam, cử nhân kinh tế.

Ông Nguyễn Xuân Phúc từng đảm nhiệm các chức vụ: Ủy viên thường vụ Tỉnh uỷ, Phó Chủ tịch UBND tỉnh Quảng Nam, Phó Bí thư Tỉnh uỷ, Chủ tịch UBND tỉnh Quảng Nam; Phó Tổng Thanh tra Chính phủ, Phó Chủ nhiệm thường trực, Bộ trưởng - Chủ nhiệm Văn phòng Chính phủ, Phó Bí thư Ban cán sự Đảng Chính phủ, Phó Thủ tướng Chính phủ nhiệm kỳ 2011-2016; được bầu làm Thủ tướng Chính phủ nhiệm kỳ 2011 - 2016 tại kỳ họp thứ 11 Quốc hội khoá XIII.

Ủy viên Trung ương Đảng khoá X, XI, XII, Ủy viên Bộ Chính trị khoá XI, XII, Đại biểu Quốc hội khoá XI, XIII, XIV.

Nguồn: vov.vn

QUỐC HỘI PHÊ CHUẨN 5 PHÓ THỦ TƯỚNG, 21 BỘ TRƯỞNG NHIỆM KỲ MỚI

Sáng nay, ngày 28/7, Quốc hội phê chuẩn đề nghị của Thủ tướng Chính phủ về việc bổ nhiệm các Phó Thủ tướng Chính phủ, các Bộ trưởng và các thành viên khác của Chính phủ bằng hình thức bỏ phiếu kín.

Kết quả kiểm phiếu do ông Bùi Văn Cường – Trưởng Ban kiểm phiếu công bố cho thấy, danh sách 5 Phó Thủ tướng Chính phủ (trong đó có 1 Phó Thủ tướng Chính phủ kiêm Bộ trưởng Bộ Ngoại giao) và 21 Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ do Thủ tướng Chính phủ trình nhận được sự thống nhất cao của Quốc hội.



Chính phủ nhiệm kỳ 2016 - 2021 có 27 thành viên gồm: Thủ tướng Chính phủ, 5 Phó Thủ tướng Chính phủ (trong đó có 1 Phó Thủ tướng Chính phủ kiêm Bộ trưởng Bộ Ngoại giao) và 21 Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ.

Cụ thể, kết quả bỏ phiếu phê chuẩn như sau:

Kết quả bầu 5 Phó Thủ tướng Chính phủ:

1. Ông Trương Hòa Bình, Ủy viên Bộ Chính trị, Phó Thủ tướng Chính phủ nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIII, giữ chức Phó Thủ tướng Chính phủ nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIV: 94,94% tổng số ĐBQ bỏ phiếu đồng ý.

2. Ông Phạm Bình Minh – Ủy viên Bộ Chính trị, Phó Thủ tướng, Bộ trưởng Bộ Ngoại giao nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIII giữ chức Phó Thủ tướng, Bộ trưởng Bộ Ngoại giao nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIV: 97,77% tổng số ĐBQH bỏ phiếu đồng ý.

3. Ông Vương Đình Huệ, Ủy viên Bộ Chính trị, Phó Thủ tướng Chính phủ nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIII, giữ chức Phó Thủ tướng Chính phủ nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIV: 96,36% tổng số ĐBQH bỏ phiếu đồng ý.

4. Ông Vũ Đức Đam – Ủy viên Trung ương Đảng, Phó Thủ tướng Chính phủ nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIII, giữ chức Phó Thủ tướng nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIV: 95,75% tổng số ĐBQH bỏ phiếu đồng ý.

5. Ông Trịnh Đình Dũng, Ủy viên Trung ương Đảng, Phó Thủ tướng Chính phủ nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIII, giữ chức vụ Phó Thủ tướng Chính phủ nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIV: 90,08% tổng số ĐBQH bỏ phiếu đồng ý.

Kết quả phiếu bầu 17 Bộ trưởng các Bộ:

1. Ông Ngô Xuân Lịch, Ủy viên Bộ Chính trị, Bộ trưởng Bộ Quốc phòng nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIII, giữ chức Bộ trưởng Bộ Quốc phòng nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIV: 96,56% tổng số ĐBQH bỏ phiếu đồng ý.

2. Ông Tô Lâm, Ủy viên Bộ Chính trị, Bộ trưởng Bộ Công an nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIII, giữ chức Bộ trưởng Bộ Công an nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIV: 95,75% tổng số ĐBQH bỏ phiếu đồng ý.

