

CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH Ở TỈNH QUẢNG NAM

NGUYỄN ĐỨC THỌ

Phó Giám đốc Sở Nội vụ tỉnh Quảng Nam

1. Kết quả cải cách hành chính giai đoạn 2001-2005.

Thực hiện “Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010” của Chính phủ đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt và Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Quảng Nam lần thứ XVIII, UBND tỉnh Quảng Nam đã xây dựng Kế hoạch cải cách hành chính giai đoạn I (2001-2005) ban hành kèm theo Quyết định số 10/2002/QĐ-UB ngày 28-02-2002 của UBND tỉnh.

Mục tiêu chung của cải cách hành chính (CCHC) giai đoạn này là: Xây dựng các cơ quan hành chính nhà nước (HCNN) thuộc tỉnh tinh gọn về tổ chức bộ máy, từng bước hiện đại hoá phương tiện làm việc; đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng CB,CC để bố trí theo hướng chuyên môn hoá; áp dụng cơ chế tài chính thích hợp nhằm thúc đẩy các cơ quan HCNN hoạt động có hiệu quả hơn. Để thực hiện mục tiêu, Ban chỉ đạo CCHC các cấp được xây dựng và kiện toàn, tăng cường cả về chất lượng, số lượng thành viên; các thành viên Ban chỉ đạo được phân công nhiệm vụ rõ ràng gắn với lĩnh vực chuyên môn phụ trách và địa phương cụ thể, đảm bảo thuận tiện cho công tác chỉ đạo trực tiếp, kiên quyết, tập trung của Chủ tịch UBND tỉnh. Ban chỉ đạo CCHC của các đơn vị, địa phương đã thực hiện tốt các mục tiêu cụ thể trong CCHC của tỉnh giai đoạn 2001-2005. Kết quả cụ thể như sau:

a. Về cải cách thể chế hành chính.

Cải cách thể chế trong giai đoạn này được xác định là khâu trung tâm của

CCHC ở tỉnh Quảng Nam; trong đó, đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính (TTHC) theo tinh thần Nghị quyết 38/CP của Chính phủ nhằm giải quyết các vấn đề liên quan trực tiếp đến đời sống nhân dân; tháo gỡ những vướng mắc về cơ chế, chính sách và tạo môi trường pháp lý thông thoáng để thu hút vốn đầu tư trong và ngoài nước, khuyến khích phát triển các thành phần kinh tế; thu hút sử dụng nhân tài tạo động lực phát triển kinh tế - xã hội. Qua đó, đã bổ sung được nguồn nhân lực có trình độ tay nghề cao; thu hút mạnh đầu tư trong và ngoài nước, từ đó kinh tế có chuyển biến tích cực. GDP bình quân 5 năm trở lại đây tăng 10,4%/năm; trong đó, giá trị sản xuất công nghiệp tăng 26%, nông - lâm nghiệp tăng 4,3% và dịch vụ tăng 14%.

Công tác ban hành văn bản quy phạm pháp luật được chú ý. Các loại văn bản quy phạm pháp luật đã được rà soát, hệ thống hoá; những văn bản chồng chéo, trùng lặp, không còn hiệu lực bị loại bỏ, các văn bản mới được ban hành phù hợp với đặc điểm, đặc thù của địa phương đang phát huy tác dụng điều chỉnh các quan hệ xã hội - kinh tế phục vụ cho phát triển.

Việc phân cấp quản lý về cán bộ, quản lý đầu tư xây dựng thực hiện nghiêm túc. Tỉnh đã phân cấp cho chủ tịch UBND cấp huyện phê duyệt các dự án đầu tư có mức vốn 3 tỉ đồng. Riêng đối với các huyện miền núi mức này là 2 tỉ đồng. Về nhân sự, UBND tỉnh phân cấp cho thủ trưởng các sở, ban, ngành và chủ tịch UBND huyện, thị xã quản lý tương đối toàn diện CB,CC ngạch chuyên viên trở xuống và giao

quyền tự chủ cho các đơn vị sự nghiệp có thu.

Về thực hiện cơ chế “*Một cửa*”, UBND tỉnh chỉ đạo các đơn vị tiến hành kiên quyết, khẩn trương nhằm vào những vấn đề bức xúc, nhạy cảm như cấp phép đầu tư, công chứng, chứng thực, đăng kí kinh doanh, đất đai, chính sách xã hội thực hiện trước, sau đó mở rộng sang lĩnh vực khác. Sau 5 năm, Quảng Nam đã có 24/30 đơn vị cấp tỉnh, 16/17 huyện, thị xã; 186/233 đơn vị cấp xã đã áp dụng cơ chế này trong hoạt động công vụ. Cơ chế này đã tác động tích cực đến đời sống thường ngày của nhân dân, tạo niềm tin của nhân dân đối với chính quyền.

b. Về cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước.

