

LÀO CAI ĐẨY MẠNH CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

■ TRẦN NGÀ (*)

Sau hơn 10 năm tái lập với đầy đủ những khó khăn của một tỉnh vùng cao biên giới nhiều dân tộc, nhưng Lào Cai đã và đang có những chuyển biến vững chắc về mọi mặt. Điều đó không chỉ thể hiện bằng chỉ số tăng trưởng kinh tế liên tục đạt mức cao mà công tác tổ chức, đào tạo bồi dưỡng cán bộ... cũng đạt những kết quả nhất định. Trong đó việc triển khai chương trình cải cách hành chính (CCHC) nhà nước là một trong những nhiệm vụ được Tỉnh uỷ, Uỷ ban Nhân dân tỉnh đặc biệt quan tâm.

Về cải cách thể chế mà trọng tâm là CCHC nhà nước theo cơ chế "một cửa" đang được dư luận nhân dân đồng tình ủng hộ. Việc giảm thủ tục hành chính ở các cơ quan đã tạo nhiều thuận tiện, hạn chế những tốn kém và loại bỏ những quy định, thủ tục rườm rà cho người dân. Trước kia khi muốn giải quyết công việc người dân phải đi lại nhiều lần và phải đến nhiều cơ quan thì nay mọi thủ tục đều được giải quyết ở bộ phận tiếp nhận và trả kết quả theo cơ chế "một cửa". Hiện nay, tỉnh đã triển khai thực hiện CCHC theo cơ chế "một cửa" ở 9 huyện và 4 sở, riêng ở xã, phường đến tháng 4-2005 bắt đầu triển khai. Công tác ban hành văn bản ở các cấp, các ngành những năm qua đều thực hiện đúng thẩm quyền, pháp luật và trình tự quy định. Đặc biệt là sự vận dụng sáng tạo các chủ trương, chính sách, các quy định của Chính phủ vào thực tế của địa phương. Tỉnh cũng ban hành nhiều cơ chế chính sách ở các lĩnh vực tài chính, xây dựng, hải quan, xuất nhập cảnh... tạo môi trường thông thoáng, hành lang pháp lý thúc đẩy phát triển kinh tế, xã hội của tỉnh.

(*) Sở Nội vụ tỉnh Lào Cai

Về công tác cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước đã triển khai thực hiện Nghị định 171 và 172/2004/NĐ-CP của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan chuyên môn thuộc Uỷ ban Nhân dân tỉnh, huyện theo hướng gọn nhẹ hợp lý. Hiện nay cấp tỉnh có 22 sở, ban, ngành là cơ quan chuyên môn; cấp huyện có 13 phòng, ban chuyên môn. Tỉnh cũng đang tích cực triển khai xây dựng trụ sở theo mô hình hợp khối để hiện đại hoá công sở các cơ quan hành chính nhà nước, nhằm thúc đẩy công tác CCHC nhanh hơn. Bên cạnh đó, một số đơn vị sự nghiệp do yêu cầu CCHC để thu hút đầu tư cũng đã được thành lập như: Ban Quản lý (BQL) khu kinh tế cửa khẩu thành phố Lào Cai, BQL các cụm công nghiệp của tỉnh... Mặt khác, phân biệt rõ chức năng quản lý hành chính nhà nước với chức năng sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp để tránh tình trạng chồng chéo khi giải quyết công việc chuyên môn, trên nguyên tắc "tăng cường phân cấp đi đôi với phân quyền". Nguyên tắc này đã được thực hành rất có hiệu quả, nhất là ở các lĩnh vực quan trọng: đầu tư xây dựng cơ bản, ngân sách, giáo dục, nông-lâm nghiệp. Về cơ bản, bộ máy hành chính của tỉnh đã được sắp xếp lại theo hướng tinh gọn hợp lý và có hiệu quả.

Về công tác xây dựng và phát triển đội ngũ công chức: công tác thi tuyển, xét tuyển cán bộ vào làm việc tại các cơ quan hành chính sự nghiệp được thực hiện nghiêm túc, công khai, dân chủ và đúng quy định của Pháp lệnh cán bộ, công chức. Từ năm 2001 đến nay, đã tuyển dụng 5.235 cán bộ, công chức, viên chức vào làm việc tại các cơ quan hành chính sự nghiệp của tỉnh. Nhờ đó mà

