

**VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI**

HÀ VIỆT THẮNG

**CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH CẤP XÃ
TỪ THỰC TIỄN HUYỆN CHỦ SÊ, TỈNH GIA LAI**

Chuyên ngành : Luật Hiến pháp và Luật Hành chính

Mã số : 60.38.01.02

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

PGS. TS. NGUYỄN MINH MÃN

HÀ NỘI, năm 2016

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành được luận văn này, trước tiên tôi xin chân thành gửi lời cảm ơn đến Ban Giám đốc Học viện Khoa học xã hội, các khoa, phòng, cơ sở học viện tại Đà Nẵng và quý thầy, cô trong Học viện Khoa học xã hội đã tận tình hướng dẫn, giúp đỡ, truyền đạt những kiến thức mới về chuyên ngành Luật Hiến pháp và Luật Hành chính đã tạo điều kiện cho tôi trong quá trình học tập, nghiên cứu khoa học.

Đặc biệt, tôi xin gửi lời cảm ơn sâu sắc nhất đến Thầy giáo PGS.TS Nguyễn Minh Mẫn, Hội đồng giáo sư Nhà nước và Pháp luật - người đã trực tiếp hướng dẫn tận tình để giúp tôi hoàn thành đề tài nghiên cứu này. Tôi xin chân thành biết ơn.

Đà Nẵng, tháng 07 năm 2016

Hà Viết Thắng

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là đề tài nghiên cứu của cá nhân tôi.

Các số liệu nêu trong luận văn là trung thực. Những kết luận khoa học của luận văn chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

Tác giả luận văn

Hà Viết Thắng

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH	7
1.1. Nhận thức chung về cải cách hành chính	7
1.2. Các yếu tố tác động và các điều kiện bảo đảm cải cách hành chính.....	14
1.3. Kinh nghiệm cải cách hành chính của một số địa phương và bài học kinh nghiệm	18
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH CẤP XÃ TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN CHƯ SÊ, TỈNH GIA LAI	28
2.1. Khái quát chung về cấp xã trên địa bàn huyện Chư sê, tỉnh Gia Lai	28
2.2. Kết quả thực hiện cải cách hành chính cấp xã trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai	34
2.3. Đánh giá chung về cải cách hành chính cấp xã trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai	55
CHƯƠNG 3. MỤC TIÊU, ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP ĐẨY MẠNH CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH CẤP XÃ TỪ THỰC TIỄN HUYỆN CHƯ SÊ, TỈNH GIA LAI	64
3.1. Mục tiêu, định hướng cải cách hành chính cấp xã từ thực tiễn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai.....	64
3.2. Một số giải pháp đẩy mạnh cải cách hành chính cấp xã từ thực tiễn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai.....	67
3.3. Một số kiến nghị.....	74
KẾT LUẬN	79
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	

DANH MỤC KÝ HIỆU VÀ CHỮ VIẾT TẮT

BCHTW	Ban Chấp hành Trung ương
CBCC	Cán bộ, công chức
CNH - HĐH	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
CCHC	Cải cách hành chính
CNTT	Công nghệ thông tin
CNXH	Chủ nghĩa xã hội
HC - SN	Hành chính - Sự nghiệp
HCNN	Hành chính nhà nước
HĐND	Hội đồng nhân dân
NĐ	Nghị định
NQ	Nghị quyết
QLNN	Quản lý nhà nước
QĐ	Quyết định
TTg	Thủ tướng
TƯ	Trung ương
UBND	Ủy ban nhân dân
UBTVQH	Ủy ban Thường vụ Quốc hội
XHCN	Xã hội chủ nghĩa

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong tiến trình đổi mới đất nước hiện nay, Đảng và Nhà nước ta rất quan tâm đến vấn đề cải cách hành chính Nhà nước, coi đó là nhiệm vụ trọng tâm của việc xây dựng và hoàn thiện Nhà nước. Trong những năm qua cải cách hành chính ở nước ta đã đạt nhiều kết quả quan trọng trong các nội dung như cải cách thể chế, cải cách tổ chức bộ máy hành chính, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, cải cách tài chính công. Tuy nhiên, trước yêu cầu của sự nghiệp đổi mới cải cách hành chính vẫn còn một số hạn chế, vướng mắc như: hệ thống pháp luật thiếu đồng bộ, chồng chéo; chế tài chưa cụ thể, chưa kịp thời; thủ tục hành chính còn rườm rà, thiếu công khai minh bạch; bộ máy hành chính nhà nước công kênh, chức năng, nhiệm vụ chồng chéo; trình độ năng lực của bộ phận cán bộ, công chức còn hạn chế, ý thức trách nhiệm, tinh thần phục vụ chưa cao; cơ sở vật chất còn thiếu, thiết bị công nghệ thông tin còn chưa đảm bảo

Qua 10 năm triển khai thực hiện Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010 đã thu được nhiều kết quả tích cực. Nhận thức của các cấp, các ngành thấy rõ yêu cầu của cải cách hành chính nhà nước được nâng lên, cải cách hành chính nhà nước là một quá trình khó khăn, phức tạp đòi hỏi phải tiến hành đồng bộ, liên tục và có quyết tâm thực hiện trong cả hệ thống chính trị. Kết quả cải cách hành chính nhà nước trên tất cả các nội dung: Cải cách thể chế; cải cách tổ chức bộ máy; xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức; cải cách tài chính công; hiện đại hóa nền hành chính đã góp phần tích cực thúc đẩy phát triển kinh tế- xã hội, ổn định chính trị và trật tự xã hội, cải cách hành chính được xem như động lực mạnh mẽ để thúc đẩy tăng trưởng phát triển kinh tế, phát huy dân chủ và duy trì hoạt động của bộ máy hành pháp.