3. Ông Lê Vĩnh Tân, Ủy viên Trung ương Đảng, Bộ trưởng Bộ Nội vụ nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIII, giữ chức Bộ trưởng Bộ Nội vụ nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIV: 90,89% tổng số ĐBQH bỏ phiếu đồng ý.

4. Ông Lê Thành Long, Ủy viên Trung ương Đảng, Bộ trưởng Bộ Tư pháp nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIII, giữ chức Bộ trưởng Bộ Tư pháp nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIV: 90,69% tổng số ĐBQH bỏ phiếu đồng ý.

5. Ông Nguyễn Chí Dũng, Ủy viên Trung ương Đảng, Bộ trưởng Bộ Kế hoạch và Đầu tư nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIII, giữ chức Bộ trưởng Bộ Kế hoạch và Đầu tư nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIV: 91,50%.

6. Ông Đinh Tiến Dũng, Ủy viên Trung ương Đảng, Bộ trưởng Bộ Tài chính nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIII, giữ chức Bộ trưởng Bộ Tài chính nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIV: 94,74% tổng số ĐBQH bỏ phiếu đồng ý.

7. Ông Trần Tuấn Anh, Ủy viên Trung ương Đảng, Bộ trưởng Bộ Công Thương nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIII, giữ chức Bộ trưởng Bộ Công Thương nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIV: 92,71% tổng số ĐBQH bỏ phiếu đồng ý.

8. Ông Nguyễn Xuân Cường, Ủy viên Trung ương Đảng, Thứ trưởng Bộ NN&PTNT giữ chức Bộ trưởng Bộ NN&PTNT nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIV: 86,64% tổng số ĐBQH bỏ phiếu đồng ý.

9. Ông Trương Quang Nghĩa, Ủy viên Trung ương Đảng, Bộ trưởng Bộ GTVT nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIII giữ chức Bộ trưởng Bộ GTVT nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIV: 91,30% tổng số ĐBQ bỏ phiếu đồng ý.

10. Ông Phạm Hồng Hà, Ủy viên Trung ương Đảng, Bộ trưởng Bộ Xây dựng nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIII, giữ chức Bộ trưởng Bộ Xây dựng nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIV: 89,88% tổng số ĐBQH bỏ phiếu đồng ý.

11. Ông Trần Hồng Hà, Ủy viên Trung ương Đảng, Bộ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIII, giữ chức Bộ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIV: 83,40% tổng số ĐBQH bỏ phiếu đồng ý.

12. Ông Trương Minh Tuấn, Ủy viên Trung ương Đảng, Bộ trưởng Bộ Thông tin và Truyền thông nhiệm kỳ Quốc hội khoá III, giữ chức Bộ trưởng Bộ Thông tin và Truyền thông nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIV: 92,71% tổng số ĐBQH bỏ phiếu đồng ý.

13. Ông Đào Ngọc Dung, Ủy viên Trung ương Đảng, Bộ trưởng Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội nhiệm kỳ Quốc hội khoá III giữ chức Bộ trưởng Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIV: 80,97% tổng số ĐBQH bỏ phiếu đồng ý.

14. Ông Nguyễn Ngọc Thiện, Ủy viên Trung ương Đảng, Bộ trưởng Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIII, giữ chức Bộ trưởng Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIV: 91,50% tổng số ĐBQH bỏ phiếu đồng ý.

15. Ông Chu Ngọc Anh, Ủy viên Trung ương Đảng, Bộ trưởng Bộ Khoa học và Công nghệ nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIII, giữ chức Bộ trưởng Bộ Khoa học và Công nghệ nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIV: 93,93% tổng số ĐBQH bỏ phiếu đồng ý.

16. Ông Phùng Xuân Nhạ, Ủy viên Trung ương Đảng, Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIII giữ chức Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIV: 91,90% tổng số ĐBQH bỏ phiếu đồng ý.

17. Bà Nguyễn Thị Kim Tiến, Bộ trưởng Bộ Y tế nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIII giữ chức Bộ trưởng Bộ Y tế nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIV: 93,52% tổng số ĐBQH bỏ phiếu đồng ý.

Kết quả phiếu bầu 4 Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ:

1. Ông Đỗ Văn Chiến, Ủy viên Trung ương Đảng, Bộ trưởng, Chủ nhiệm Ủy ban Dân tộc, giữ chức Bộ trưởng, Chủ nhiệm Ủy ban Dân tộc nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIV: 97,57% tổng số ĐBQH bỏ phiếu đồng ý.