chất lượng đầu vào của cán bộ, công chức (đặc biệt là cán bộ cơ sở) được nâng cao. Công tác luân chuyển cán bộ, tăng cường cán bộ cho vùng sâu, vùng xa, đặc biệt khó khăn đã tạo nhiều chuyển biến rõ rệt. Năm 2002 tăng cường 187 cán bộ ở khối Đảng, đoàn thể và lực lượng vũ trang đến công tác tại các xã đặc biệt khó khăn trong thời hạn từ 3-5 năm nhằm giúp đồng bào ổn định đời sống và phát triển kinh tế. Công tác luân chuyển cán bộ từ tỉnh về trung ương, từ tỉnh về huyện, thành phố; tỉnh, huyện, thành phố về xã, phường, thị trấn cũng được triển khai có hiệu quả. Việc tổ chức thành công cuộc bầu cử Hội đồng Nhân dân các cấp năm vừa qua đã góp phần không nhỏ củng cố, ổn định bộ máy cán bộ ở các cấp. Không có đơn vị nào phải bầu thêm, bầu lại, chất lượng đại biểu được nâng lên, tỷ lệ đại biểu là người dân tộc, là nữ tăng so với các nhiệm kỳ trước.

Công tác bồi dưỡng, đào tạo, đào tạo lại nâng cao trình độ chuyên môn cho cán bộ được quan tâm đánh giá đúng mức. Trong 5 năm qua, đã đào tạo về lĩnh vực chuyên môn nghiệp vụ, quản lý nhà nước, lý luận chính trị... cho gần 14.000 người, bồi dưỡng kiến thức văn hoá cho gần 5.000 cán bộ cơ sở, nhờ đó mà chất lượng cán bộ, công chức của tỉnh ngày một nâng cao. Sau khi tách tỉnh, số cán bộ có trình độ tiến sĩ, thạc sĩ rất ít thì hiện nay con số ấy đã tăng 7,5 lần chiếm 1,17%, trình độ đại học chiếm 18%, tăng 7,5 lần, trình độ cao đẳng và trung cấp chiếm 62,69% trong tổng số cán bộ, công chức. Bên cạnh đó, việc thực hiện một trong 27 đề án của tỉnh về "Chính sách hỗ trợ đào tạo và thu hút cán bộ khoa học - kỹ thuật, nghệ nhân, công nhân có trình độ tay nghề cao làm việc tại tỉnh Lào Cai" thực sự đạt kết quả cao. Trong 3 năm từ 2002-2004 tỉnh đã tiếp nhận 4.004 người, trong đó đại học là 697 người, cao đẳng là 1.563 người, còn lại là trung và sơ cấp. Công tác quản lý cán bộ, công chức của

tỉnh cũng đang bước đầu được thiết lập trên cơ sở quản lý dữ liệu bằng hệ thống tin học tại Sở Nội vụ và ở một số sở, ban, ngành, huyện và thành phố.

Trong năm 2004, Ủy ban Nhân dân tỉnh đã có quyết định khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với 14 sở, ngành. Dự kiến sẽ thực hiện công tác này đối với tất cả các đơn vị hành chính còn lại của tỉnh trong năm 2005. Đồng thời từng bước tháo gỡ khó khăn, xử lý những tồn đọng, tạo môi trường thuận lợi cho các doanh nghiệp yên tâm sản xuất kinh doanh và thực hiện nghĩa vụ với ngân sách nhà nước ở lĩnh vực quản lý tài chính doanh nghiệp.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đã đạt được trong quá trình triển khai CCHC những năm qua vẫn còn bộc lộ một số hạn chế. Trình độ của đội ngũ cán bộ ở các sở, ban, ngành đặc biệt là ở cơ sở vẫn còn yếu, thiếu những chuyên gia giỏi trong các lĩnh vực kinh tế mũi nhọn. Mặt khác trình độ quản lý nhà nước, ngoại ngữ, tin học vẫn chưa đáp ứng yêu cầu đòi hỏi ngày càng cao trong công tác quản lý và thực thi nhiệm vụ công vụ, vẫn còn một bộ phận nhỏ cán bộ, công chức thiếu sự quan tâm chỉ đạo về công tác CCHC. Mặt khác, do chưa có cơ chế tài chính phù hợp, kinh phí thực hiện CCHC còn hạn chế nên trong quá trình thực hiện vẫn còn gặp nhiều bất cập.