Trong 5 năm qua, tỉnh Quảng Nam đã tiến hành hai đợt sắp xếp lại tổ chức bộ máy các cơ quan HCNN. Qua đó, bộ máy các cơ quan đã từng bước được hoàn thiện.

Trên cơ sở Nghị định số 12/2001/NĐ-CP ngày 27-3-2001 của Chính phủ về kiện toàn tổ chức bộ máy chính quyền địa phương, tỉnh đã xây dựng “*Đề án kiện toàn tổ chức và tinh giản biên chế*” theo yêu cầu rà soát chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu bên trong nhằm chỉ đạo, hướng dẫn các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh và UBND cấp huyện thực hiện, đồng thời kiến nghị với Chính phủ các nội dung, nhiệm vụ cần phân cấp của trung ương về cho địa phương thực hiện. Sau khi đề án được Chính phủ phê duyệt, UBND tỉnh đã uỷ quyền cho lãnh đạo các sở, ban, ngành quyết định việc sắp xếp các tổ chức bên trong của cơ quan, đơn vị mình theo hướng giảm đầu mối trung gian, tinh gọn bộ máy. Qua sắp xếp lại, cơ cấu tổ chức của các cơ quan này đã được thu gọn. Nhiều sở, ban, ngành chỉ còn lại văn phòng sở và thực hiện chế độ chuyên viên trực tuyến. Đối với cấp huyện, số lượng các cơ quan chuyên môn còn lại từ 9 đến 11 phòng. Số lượng biên chế của toàn tỉnh giảm được

108 người, đảm bảo thực hiện theo đúng chế độ, chính sách của Nhà nước.

Tiếp tục cải cách bộ máy HCNN theo tinh thần Nghị định số 171/2004/NĐ-CP ngày 29-9-2004 và Nghị định số 172/2004/NĐ-CP ngày 29-9-2004 của Chính phủ quy định khung số lượng các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh và UBND cấp huyện, UBND tỉnh đã xây dựng đề án tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh và UBND cấp huyện để trình HĐND phê chuẩn. Đề án đã được HĐND tỉnh phê chuẩn tại kì họp thứ 7. Theo đó, hiện tại UBND tỉnh có 25 cơ quan chuyên môn trực thuộc và cấp huyện có từ 12 - 15 đơn vị. Cùng với việc sắp xếp lại các cơ quan chuyên môn, UBND tỉnh cũng quy định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của từng cơ quan chuyên môn cấp tỉnh, đồng thời hướng dẫn quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức của các cơ quan chuyên môn cấp huyện theo phương châm chỉ đạo xuyên suốt: một nhiệm vụ chỉ giao cho một cơ quan thực hiện, từng bước tách bạch chức năng quản lý nhà nước với chức năng điều hành hoạt động các đơn vị sự nghiệp và doanh nghiệp nhà nước; làm rõ hơn chức năng quản lý nhà nước của các cơ quan chuyên môn các cấp để tăng cường hiệu quả quản lý HCNN của các cơ quan hành chính và tạo điều kiện cho các đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp nhà nước tự chủ về mọi mặt, đảm bảo hiệu quả hoạt động theo pháp luật.

c. Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.

Theo tinh thần của *Pháp lệnh Cán bộ, công chức*, công tác thi tuyển, tuyển dụng, nâng ngạch và đào tạo, bồi dưỡng CB,CC ở tỉnh Quảng Nam đã dần đi vào nề nếp, một mặt đảm bảo tuân thủ đúng quy định của pháp luật, mặt khác có tính năng động, sáng tạo phù hợp với đặc thù địa phương nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn tỉnh trong từng giai đoạn cụ thể.

KINH NGHIỆM THỰC TIỄN

Công tác thi tuyển, tuyển dụng CB,CC đã đáp ứng được nhu cầu số lượng, chất lượng của từng lĩnh vực chuyên môn và ngành nghề; tăng cường số lượng CB,CC có trình độ đào tạo cơ bản có kiến thức, tư duy mới, trẻ hoá đội ngũ cán bộ chuyên môn, nghiệp vụ tạo nguồn cho trẻ hoá đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp trong thời gian tới.