Quán triệt đường lối của Đảng, Chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 30c/NQ-CP của Chính phủ ngày 08/11/2011, về Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020, trong đó đã xác định nhiệm vụ “Trọng tâm cải cách hành chính trong giai đoạn 10 năm tới là: Cải cách thể chế; xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, chú trọng cải cách hành chính sách tiền lương

nhằm tạo động lực thực sự để cán bộ, công chức, viên chức thực thi công vụ có chất lượng và hiệu quả cao; nâng cao chất lượng dịch vụ hành chính và chất lượng dịch vụ công”

Thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước về cải cách hành chính, trong những năm qua, chính quyền từ cơ sở cấp xã đến huyện của tỉnh Gia Lai nói chung và nói riêng đã có nhiều nỗ lực trong chỉ đạo triển khai, tổ chức thực hiện cải cách hành chính nhà nước ở cơ sở địa phương và đạt được những kết quả nhất định. Tuy nhiên, so với yêu cầu của công cuộc đổi mới và nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội trong giai đoạn hiện nay thì cải cách hành chính trên địa bàn vẫn chưa đáp ứng nhu cầu, nhiệm vụ. Bởi vậy, khảo sát đánh giá thực trạng cải cách hành chính cấp xã trên địa bàn huyện Chư Sê tỉnh Gia Lai, từ đó đề xuất các giải pháp có tính khả thi, phù hợp với điều kiện, tình hình thực tế của địa phương nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả cải cách hành chính cấp xã trên địa bàn huyện Chư Sê tỉnh Gia Lai có ý nghĩa thực tiễn sâu sắc.

Các xã trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai có vị trí đặt biệt quan trọng trong hệ thống các cấp chính quyền ở nước ta. hoạt động của chính quyền cấp xã, thị trấn bao quát các lĩnh vực chính trị kinh tế, văn hóa, xã hội, an ninh, quốc phòng trên địa bàn và hướng tới thực hiện nhiệm vụ bảo đảm cho các chủ trương, chính sách của Đảng và nhà nước vào cuộc sống, tạo điều kiện cho công dân thực hiện quyền và nghĩa vụ theo quy định của pháp luật hành chính cấp xã, thị trấn trên địa bàn tỉnh Gia Lai gồm 14 xã, 01 thị trấn, được đặt trên địa bàn tỉnh Gia lai là nơi thực hiện cải cách hành chính, Ủy ban nhân dân các xã, thị trấn nói trên điều nằm trong diện phải thực hiện cải cách hành chính thuộc thẩm quyền giải quyết, việc cải cách này xuất phát yêu cầu thực tiễn về phát triển, quản lý của tỉnh Gia Lai.

Là học viên ngành Luật Hiến pháp - Luật Hành Chính, hiện đang công tác ở trên địa bàn cấp xã của huyện Chư Sê tỉnh Gia Lai, có nhiều trăn trở về công tác cải cách hành chính ở địa phương, nên tôi đã chọn đề tài: *“Cải cách hành chính cấp xã từ thực tiễn huyện Chư Sê tỉnh Gia Lai”* để làm luận văn thạc sỹ Luật học.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Trong đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị, cải cách hành chính luôn được coi là vấn đề trọng tâm. Do vậy, vấn đề này đã và đang thu hút được đông đảo các cơ

quan, tổ chức và cá nhân các nhà khoa học tham gia nghiên cứu ở những góc độ khác nhau, đã có nhiều công trình nghiên cứu, bài viết về cải cách hành chính như:

Thang Văn Phúc (Chủ biên). *“Cải cách hành chính nhà nước: thực trạng, nguyên nhân và giải pháp”* Nxb Chính trị Quốc gia. Hà Nội, 2001.

Nguyễn Thị Hồng Hiếu, *“Các giải pháp tăng cường cải cách hành chính tại tỉnh Lào Cai”*, Luận văn thạc sỹ, Học viện Hành chính năm 2010.

Lê Thị Bình Minh, *“Đẩy mạnh cải cách hành chính nhà nước tỉnh Hòa Bình giai đoạn 2011-2020”*, Luận văn thạc sỹ, Học viện Hành chính năm 2013.

Dương Quang Tung (2007), *“Cải cách hành chính để thúc đẩy sự phát triển đất nước trong thời kỳ mở cửa, hội nhập hiện nay”*, Viện khoa học Tổ chức nhà nước.

PGS.TS Đinh Ngọc Vượng (2008), *“Cải cách hành chính và xây dựng nhà nước pháp quyền ở Việt Nam hiện nay”*, Viện Nhà nước và pháp luật, Việt Nam.

Nguyễn Khánh. *“Đổi mới, hoàn thiện tổ chức bộ máy và phương thức hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước các cấp”*. Nxb Lao động. Hà Nội, 2003;

- Sách *“CCHC: Vấn đề cấp thiết để đổi mới bộ máy Nhà nước”* Nxb Tp. Hồ Chí Minh, 2004 tập hợp những bài viết, ý kiến của các nhà lãnh đạo, nhà nghiên cứu về thực trạng, giải pháp CCHC nhà nước, cải cách thể chế pháp lí và những văn bản pháp luật liên quan đến CCHC.

- Sách *“Cải cách hành chính và công cuộc xây dựng nhà nước pháp quyền”* do Đoàn Trọng Tuyển (Chủ biên). Nxb Tư Pháp, Hà Nội, 2006. Khái quát về mục tiêu, quan điểm, nguyên tắc và các phương hướng cải cách hành chính.

- Viện nhà nước và pháp luật: *“Những vấn đề lý luận và thực tiễn về chính quyền địa phương ở Việt Nam hiện nay”*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2002. Đây là công trình thể hiện sự nghiên cứu sâu sắc của tập thể các nhà khoa học đầu ngành về chính quyền địa phương ở nước ta hiện nay.

- Giáo trình hành chính nhà nước do PGS.TS. Nguyễn Hữu Hải (Chủ biên), Đặng khắc Ánh, Hoàng Mai.... Nxb Giáo dục 2012. Trình bày khái niệm, đặc điểm, nguyên tắc tổ chức và hoạt động của hành chính nhà nước; Tổ chức và hoạt động của nền hành chính nhà nước; Quyết định quản lý hành chính nhà nước; Chính sách, kiểm soát và CCHC nhà nước.