2. Ông Lê Minh Hưng, Ủy viên Trung ương Đảng, Thống đốc Ngân hàng Nhà nước Việt Nam nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIII giữ chức Thống đốc Ngân hàng Nhà nước Việt Nam nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIV: 93,93% tổng số ĐBQH bỏ phiếu đồng ý.

3. Ông Phan Văn Sáu, Ủy viên Trung ương Đảng, Tổng Thanh tra Chính phủ nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIII giữ chức Tổng Thanh tra Chính phủ nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIV: 88,87% tổng số ĐBQH bỏ phiếu đồng ý.

4. Ông Mai Tiến Dũng, Ủy viên Trung ương Đảng, Bộ trưởng - Chủ nhiệm Văn phòng Chính phủ nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIII giữ chức Bộ trưởng - Chủ nhiệm Văn phòng Chính phủ nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIV: 91,70% tổng số ĐBQH bỏ phiếu đồng ý.

Nguồn: chinhphu.vn

THÊM 11 TỈNH, THÀNH PHỐ ĐƯỢC THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ PHÊ DUYỆT KẾT QUẢ BẦU CỬ CHỦ TỊCH, PHÓ CHỦ TỊCH NHIỆM KỲ 2016 - 2021

Thủ tướng Chính phủ phê chuẩn kết quả bầu Chủ tịch UBND **tỉnh An Giang** nhiệm kỳ 2016 - 2021 đối với ông Vương Bình Thạnh, Phó Bí thư Tỉnh ủy, Chủ tịch UBND tỉnh An Giang nhiệm kỳ 2011- 2016; phê chuẩn kết quả bầu Phó Chủ tịch UBND tỉnh An Giang nhiệm kỳ 2016 - 2021 đối với: Ông Nguyễn Thanh Bình, ông Lê Văn Nung và ông Lâm Quang Thi.

* Thủ tướng phê chuẩn kết quả bầu Chủ tịch UBND **tỉnh Đắk Lắk** nhiệm kỳ 2016 - 2021 đối với ông Phạm Ngọc Nghị, Phó Bí thư Tỉnh ủy, Chủ tịch UBND tỉnh Đắk Lắk nhiệm kỳ 2011 - 2016; phê chuẩn kết quả bầu Phó Chủ tịch UBND tỉnh Đắk Lắk nhiệm kỳ 2016 - 2021 đối với: ông Nguyễn Hải Ninh, ông Nguyễn Tuấn Hà, bà H'Yim Kđoh, ông Võ Văn Cảnh, ông Y Giang Gry Niê Knong.

* Thủ tướng Chính phủ phê chuẩn kết quả bầu Chủ tịch UBND **tỉnh Kiên Giang** nhiệm kỳ 2016 - 2021 đối với ông Phạm Vũ Hồng, Phó Bí thư Tỉnh ủy, Chủ tịch UBND tỉnh Kiên Giang nhiệm kỳ 2011- 2016; phê chuẩn kết quả bầu Phó Chủ tịch UBND tỉnh Kiên Giang nhiệm kỳ 2016 - 2021 đối với: Ông Mai Văn Huỳnh, ông Mai Anh Nhịn và bà Lê Thị Minh Phụng.

* Thủ tướng Chính phủ phê chuẩn kết quả bầu Chủ tịch UBND **tỉnh Hải Dương** nhiệm kỳ 2016 - 2021 đối với ông Nguyễn Dương Thái, Phó Bí thư Tỉnh ủy, Chủ tịch UBND tỉnh Hải Dương nhiệm kỳ 2011- 2016; phê chuẩn kết quả bầu Phó Chủ tịch UBND tỉnh Hải Dương nhiệm kỳ 2016 - 2021 đối với: Ông Nguyễn Anh Cường, ông Vương Đức Sáng và ông Lương Văn Cầu.

* Thủ tướng phê chuẩn kết quả bầu Chủ tịch UBND **tỉnh Ninh Thuận** nhiệm kỳ 2016 - 2021 đối với ông Lưu Xuân Vĩnh, Phó Bí thư Tỉnh ủy, Chủ tịch UBND tỉnh Ninh Thuận nhiệm kỳ 2011 - 2016.

* Thủ tướng Chính phủ phê chuẩn kết quả bầu Chủ tịch UBND **tỉnh Quảng Trị** nhiệm kỳ 2016 - 2021 đối với ông Nguyễn Đức Chính, Phó Bí thư Tỉnh ủy, Chủ tịch UBND tỉnh Quảng Trị nhiệm kỳ 2011 - 2016; phê chuẩn kết quả bầu Phó Chủ tịch UBND tỉnh Quảng Trị nhiệm kỳ 2016 - 2021 đối với: Ông Mai Thức, ông Nguyễn Quân Chính và ông Hà Sỹ Đồng.