Việc nâng ngạch CB,CC được thực hiện theo đúng quy định của Chính phủ và hướng dẫn của Bộ Nội vụ. Hàng năm, tỉnh Quảng Nam cử 18 - 25 CB,CC đi thi nâng ngạch từ chuyên viên lên chuyên viên chính do Bộ Nội vụ tổ chức và có khoảng trên 400 người được nâng ngạch từ nhân viên lên cán sự, từ cán sự lên chuyên viên thông qua thi nâng ngạch hoặc xét nâng ngạch do UBND tỉnh tổ chức. Trong những năm gần đây, theo chỉ tiêu của Bộ Nội vụ, tỉnh đã có 4 chuyên viên chính được dự thi nâng ngạch lên chuyên viên cao cấp. Kết quả nâng ngạch vừa qua đã đáp ứng nhu cầu chuẩn hoá đội ngũ CB,CC theo cơ cấu chức danh công chức, nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC, đồng thời nâng cao được chất lượng chuyên môn trong công tác tham mưu, đề xuất xây dựng cơ chế, chính sách cho các cấp lãnh đạo của tỉnh.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng CB,CC đã được chính quyền tỉnh quan tâm đúng mức nhằm chuẩn hoá theo tiêu chuẩn nghiệp vụ công chức theo quy định của Bộ Nội vụ. Việc đào tạo, bồi dưỡng được tiến hành gắn với công tác quy hoạch và sử dụng CB,CC. Theo tinh thần Quyết định số 74/2001/QĐ-TTg ngày 07-5-2001 của Thủ tướng Chính phủ và hướng dẫn của Bộ Nội vụ về kế hoạch đào tạo CB,CC, tỉnh Quảng Nam đã ban hành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CB,CC giai đoạn 2001-2005; trong đó, chú trọng nội dung chương trình và phương pháp mới hướng đến cập nhật kiến thức, cung cấp kỹ năng hoạt động cơ bản cho CB, CC.

Tỉnh đã mở rộng liên kết với các trường đại học, học viện, các cơ quan quản lý nhà

nước chuyên ngành ở trung ương để tổ chức các lớp học chính quy, tại chức và bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho CB,CC. Tỉnh cũng giao nhiệm vụ cho các sở, ban, ngành và UBND cấp huyện liên kết với các trường chuyên nghiệp mở các lớp nghiệp vụ chuyên ngành hệ trung cấp như địa chính, kế toán, hành chính, tư pháp... để đào tạo và bồi dưỡng kiến thức chuyên môn cần thiết cho đội ngũ CB,CC cơ sở. Ngoài ra, tỉnh còn mở các lớp nghiệp vụ về công tác tổ chức nhà nước, tập huấn về *Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010*, kỹ năng hành chính, kỹ năng giao tiếp, ứng xử trong quản lý hành chính do các chuyên gia đầu ngành ở trung ương trực tiếp giảng dạy.

Từ cố gắng quan tâm của chính quyền tỉnh trong đào tạo, bồi dưỡng CB,CC, hiện nay, chất lượng đội ngũ này đã được nâng lên rõ rệt với chức danh ngạch, bậc cụ thể. Hiện tại, tỉnh có 15 chuyên viên cao cấp, 178 chuyên viên chính đang giữ các cương vị lãnh đạo công tác khác nhau và phát huy tốt vai trò của mình trong hoạt động công vụ.

d. Về cải cách tài chính công.

Trước khi có Quyết định số 192/2001/QĐ-TTg ngày 17-12-2001 của Thủ tướng Chính phủ về mở rộng thí điểm khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính (KBC&KPQLHC) đối với cơ quan HCNN, UBND tỉnh Quảng Nam đã đồng ý để Sở Giao thông vận tải thực hiện thí điểm KBC&KPQLHC theo mô hình của TP. Hồ Chí Minh nhằm tìm kiếm cơ chế tài chính thích hợp với cơ quan hành chính trong điều kiện toàn tổ chức và tinh giản biên chế.