Các bài viết trên tạp chí của các nhà khoa học, quản lý như: Dương Quang Tung (2011), Tiếp tục điều chỉnh chức năng, nhiệm vụ của Chính phủ - khâu then chốt của cải cách bộ máy hành chính nhà nước ở nước ta hiện nay, Tạp chí Quản lý Nhà nước, số 8/2011; Hoàng Quang Đạt (2011), Đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XI của Đảng, Tạp chí Quản lý Nhà nước, số 6/2011; Nguyễn Văn Thâm (2011), Cải cách hành chính và những kinh nghiệm về bồi dưỡng đội ngũ cán bộ chính quyền cấp cơ sở, Tạp chí Quản lý Nhà nước, số 9/2011; Trần Văn Tuấn (2008, 2010), Đẩy mạnh hơn nữa cải cách hành chính để hội nhập và phát triển, Cải cách thủ tục hành chính và cơ chế một cửa một cửa liên thông, Tạp chí Cộng sản 8/2008, 3/2010; Đỗ Quốc Sam (2007,2008), Chương trình cải cách hành chính: Thực trạng và vấn đề đặt ra, Lại bàn về cải cách hành chính, Tạp chí Cộng sản 2/2007, 4/2008; Đinh Duy Hòa (2007), Đẩy mạnh cải cách hành chính nâng cao hiệu quả quản lý của bộ máy nhà nước, Tạp chí Cộng sản 4/2007 v.v.....

Nhìn chung, các công trình, bài viết trên chỉ mới tập trung nghiên cứu về các khía cạnh khác nhau của cải cách hành chính trên phạm vi cả nước, chưa có công trình nào nghiên cứu, đánh giá về thực trạng và đề xuất giải pháp đẩy mạnh cải cách hành chính nhà nước ở cấp xã trên địa bàn huyện Chư Sê tỉnh Gia Lai nói riêng.

3. Mục đích và nhiệm vụ của luận văn

3.1. Mục đích nghiên cứu

Luận văn tập trung nghiên cứu những vấn đề lý luận về cải cách hành chính và khảo sát, đánh giá thực trạng cải cách hành chính cấp xã ở huyện Chư Sê tỉnh Gia Lai, từ đó đề xuất một số giải pháp đẩy mạnh cải cách hành chính góp phần xây dựng một nền hành chính trong sạch, vững mạnh, hiệu quả, đáp ứng các yêu cầu của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để thực hiện được mục đích nêu trên, luận văn có 3 nhiệm vụ cơ bản sau:

- Hệ thống một số vấn đề cơ sở lý luận về cải cách hành chính để làm rõ mục tiêu, nội dung, hình thức và phương pháp cải cách hành chính trong điều kiện của Việt Nam, của tỉnh Gia Lai nói chung và các xã trên địa bàn huyện Chư Sê nói riêng.

- Khảo sát, đánh giá, phân tích thực trạng cải cách hành chính cấp xã từ thực

tiền huyện Chư Sê tỉnh Gia Lai để đánh giá đúng kết quả, hạn chế và những nguyên nhân ảnh hưởng, làm cơ sở thực tiễn cho việc xây dựng chiến lược, kế hoạch cải cách hành chính cấp xã trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai trong thời gian tới.

- Đề xuất một số phương hướng, giải pháp có tính khả thi nhằm nâng cao hiệu quả trong công tác cải cách hành chính cấp xã trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Cải cách hành chính Nhà nước trên địa bàn cấp xã: Cải cách thể chế; Cải cách về thủ tục hành chính; Cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước; Xây dựng và nâng cao đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; Cải cách tài chính công và hiện đại hóa nền hành chính.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Đánh giá thực trạng cải cách hành chính giai đoạn 2001- đến nay; đề xuất giải pháp CCHC cấp xã trên địa bàn huyện Chư Sê tỉnh Gia Lai đến năm 2020.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp luận

Luận văn được thể hiện trên cơ sở phương pháp nghiên cứu của triết học duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của Triết học Mác - Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm của Đảng và Nhà nước ta về cải cách hành chính nhà nước.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể sau: thống kê, tổng hợp, phân tích, lịch sử cụ thể, khảo sát thực tế (quan sát, tọa đàm, phỏng vấn, nghiên cứu hồ sơ, văn bản liên quan về cải cách hành chính.....).

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn luận văn

6.1. Ý nghĩa lý luận: Từ kết quả nghiên cứu, hệ thống hóa một số vấn đề cơ sở lý luận về cải cách hành chính nhà nước ở cấp xã trên địa bàn huyện Chư Sê tỉnh Gia Lai, luận văn góp phần hình thành khung lý thuyết về cải cách hành chính nhà nước ở cấp xã trên địa bàn huyện Chư Sê tỉnh Gia Lai.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn: Từ kết quả nghiên cứu của luận văn có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo cho cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý cấp xã trong chỉ đạo

đẩy mạnh công tác cải cách hành chính nhà nước ở cấp xã trên địa bàn huyện Chư Sê tỉnh Gia lai cũng như những người quan tâm đến việc nâng cao hiệu quả cải cách hành chính.

Các kết quả nghiên cứu của luận văn có thể được dùng để nghiên cứu, xem xét áp dụng trong quá trình Cải cách hành chính cấp xã trên địa bàn huyện Chư Sê tỉnh Gia Lai trong giai đoạn hiện nay.

7. Cơ cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của luận văn gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về Cải cách hành chính.

Chương 2: Thực trạng Cải cách hành chính cấp xã trên địa bàn huyện Chư Sê tỉnh Gia Lai .

Chương 3: Mục tiêu, phương hướng, giải pháp đẩy mạnh Cải cách hành chính cấp xã từ thực tiễn huyện Chư Sê tỉnh Gia Lai.

CHƯƠNG 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

1.1. Nhận thức chung về cải cách hành chính

1.1.1. Khái niệm về cải cách hành chính

Từ nhiều năm nay, cải cách hành chính đã là một vấn đề mang tính tương đối phổ cập của xã hội Việt Nam. Người dân, tổ chức cảm nhận được kết quả, tác động của cải cách hành chính một cách trực tiếp nhất khi có việc phải tiếp xúc, giải quyết công việc với các cơ quan hành chính nhà nước.