* Thủ tướng Chính phủ phê chuẩn kết quả bầu Chủ tịch UBND **tỉnh Sóc Trăng** nhiệm kỳ 2016 - 2021 đối với ông Trần Văn Chuyện, Phó Bí thư Tỉnh ủy, Chủ tịch Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy Sóc Trăng; phê chuẩn kết quả bầu Phó Chủ tịch UBND tỉnh Sóc Trăng nhiệm kỳ 2016 - 2021 đối với: Ông Lê Thành Trí, ông Lê Văn Hiếu và ông Ngô Hùng.

* Thủ tướng Chính phủ phê chuẩn kết quả bầu Chủ tịch UBND **tỉnh Tây Ninh** nhiệm kỳ 2016 - 2021 đối với ông Phạm Văn Tân, Phó Bí thư Tỉnh ủy, Chủ tịch UBND tỉnh Tây Ninh nhiệm kỳ 2011- 2016; phê chuẩn kết quả bầu Phó Chủ tịch UBND tỉnh Tây Ninh nhiệm kỳ 2016 - 2021 đối với: Ông Nguyễn Thanh Ngọc và ông Dương Văn Thắng.

* Thủ tướng Chính phủ phê chuẩn kết quả bầu Chủ tịch UBND **tỉnh Vĩnh Long** nhiệm kỳ 2016 - 2021 đối với ông Nguyễn Văn Quang, Phó Bí thư Tỉnh ủy, Chủ tịch UBND tỉnh Vĩnh Long nhiệm kỳ 2011- 2016; phê chuẩn kết quả bầu Phó Chủ tịch UBND tỉnh Vĩnh Long nhiệm kỳ 2016 - 2021 đối với: Ông Lê Quang Trung, ông Lữ Quang Ngời và ông Trần Hoàng Tựu.

* Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc vừa ký Quyết định phê chuẩn kết quả bầu Chủ tịch UBND **tỉnh Lâm Đồng** đối với ông Đoàn Văn Việt, Phó Bí thư Tỉnh ủy, Chủ tịch UBND tỉnh Lâm Đồng nhiệm kỳ 2011 - 2016 và Phó Chủ tịch UBND tỉnh đối với: ông Nguyễn Văn Yên; ông Phan Văn Đa; ông Trần Ngọc Liêm và ông Phạm S.

* Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc vừa ký Quyết định phê chuẩn kết quả bầu Phó Chủ tịch UBND **tỉnh Cao Bằng** nhiệm kỳ 2011 - 2016 đối với: Ông Trịnh Hữu Khang, Tỉnh ủy viên, Giám đốc Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Cao Bằng; ông Nguyễn Trung Thảo, Tỉnh ủy viên, Giám đốc Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Cao Bằng.

Nguồn: baochinhpvu.vn

THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ BỔ NHIỆM THỨ TRƯỞNG BỘ THÔNG TIN VÀ TRUYỀN THÔNG VÀ TRỢ LÝ PHÓ THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ

Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc vừa ký các quyết định bổ nhiệm Thứ trưởng Bộ Thông tin và Truyền thông và Trợ lý Phó Thủ tướng Chính phủ.

Tại Quyết định 1467/QĐ-TTg, Thủ tướng Chính phủ bổ nhiệm ông Hoàng Vĩnh Bảo, Cục trưởng Cục phát thanh, truyền hình và thông tin điện tử, Bộ Thông tin và Truyền thông giữ chức Thứ trưởng Bộ Thông tin và Truyền thông.

Ông Hoàng Vĩnh Bảo sinh năm 1961, quê quán Phú Thọ. Ông Hoàng Vĩnh Bảo từng đảm nhiệm các chức vụ: Phó Vụ trưởng Vụ Khoa giáo văn xã, Văn phòng Chính phủ; Giám đốc Đài truyền hình Kỹ thuật số VTC; Cục trưởng Cục phát thanh, truyền hình và thông tin điện tử, Bộ Thông tin và Truyền thông.

* Tại Quyết định 1466/QĐ-TTg, Thủ tướng Chính phủ bổ nhiệm ông Nguyễn Văn Nam, Thư ký đồng chí Trương Hòa Bình, Ủy viên Bộ Chính trị, Phó Thủ tướng Chính phủ, giữ chức Trợ lý đồng chí Trương Hòa Bình, Ủy viên Bộ Chính trị, Phó Thủ tướng Chính phủ.

Nguồn: baohinhphu.vn