Từ kinh nghiệm của Sở Giao thông vận tải, trên cơ sở Quyết định 192/2001/QĐ-TTg, UBND tỉnh triển khai thực hiện cơ chế khoán biên chế và KBC&KPQLHC trong các cơ quan cấp tỉnh và uỷ quyền cho chủ tịch UBND cấp huyện hướng dẫn xây

dụng và phê duyệt đề án của các cơ quan hành chính thuộc UBND huyện. Hiện tại, đã có 23/30 cơ quan, đơn vị trực thuộc UBND tỉnh triển khai thực hiện cơ chế này. Đối với những đơn vị sự nghiệp có thu, thực hiện Nghị định số 10/2002/QĐ-CP ngày 16-01-2002 của Chính phủ về chế độ tài chính áp dụng cho các đơn vị sự nghiệp, UBND tỉnh đã tập trung chỉ đạo, phân loại các đơn vị, tiến hành phê duyệt phương án tài chính thực hiện cơ chế khoán cho các đơn vị. Đến nay, phương án tài chính của 72/74 đơn vị đã được phê duyệt, đưa vào thực hiện. Tỉnh đang tiếp tục chỉ đạo cho các đơn vị khác hoàn thành xây dựng đề án để trình cấp có thẩm quyền phê duyệt trong năm 2006.

Việc thực hiện cơ chế KBC&KPQLHC đem lại hiệu quả tích cực: nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan và hiệu quả sử dụng kinh phí từ ngân sách nhà nước; tăng thu nhập cho CB,CC thông qua tinh giản biên chế và tiết kiệm chi tiêu; khuyến khích CB,CC nâng cao tinh thần trách nhiệm, ý thức bảo vệ của công trong thực thi công vụ; đồng thời đó còn là phương tiện hữu hiệu phát huy quyền làm chủ của CB,CC góp phần tích cực thực hiện quy chế dân chủ trong hoạt động của cơ quan, tổ chức.

d. Hiện đại hoá nền hành chính nhà nước.

Trong những năm qua, thực hiện chủ trương hiện đại hoá nền HCNN của Chính phủ, chính quyền tỉnh Quảng Nam đã chú trọng việc cung cấp các trang thiết bị hiện đại đảm bảo hoạt động của các cơ quan HCNN. Hiện nay, máy vi tính đã được trang bị đến hầu hết các xã đồng bằng và trung du, 100% cơ quan HCNN. CB,CC được đào tạo và sử dụng tương đối thành thạo trong soạn thảo văn bản và khai thác mạng Internet. Hầu hết các cơ quan HCNN cấp tỉnh và cấp huyện đã kết nối mạng Internet và triển khai ứng dụng công nghệ thông tin trong chỉ đạo, quản lý điều hành hệ thống các cơ quan trực thuộc;

mạng tin học diện rộng của Chính phủ đã được kết nối tới cấp huyện. Ngoài ra, một số đơn vị cấp sở đã và đang áp dụng hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn quốc tế ISO 9001: 2000. Nhìn chung, qua thực hiện hiện đại hoá nền HCNN, công tác chỉ đạo, điều hành của cơ quan HCNN trong các năm qua đã mang lại hiệu quả cao trong hoạt động quản lý nhà nước, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế với nhịp độ cao.

2. Những hạn chế cần khắc phục và mục tiêu, giải pháp đẩy mạnh cải cách hành chính giai đoạn 2006-2010.

a. Một số hạn chế và nguyên nhân.

- Quy trình giải quyết hồ sơ hành chính ở một số nơi còn lòng vòng; một số CB,CC còn có thái độ cửa quyền, sách nhiễu khi giải quyết các yêu cầu của công dân. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ CB,CC, nhất là kỹ năng giao tiếp, ứng xử còn kém; ý thức trách nhiệm của một bộ phận CB,CC chưa được đề cao.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng CB,CC vẫn chưa theo kịp dự báo phát triển kinh tế - xã hội.

- Hoạt động của Ban chỉ đạo CCHC các cấp chưa thường xuyên, thiếu sâu sát, chất lượng hiệu quả còn thấp.

Nguyên nhân của những hạn chế trên là do chưa tạo ra nhận thức đầy đủ trong nhân dân, đặc biệt là trong hệ thống các cơ quan HCNN và đội ngũ CB,CC về CCHC. Tính công khai, minh bạch của TTHC và quy trình giải quyết hồ sơ hành chính chưa được công bố rộng rãi thường xuyên, liên tục; chưa tạo được cơ chế giám sát của nhân dân đối với hoạt động của bộ máy chính quyền các cấp; thủ trưởng các sở, ban, ngành và chủ tịch UBND cấp huyện, một số nơi chưa đầu tư nhiều thời gian cho công tác CCHC, có lúc có nơi thiếu quyết tâm thực hiện CCHC.

b. Một số chỉ tiêu cụ thể.