Cải cách hành chính là một khái niệm đã được nhiều học giả, các nhà nghiên cứu hành chính trên thế giới đưa ra, dựa trên các điều kiện về chế độ, kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia, cũng như phụ thuộc vào quan điểm và mục tiêu nghiên cứu, do đó hầu hết các định nghĩa này là khác nhau:

Theo từ điển Pháp luật và hành chính do Giáo sư Đoàn Trọng Truyền chủ biên thì *“Nền hành chính nhà nước là tổng thể các tổ chức và quy chế hoạt động của bộ máy hành pháp có trách nhiệm quản lý công việc hàng ngày của Nhà nước do các cơ quan có tư cách pháp nhân công quyền tiến hành bằng những văn bản dưới luật để giữ gìn trật tự công, bảo vệ quyền lợi công và phục vụ nhu cầu hằng ngày của công dân”* [29, tr.102]

Cải cách hành chính là tạo ra những thay đổi trong các yếu tố cấu thành của nền hành chính nhằm làm cho các cơ quan hành chính nhà nước hoạt động hiệu lực, hiệu quả hơn, phục vụ nhân dân, phục vụ xã hội tốt hơn.

Cải cách hành chính là những nỗ lực có chủ định nhằm tạo nên những thay đổi cơ bản trong hệ thống hành chính nhà nước thông qua các cải cách có hệ thống hoặc thay đổi các phương thức để cải tiến ít nhất một trong những yếu tố cấu thành hành chính nhà nước: thể chế, cơ cấu tổ chức, nhân sự, tài chính công và tiến trình quản lý nhà nước.

Cải cách hành chính bao gồm các cải cách về tổ chức, nhân sự, quy trình và công vụ cũng như các biện pháp thích ứng của hành chính công nhằm tạo ra các cơ quan hành chính hiệu quả, thể chế hóa các thẩm quyền hành chính một cách rõ ràng,

đơn giản hóa hành chính và gần gũi với nhân dân.

Cải cách hành chính là một sự thay đổi có kế hoạch, theo một mục tiêu nhất định, được xác định bởi cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Cải cách hành chính không làm thay đổi bản chất hệ thống hành chính, mà chỉ làm cho hệ thống này trở nên hiệu quả hơn, phục vụ nhân dân tốt hơn so với trước, chất lượng các thể chế quản lý nhà nước đồng bộ, khả thi, đi vào cuộc sống hơn, cơ chế hoạt động, chức năng, nhiệm vụ của bộ máy, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức làm việc trong các cơ quan nhà nước sau khi tiến hành cải cách hành chính đạt hiệu quả, hiệu lực hơn, đáp ứng yêu cầu quản lý kinh tế - xã hội của một quốc gia.

Cải cách hành chính tùy theo điều kiện của từng thời kỳ, giai đoạn lịch sử, yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia, có thể được đặt ra những trọng tâm, trọng điểm khác nhau, hướng tới hoàn thiện một hoặc một số nội dung của nền hành chính, đó là tổ chức bộ máy, đội ngũ cán bộ, công chức, thể chế pháp lý, hoặc tài chính công...

Theo nghĩa rộng: CCHC có thể hiểu là một quá trình thay đổi cơ bản, lâu dài, liên tục bao gồm cơ cấu của quyền lực hành pháp và tất cả các hoạt động có ý thức của bộ máy nhà nước nhằm đạt được sự hợp tác giữa các bộ phận và các cá nhân vì mục đích chung của cộng đồng và phối hợp các nguồn lực để tạo ra hiệu lực, hiệu quả quản lý và các sản phẩm phục vụ nhân dân thông qua các phương thức tổ chức và thực hiện quyền lực. Hiểu theo nghĩa này, CCHC là những thay đổi được thiết kế có chủ định nhằm cải tiến một cách cơ bản các khâu trong hoạt động quản lý của bộ máy nhà nước; lập kế hoạch; định thể chế; tổ chức; công tác cán bộ; tài chính; chỉ huy; phối hợp; kiểm tra; thông tin và đánh giá.

Theo nghĩa hẹp: CCHC có thể hiểu như một quá trình thay đổi nhằm nâng cao hiệu lực và hiệu quả hành chính, cải tiến tổ chức, chế độ và phương pháp hành chính cũ, xây dựng chế độ và phương thức hành chính mới trong lĩnh vực quản lý của bộ máy hành chính nhà nước.

Mặt khác cũng cần phân biệt cải cách hành chính với những biến đổi thông thường, những việc làm cần thiết (thường gọi là cải tiến) trong nền hành chính, Cải tiến được tiến hành trên cơ sở một nền hành chính tương đối ổn định, hợp lý và vận

hành bình thường. Đó là đổi mới, cải thiện trong phạm vi hẹp ở một số bộ phận, quá trình nhất định để nền hành chính được hoàn thiện thêm. Quá trình cải tiến cũng chỉ diễn ra trong thời gian ngắn nhằm đáp ứng những đòi hỏi cục bộ, phiên diện, cấp thiết trước mắt của nền hành chính. Như vậy, những cải tiến này được hiểu như là sự tự điều chỉnh nền hành chính; trong đó cải cách hành chính được nhìn nhận với tầm vóc lớn hơn, phạm vi rộng hơn và phức tạp hơn. Điều này đòi hỏi cải cách hành chính phải được nghiên cứu một cách toàn diện và xây dựng một chiến lược dài hạn với những chương trình, kế hoạch cụ thể đối với tất cả các bộ phận cấu thành của nền hành chính.

Từ những vấn đề trên có thể hiểu: *Cải cách hành chính là hành vi hành chính nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của nền hành chính bằng việc cải biến chế độ, phương pháp hành chính cũ xây dựng chế độ và phương pháp hành chính mới trên phương diện thể chế hành chính, bộ máy hành chính, đội ngũ cán bộ, công chức hành chính và tài chính công.*

1.1.2. Sự cần thiết cải cách hành chính

Hệ thống hành chính nhà nước ta luôn trong quá trình động, vừa bảo đảm sự quản lý nhà nước trên các lĩnh vực xã hội, vừa tìm cách thức ứng với những thay đổi của xã hội, của nền kinh tế. Đến một lúc nào đó, các yếu tố của nền hành chính nếu không có những thay đổi, cải cách sẽ trở thành lực cản, làm cho hiệu lực, hiệu quả hành chính nhà nước kém đi, đó là lúc nền hành chính cần phải được cải cách một cách tổng thể hoặc cải cách một số yếu tố đang bất cập.