Năm 2005 là năm cuối triển khai chương trình CCHC giai đoạn I (2001-2005) và chuẩn bị thực hiện giai đoạn II (2005-2010), Ban chỉ đạo CCHC tỉnh xác định tiếp tục đẩy mạnh công tác cải cách thủ tục hành chính, thực hiện có hiệu quả cơ chế "một cửa" ở cả ba cấp: tỉnh, huyện (thành phố), xã (phường). Phân định rõ chức năng, nhiệm vụ thẩm quyền của các cơ quan trong hệ thống chính trị ở các cấp, với nguyên tắc "một việc chỉ giao cho một cơ quan". Tiếp tục triển khai Pháp lệnh cán bộ, công chức, thực hiện tiêu

chuẩn hoá cán bộ, công chức cấp xã, phường theo quy định. Nâng cao chất lượng hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nhà nước. Xây dựng kế hoạch đào tạo cán bộ giai đoạn 2006-2010. Tiếp tục cải tiến nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cho phù hợp với từng loại đối tượng, tăng cường thanh tra, kiểm tra việc thực hiện quy chế công chức và chế độ công vụ, tự kiểm tra nội bộ

đơn vị, quy định rõ nhiệm vụ cấp trên xử lý nghiêm sai phạm cấp dưới, tăng cường vai trò của lãnh đạo, chú trọng bồi dưỡng cán bộ, thực hiện khoán biên chế và kiểm soát chi phí hành chính. Để cao trách nhiệm của cán bộ, công chức nhà nước trong thực thi công vụ và phục vụ nhân dân xác định rõ đây là những nhiệm vụ có ý nghĩa, vị trí rất quan trọng trong công cuộc CCHC của tỉnh thời gian tới. ■

Tổ chức Chính phủ Việt Nam Dân chủ Cộng hoà - Một mô hình...

(Tiếp theo trang 12)

Sắc lệnh 77/SL giống như tổ chức quản lý đô thị của các thành phố như Pa-ri, Tô-ky-ô...

Nghiên cứu Nghị quyết 3 Ban Chấp hành Trung ương khoá VIII phần tiếp tục cải cách nền hành chính nhà nước có yêu cầu: "...Nghiên cứu phân biệt sự khác nhau giữa hoạt động của Hội đồng Nhân dân và nhiệm vụ quản lý hành chính ở đô thị với hoạt động của Hội đồng Nhân dân và nhiệm vụ quản lý hành chính ở nông thôn..."

Sở dĩ có sự phân biệt này là do xuất phát từ những đặc điểm khác nhau khá rõ nét giữa địa bàn đô thị và nông thôn. Điều đáng nói là cho đến nay chưa có những kết luận cần thiết về vấn đề này.

Thực trạng quản lý đô thị ngày nay còn những bất cập, lộn xộn có lẽ vì thiết kế bộ máy quản lý đô thị không khác gì bộ máy quản lý nông thôn.

Nhận thấy con người trong bộ máy chính quyền các cấp giữ vai trò quyết định hiệu lực, hiệu quả hoạt động của chính quyền, ngay từ những năm kháng chiến gian khổ ở chiến khu Việt Bắc, Hồ Chủ tịch đã ban hành Sắc lệnh 76/SL ngày 20/5/1950 Quy chế công chức Việt Nam. Quy chế công chức ra đời đã bước đầu luật hoá của hoạt động của công chức, không

chỉ bằng kêu gọi, giáo dục về chính trị tư tưởng mà đòi hỏi trong một Nhà nước pháp quyền mọi hoạt động của công chức phải trong khuôn khổ pháp luật. Công chức chỉ được làm những gì mà pháp luật cho phép. Ngay việc tuyển chọn bổ nhiệm công chức vào ngạch từ năm 1950 theo quy chế đã tổ chức hình thức thi tuyển. Một điều đáng nói là sau gần 50 năm, đến năm 1998 chúng ta mới ban hành Pháp lệnh cán bộ, công chức và phục hồi việc thi tuyển công chức. Thật là một sự chậm trễ cần phải suy ngẫm và rút kinh nghiệm.

Học tập tư tưởng Hồ Chí Minh trong lĩnh vực xây dựng nhà nước pháp quyền, tổ chức hoạt động của Chính phủ không nên chỉ nói những vấn đề lý luận chung chung mà phải nghiên cứu những việc Bác đã làm, những mô hình Bác tự tay thiết kế chúng ta mới mong rút ra những bài học bổ ích trong việc xây dựng chính quyền hoạt động hiệu lực, hiệu quả. ■

Tài liệu tham khảo: Hồ Chí Minh toàn tập, Tr553, 554

Việt Nam dân quốc công báo số 1 ngày 2-9-1945

Báo cứu quốc 5-9-1945.