Tiếp tục công cuộc CCHC, khắc phục những hạn chế trong giai đoạn 2001-2005,

KINH NGHIỆM THỰC TIỄN

tỉnh Quảng Nam đã xây dựng “Chương trình cải cách hành chính tỉnh Quảng Nam giai đoạn II (2006-2010)” nhằm điều chỉnh, mở rộng, hoàn chỉnh các mục tiêu giai đoạn I ở tất cả các nội dung: cải cách thể chế hành chính, tổ chức bộ máy hành chính; đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC; cải cách tài chính công và hiện đại hoá nền HCNN. Chương trình đã đặt ra các chỉ tiêu phấn đấu cho từng năm cụ thể:

- Đến năm 2007, 100% các cơ quan HCNN cấp tỉnh và huyện, xã tổ chức thực hiện cơ chế “*Một cửa*”; các quy trình, trình tự giải quyết các loại hồ sơ, thủ tục, mẫu các loại văn bản được minh bạch hoá, công khai ở công sở, trên trang Web của đơn vị trên mạng Internet; tất cả các đơn vị sự nghiệp được xác định rõ ràng về biên chế và mức cân đối ngân sách nhà nước (hoặc không cân đối).

- Đến năm 2008, tất cả các cơ quan HCNN được nối mạng tin học diện rộng của Chính phủ; các cơ quan HCNN cấp tỉnh, cấp huyện ở những lĩnh vực địa bàn chủ yếu có trang Web riêng phục vụ công tác CCHC và phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, đơn vị.

- Đến năm 2010, tất cả các đơn vị, cơ quan và địa phương sẽ áp dụng hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn TCVN ISO 9001: 2000.

- Đến năm 2010, 100% CB,CC (kể cả CB,CC cấp xã) đạt trình độ chuẩn về trình độ chuyên môn và lý luận chính trị; toàn tỉnh đào tạo 50 tiến sĩ và 100 thạc sĩ; tất cả cán bộ quản lý doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế qua các lớp đào tạo về khởi sự doanh nghiệp và các lớp bồi dưỡng về kiến thức hội nhập kinh tế quốc tế.

c. Các giải pháp chính.

- Thiết lập cơ chế nhân dân và doanh nghiệp tham gia giám sát hoạt động của CB,CC các cơ quan HCNN thực hiện nhiệm vụ cung cấp dịch vụ công bằng nhiều hình thức; công khai, minh bạch hoá

thủ tục, quy trình giải quyết từng loại hồ sơ và mẫu hoá thủ tục ở từng cơ quan và đăng tải trên các trang Web địa phương; đặt hòm thư góp ý, điều tra xã hội học đối với đối tượng doanh nhân, nhân dân.

- Huy động cả hệ thống chính trị vào công cuộc CCHC; đẩy mạnh công tác tuyên truyền CCHC trên các phương tiện thông tin đại chúng và thông qua hệ thống chính trị để tuyên truyền, phổ biến cho các tầng lớp nhân dân, ngành, giới về chủ trương CCHC và TTHC theo cơ chế “*Một cửa*” bằng nhiều biện pháp cụ thể rõ ràng, dễ hiểu: tài liệu, sách, báo, tờ rơi... Quán triệt lại cho đội ngũ CB,CC về chủ trương, biện pháp CCHC trong *Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010*, đặc biệt là đội ngũ CB,CC lãnh đạo, quản lý ở các đơn vị, địa phương.

- Tiếp tục kiện toàn các cơ quan HCNN theo chủ trương của Chính phủ; giao quyền tự chủ hoàn toàn cho các đơn vị sự nghiệp và doanh nghiệp nhà nước về tổ chức bộ máy, biên chế, tài chính và hoạt động cung ứng dịch vụ sản xuất - kinh doanh.

- Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng CB,CC gắn liền với dự báo phát triển kinh tế - xã hội trong 5, 10, 15 năm tới và gắn với sử dụng để phát hiện, phát huy tài năng; sử dụng có hiệu quả chất xám của CB,CC trẻ phục vụ cho CNH, HĐH của tỉnh.

- Tăng cường thanh tra công vụ, thực hiện nghiêm quy chế làm việc; đẩy lùi tham nhũng, tiêu cực, triệt tiêu thái độ sách nhiễu của CB,CC trong hoạt động công vụ; xử lý kiên quyết, nghiêm kể cả đưa ra khỏi bộ máy HCNN những CB,CC thoái hoá, biến chất, những nhiều, vô trách nhiệm trước dân.

- Từ năm 2006-2010, mỗi năm chọn một chủ đề thích hợp về CCHC để tập trung chỉ đạo hoàn thành tốt nhiệm vụ chương trình CCHC giai đoạn 2006-2010 □