CCHC là một trong những nội dung cơ bản cần được quan tâm của tất cả các quốc gia trên thế giới vì đó là đòn bẩy để nâng cao hiệu quả của nhà nước trong việc phát triển kinh tế - xã hội, phát huy dân chủ và tiếng nói của người dân trong hoạt động quản lý nhà nước, củng cố và tăng cường tiềm năng về mọi mặt cho đất nước.

Nhìn tổng thể, 3 yếu tố sau đây chi phối và lý giải sự cần thiết của cải cách hành chính nhà nước:

- Một là, yêu cầu của sự phát triển xã hội, đặc biệt là yêu cầu của phát triển kinh tế - xã hội.
- Hai là, sự kém hiệu quả, hiệu lực của bản thân nền hành chính nhà nước.
- Ba là, yêu cầu của người dân, doanh nghiệp về sự phục vụ tốt hơn, hiệu quả

hơn của nền hành chính nhà nước.

Nghị quyết Đại hội đại biểu lần thứ XI của Đảng gần 20 lần nói đến vấn đề cải cách hành chính. Điều này cho thấy Đảng ta đặc biệt quan tâm đến vấn đề này. Quan điểm chỉ đạo của Đại hội XI là: *“Hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, trọng tâm là tạo lập môi trường cạnh tranh lành mạnh và cải cách hành chính nhà nước”, “bãi bỏ các thủ tục hành chính gây phiền hà cho tổ chức, cá nhân, doanh nghiệp và người dân”, “tiếp tục hoàn thiện và đẩy mạnh cải cách hành chính nhà nước phục vụ phòng, chống tham nhũng lãng phí, tập trung vào các lĩnh vực dễ xảy ra tham nhũng, lãng phí”, “đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính trong Đảng khắc phục tình trạng rườm rà, bất hợp lý về thủ tục”, “đẩy mạnh cải cách lập pháp, hành pháp và tư pháp”, “thực hiện chương trình tổng thể cải cách hành chính và hiện đại hóa nền hành chính quốc gia” [16, tr.90].*

Quán triệt quan điểm đẩy mạnh cải cách hành chính và trên cơ sở đánh giá kết quả thực hiện Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020, Chính phủ ban hành Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 8/11/2011 của Chính phủ đã xác định vai trò của cải cách hành chính là:

- Xây dựng, hoàn thiện hệ thống thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa nhằm giải phóng lực lượng sản xuất, huy động và sử dụng có hiệu quả mọi nguồn lực cho phát triển đất nước.

- Tạo môi trường kinh doanh bình đẳng, thông thoáng, thuận lợi, minh bạch nhằm giảm thiểu chi phí về thời gian và kinh phí của các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế trong việc tuân thủ thủ tục hành chính.

- Xây dựng hệ thống các cơ quan hành chính nhà nước từ Trung ương tới cơ sở thông suốt, trong sạch, vững mạnh, hiện đại, hiệu lực, hiệu quả, tăng cường tính dân chủ và pháp quyền trong hoạt động điều hành của Chính phủ và của các cơ quan hành chính nhà nước.

- Bảo đảm thực hiện trên thực tế quyền dân chủ của nhân dân, bảo vệ quyền con người, gắn quyền con người với quyền và lợi ích của dân tộc, của đất nước.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có đủ phẩm chất, năng lực và trình độ đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân và sự phát triển của đất nước.

Từ thực tiễn gần 30 năm thực hiện đường lối đổi mới của Đảng có thể khẳng định rằng cải cách hành chính nhà nước luôn là một chủ trương nhất quán, thể hiện tầm nhìn của Đảng trong lãnh đạo tổ chức và hoạt động của nhà nước, thông qua các biện pháp cụ thể ở từng giai đoạn phát triển của đất nước để cải cách, đổi mới nền hành chính nhà nước phù hợp với yêu cầu của quá trình phát triển.

Việt Nam đang trong quá trình xây dựng nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần, vận động theo cơ chế thị trường có sự quản lý của nhà nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Hiện nay Việt Nam đã trở thành thành viên của khu vực Mậu dịch tự do ASEAN (AFTA) từ tháng 7/1995, thành viên của Tổ chức thương mại thế giới WTO tháng 11/2006 và hội nhập kinh tế quốc tế. Đây là yêu cầu mới, khó khăn trong quản lý kinh tế xã hội, nếu bản thân nhà nước không đổi mới tổ chức và hoạt động, nâng cao hiệu quả quản lý thì không thể hoàn thành nhiệm vụ trên. Do đó yêu cầu tất yếu phải đổi mới, phải cải cách hành chính nhà nước để phù hợp với xu thế phát triển mới của xã hội hiện nay.

Nước ta phải tiếp tục cải cách hành chính vì 10 năm qua thực hiện CCHC vẫn còn nhiều hạn chế bất cập đó là: Nhiều cấp, nhiều ngành chưa đặt đúng cải cách hành chính nhà nước là một trong ba giải pháp cơ bản thực hiện chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, giai đoạn 2001-2010, 2010-2020. Tốc độ cải cách còn chậm, chưa nhất quán, hiệu quả còn thấp so với mục tiêu đặt ra là *“Xây dựng được một nền hành chính nhà nước dân chủ, trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại”*. Nhìn một cách tổng thể, những kết quả đạt được trong cải cách hành chính nhà nước những năm qua còn chưa tương xứng với yêu cầu, quy mô đổi mới toàn diện theo tinh thần Nghị quyết của Đảng và mục tiêu chung mà chương trình tổng thể đề ra; kết quả đạt được chưa thiết thực, chưa bền vững.

Hệ thống thể chế còn thiếu đồng bộ, thống nhất, còn chồng chéo, tăng về số lượng nhưng chất lượng còn hạn chế.

Có sự giảm đầu mối trực thuộc Chính phủ, nhưng bộ máy bên trong các bộ còn chưa giảm. Công tác kiểm tra, sắp xếp, sau phân cấp còn buông lỏng.

Chưa xây dựng cơ cấu cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước và chưa thực hiện tốt việc đào tạo trước khi bổ nhiệm; cơ chế quy định trách nhiệm

của người đứng đầu chưa rõ ràng và chưa đánh giá được chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức sau đào tạo; công tác cải cách tiền lương triển khai còn chậm, tiền lương chưa thực sự là động lực thúc đẩy cán bộ, công chức thực thi công vụ.

Cải cách tài chính công thực hiện mới chỉ là bước đầu, kết quả đạt được còn hạn chế. Các thể chế về cải cách tài chính công chưa được sửa đổi, bổ sung kịp thời cho phù hợp với thực tế.

Việc áp dụng hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO 9001-2000 vào hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước theo Quyết định số 144/2006/QĐ-TTg ngày 20 tháng 6 năm 2006 của Thủ tướng Chính phủ, kết quả đạt được nhưng vẫn còn hạn chế.

Việc hiện đại hoá công sở chưa đồng bộ, dẫn tới manh mún, phân tán. Kết quả đầu tư xây dựng trụ sở cấp xã, thị trấn vẫn chưa thực hiện được như Chương trình tổng thể đề ra. Ứng dụng công nghệ thông tin không đạt mục tiêu của Chương trình tổng thể.

Có những đề án, dự án, biện pháp, chương trình hành động nhằm thực hiện cải cách hành chính nhà nước trên các nội dung Chương trình tổng thể về hình thức và bản chất thì rất có ý nghĩa nhưng vấn đề triển khai trong thực tế chưa mang lại nhiều kết quả như mong muốn, việc triển khai còn mang nặng tính hình thức, chưa chú ý sâu về chất lượng thực tế, chất lượng thực thi.

Sự tham gia, đóng góp ý kiến của người dân, tổ chức, doanh nghiệp và công chúng vào quá trình cải cách hành chính còn ít, hạn chế.

Các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai đa phần là Nông nghiệp, sau nhiều năm với sự đoàn kết nỗ lực xây dựng kinh tế- xã hội, mặc dù đã có những tiến triển bước đầu, nhưng các xã, thị trấn của tỉnh Gia Lai vẫn còn nhiều khó khăn thử thách: cơ sở hạ tầng kém, nền kinh tế có điểm xuất phát thấp, kinh tế tự cung, tự cấp là chủ yếu, sản xuất nông nghiệp còn chậm hầu như không đáng kể, về quản lý hành chính đang tồn tại khá nhiều yếu kém cần phải thay đổi để đáp ứng yêu cầu đặt ra là: việc quản lý còn thiếu tập trung thống nhất, kỷ luật, kỷ cương hành chính trong một số xã, thị trấn chưa nghiêm, công tác kiểm tra, giám sát còn hạn chế, làm giảm hiệu lực, hiệu quả quản lý điều hành. Chất lượng, năng lực của một bộ phận cán bộ, công chức

có mặt còn hạn chế...Để khắc phục tình trạng này, giải pháp tối ưu các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai phải tập trung đẩy mạnh cải cách hành chính bao gồm các mục tiêu của Chương trình tổng thể CCHC 2011-2020 theo Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08/11/2011 của Chính phủ là:

- Xây dựng, hoàn thiện hệ thống thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa nhằm giải phóng lực lượng sản xuất, huy động và sử dụng có hiệu quả mọi nguồn lực cho phát triển đất nước.

- Tạo môi trường kinh doanh bình đẳng, thông thoáng, thuận lợi, minh bạch nhằm giảm thiểu chi phí về thời gian và kinh phí của các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế trong việc tuân thủ thủ tục hành chính.

- Xây dựng hệ thống các cơ quan hành chính nhà nước từ Trung ương tới cơ sở thông suốt, trong sạch, vững mạnh, hiện đại, hiệu lực, hiệu quả, tăng tính dân chủ và pháp quyền trong hoạt động điều hành của Chính phủ và của các cơ quan hành chính nhà nước.

- Bảo đảm thực hiện trên thực tế quyền dân chủ của nhân dân, bảo vệ quyền con người, gắn quyền con người với quyền và lợi ích của dân tộc, của đất nước.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có đủ phẩm chất, năng lực và trình độ, đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân và sự phát triển của đất nước.

Trọng tâm cải cách hành chính trong giai đoạn 10 năm tới là: cải cách thể chế, xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức chú trọng cải cách chính sách tiền lương nhằm tạo động lực thực sự để cán bộ, công chức thực thi công vụ có chất lượng và hiệu quả cao; nâng cao chất lượng dịch vụ hành chính và chất lượng dịch vụ công.

1.1.3. Nội dung của cải cách hành chính

Chương trình CCHC giai đoạn 2011 - 2020 xác định rõ nhiệm vụ CCHC trên sáu lĩnh vực cụ thể là cải cách thể chế; cải cách thủ tục hành chính; cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước; xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức; cải cách tài chính công và hiện đại hóa nền hành chính.

1.2. Các yếu tố tác động và các điều kiện bảo đảm cải cách hành chính

1.2.1. Các yếu tố tác động đến cải cách hành chính

- Các yếu tố chủ quan

Đội ngũ cán bộ, công chức mang yếu tố quyết định chất lượng, hiệu lực, hiệu quả của bộ máy nhà nước dẫn đến sự thành công của quá trình cải cách hành chính. Nếu cơ chế tốt đến mấy, bộ máy hành chính có đơn giản gọn nhẹ đến mấy mà con người không sử dụng được thì vẫn không mang lại hiệu quả. Nhân tố con người ở đây chính là đội ngũ cán bộ, công chức. “ Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đủ đức, đủ tài và tâm huyết nghề nghiệp luôn là vấn đề mang tính chiến lược, phát huy yếu tố con người là điều kiện đặc biệt quan trọng đảm bảo sự thành công của công cuộc đổi mới, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” [18, tr.41]. Nền hành chính chúng ta nhìn chung đội ngũ cán bộ, công chức có nhiều tiến triển trong quá trình đổi mới nhưng vẫn chưa phù hợp với yêu cầu đã đề ra.

Vai trò, ý thức của người dân cũng là yếu tố quan trọng trong cải cách hành chính nhà nước. Sự tham gia của người dân đóng góp tích cực cho quá trình cải cách hành chính, bởi quá trình này ảnh hưởng trực tiếp đến lợi ích và đến đời sống, đến công việc của người dân.

- Các yếu tố khách quan

Hệ thống chính trị có ảnh hưởng rất lớn đến cải cách hành chính vì cơ chế hoạt động của hệ thống chính trị chi phối mọi hoạt động quản lý nhà nước. Nếu cải cách hành chính không đặt ra và trong quá trình đổi mới hệ thống chính trị thì rất khó đạt mục tiêu. Trước yêu cầu của giai đoạn phát triển mới của đất nước cần phải đổi mới trong quan hệ phân công trong lãnh đạo và quản lý điều hành. Có như vậy mới mong đạt được mục tiêu của cải cách hành chính. Nếu cải cách hành chính đi trước mà hệ thống chính trị không thay đổi theo sẽ làm cho cải cách hành chính trở nên cứng nhắc, không mang lại hiệu quả.

Điều kiện kinh tế - văn hóa xã hội gắn liền với CCHC, vì CCHC là nhằm cải cách cho phù hợp với cơ cấu kinh tế mới, định hướng phát triển, tạo môi trường pháp lý thuận lợi và điều tiết nền kinh tế quốc dân.

Phát triển hội nhập toàn cầu là xu thế tất yếu và không thể đảo ngược. Trong

tiến trình phát triển và hội nhập vào thế giới và khu vực nhiều vấn đề mang tầm chiến lược đang đặt ra đối với đất nước ta trên tất cả các lĩnh vực của đời sống kinh tế - chính trị, văn hóa - xã hội, quốc phòng - an ninh, đối ngoại. Quá trình hội nhập toàn cầu hóa khiến nền hành chính cũng phải đổi thay theo để phù hợp với các chính sách kinh tế - xã hội của thế giới. Cải cách hành chính sẽ góp phần tích cực để đất nước phát triển và hội nhập quốc tế.

1.2.2. Các điều kiện bảo đảm cải cách hành chính

- Chính trị

Đặc trưng tiêu biểu của hệ thống chính trị Việt Nam là hệ thống một đảng duy nhất cầm quyền. Đặc trưng này chi phối nhiều vấn đề, trong đó có vấn đề cải cách hành chính. Cải cách hành chính muốn tiến hành được, muốn duy trì và đẩy mạnh, trước hết phải là một chủ trương trong đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam. Tách rời vai trò lãnh đạo của Đảng không thể có cải cách, càng không thể có những kết quả tích cực. Từ năm 1995 cho đến nay. Chủ trương cải cách hành chính đã được xác định trong một loạt các Nghị quyết của Đảng tại các hội nghị Ban Chấp hành Trung ương và trong các văn kiện Đại hội VII cho đến Đại hội XI đã khẳng định: “*Tiếp tục đổi mới tổ chức và hoạt động của Chính phủ theo hướng xây dựng nền hành chính thống nhất, thông suốt, trong sạch, vững mạnh, có hiệu lực hiệu quả; tổ chức tinh gọn và hợp lý; tăng tính dân chủ và pháp quyền trong điều hành của Chính phủ; ...Đẩy mạnh cải cách hành chính, nhất là thủ tục hành chính; giảm mạnh và bãi bỏ các thủ tục hành chính gây phiền hà cho các tổ chức và công dân. Nâng cao năng lực, chất lượng xây dựng và tổ chức các cơ chế, chính sách. Đẩy mạnh xã hội hóa các dịch vụ công phù hợp với cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa*” [28, tr.123].

Cải cách hành chính nhà nước không tách rời sự lãnh đạo của Đảng vừa là bài học kinh nghiệm, vừa là đặc trưng cải cách hành chính của Việt Nam. Mặt thuận lợi của vấn đề này chính là ở chỗ sự hiện diện của các tổ chức Đảng, của các đảng viên đang giữ các chức vụ lãnh đạo trong các cơ quan, tổ chức nhà nước từ Trung ương tới cơ sở. Các thành viên này có trách nhiệm triển khai Nghị quyết Đảng về cải cách hành chính thông qua các hình thức thích hợp, trong đó có hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước. Trước yêu cầu của giai đoạn phát triển mới của đất nước, cần đổi mới

phương thức lãnh đạo của Đảng, đổi mới tổ chức Đảng, đổi mới sự vận động của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức đoàn thể, có như vậy mới mong đạt được mục tiêu của cải cách hành chính.

- Pháp lý

Cải cách hành chính ở Việt Nam được đặt trong khuôn khổ các quan điểm và chủ trương của Đảng Cộng Sản Việt Nam về đổi mới hệ thống chính trị và cải cách bộ máy Nhà nước. Cải cách hành chính phải gắn liền với xây dựng và chỉnh đốn Đảng; đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với Nhà nước nói chung và nền hành chính nói riêng nhằm giữ vững và phát huy bản chất của giai cấp công nhân, nhân dân trong xây dựng Nhà nước Việt Nam pháp quyền XHCN. Việc đổi mới phương thức lãnh đạo, tăng cường sự chỉ đạo của Đảng thông qua việc định hướng chiến lược cải cách hành chính là một vấn đề có tính kiên quyết, có ý nghĩa quan trọng bảo đảm cho việc kiện toàn hợp lý tổ chức bộ máy Nhà nước, nâng cao phẩm chất, năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức và góp phần thiết lập kỷ luật, kỷ cương trong hệ thống các cơ quan hành chính.

Với vị trí là cơ quan hành chính nhà nước cao nhất, Chính phủ đóng vai trò quan trọng trong chỉ đạo triển khai cải cách hành chính của đất nước. Từ chủ trương của Đảng, Chính phủ có trách nhiệm cụ thể hoá thành các chương trình, kế hoạch cải cách hành chính, trên cơ sở đó các bộ, ngành Trung ương và chính quyền địa phương các cấp xây dựng và tổ chức thực hiện các chương trình, kế hoạch cải cách hành chính của mình nhằm bảo đảm mục tiêu chung của cải cách là xây dựng được một nền hành chính mạnh, hiệu lực, hiệu quả, vì dân phục vụ.

Trước đây, Chính phủ đã ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010 và Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2010-2020.

Công tác chỉ đạo của Chính phủ và Thủ tướng Chính phủ đối với công cuộc cải cách hành chính đã bảo đảm rõ định hướng, mục tiêu cải cách hành chính; xác định rõ các nhiệm vụ cải cách; xác định các trọng tâm, ưu tiên cải cách theo từng thời kỳ; Xác định trách nhiệm người đứng đầu các cơ quan hành chính, trước hết là các Bộ trưởng và Chủ tịch UBND cấp tỉnh trong triển khai cải cách hành chính; tổng kết từ thực tiễn

cải cách để hoạch định thể chế, cơ chế mới, có tính chất áp dụng chung trong cả nước.

- Bộ máy

Chuyển sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, vai trò, chức năng của nhà nước nói chung, của từng cơ quan hành chính nói riêng cần phải có sự điều chỉnh lại cho phù hợp, từ đó dẫn đến tổ chức bộ máy phải có những thay đổi cần thiết. Bản thân tổ chức bộ máy hành chính từ Trung ương đến cơ sở còn nhiều bất cập, chồng chéo, nhiều tầng nấc. Phương thức làm việc của các cơ quan hành chính chưa mang lại hiệu quả cao, đòi hỏi phải nghiên cứu cải cách.

Hội nghị Trung ương 7 khoá VIII (08/1999) [2, tr.24-29] “Khẳng định trong điều kiện một Đảng cầm quyền, sự đổi mới chưa đồng bộ các tổ chức trong hệ thống chính trị là trở ngại lớn của công cuộc cải cách hành chính nhà nước trong thời gian qua”. Không thể tiến hành cải cách nền hành chính tách rời sự đổi mới tổ chức và phương thức hoạt động của các đoàn thể nhân dân, cũng không thể cải cách hành chính một cách biệt lập mà không đồng thời đổi mới tổ chức và cơ chế hoạt động của các cơ quan lập pháp, hành pháp, cơ quan tư pháp. Nghị quyết đã chỉ rõ việc kiện toàn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị nước ta trong những năm tới phải quán triệt các quan điểm, nguyên tắc cơ bản về hệ thống chính trị đã được xác định trong Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội và các Nghị quyết của Đảng.

Thực hiện Nghị quyết này, Chính phủ đã chỉ đạo đợt tổng rà soát quy mô lớn chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan hành chính từ Trung ương đến cơ sở và tổ chức thực hiện việc tinh giản biên chế với mục tiêu nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức.

- Con người

Xét cho cùng nhân tố con người vẫn là cái quan trọng nhất mang yếu tố quyết định chất lượng, hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước dẫn đến sự thành công của quá trình CCHC. Nhân tố con người ở đây chính là đội ngũ cán bộ, công chức; đội ngũ cán bộ, công chức là một thiết chế quyền lực, nhân danh nhà nước để quản lý toàn xã hội. Xây dựng đội ngũ CBCC đủ đức, đủ tài và tâm huyết nghề nghiệp luôn là vấn đề mang tính đường lối chiến lược, xuyên suốt trong quá trình cách mạng về cải cách hành chính nhà nước. Đây thực chất là chiến lược phát huy

yếu tố con người nói chung và tăng cường năng lực quản trị quốc gia nói riêng, là điều kiện đặc biệt quan trọng bảo đảm thành công của công cuộc đổi mới, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

- Các yếu tố khác

Ngoài các điều kiện trên, một số yếu tố khác đóng vai trò quan trọng để đảm bảo cải cách hành chính như: tình hình kinh tế, chính trị và xã hội của đất nước trong từng giai đoạn lịch sử, trình độ văn hoá, sức khoẻ chung của người dân, sự phát triển của nền giáo dục quốc dân, sự phát triển của sự nghiệp y tế trong việc chăm lo sức khoẻ cộng đồng, chất lượng của thị trường cung ứng lao động, sự phát triển của công nghệ thông tin, đường lối phát triển kinh tế, chính trị và quan điểm cải cách hành chính của Đảng và Nhà nước...

Đất nước ta trong quá trình CNH - HĐH đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế, là quá trình chuyển đổi căn bản, toàn diện các hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ và quản lý kinh tế - xã hội từ sử dụng lao động thủ công là chính, sang sử dụng sức lao động một cách phổ biến cùng với phương tiện và phương pháp tiên tiến hiện đại dựa trên sự phát triển của khoa học- công nghệ, tạo ra năng suất lao động cao. Để đẩy mạnh sự nghiệp CNH - HĐH thì phải đẩy mạnh cải cách hành chính, đẩy mạnh tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, vững bước đi lên chủ nghĩa xã hội.

1.3. Kinh nghiệm cải cách hành chính của một số địa phương và bài học kinh nghiệm

1.3.1. Kinh nghiệm cải cách hành chính của một số địa phương

** Kinh nghiệm của thành phố Đà Nẵng*

Đà Nẵng là một thành phố thuộc vùng Nam Trung bộ, là một trung tâm kinh tế, văn hóa, giáo dục, khoa học công nghệ của khu vực miền Trung - Tây Nguyên. Thành phố Đà Nẵng là địa phương đi đầu trong công tác CCHC nhà nước. CCHC nhà nước đã nhận được sự quan tâm chỉ đạo xuyên suốt, quyết liệt, kiên trì của cả hệ thống chính trị thành phố và cả toàn dân, đây là một trong những nội dung được đánh giá định kỳ trong các chương trình làm việc của BCH Đảng bộ thành phố Đà Nẵng, HĐND và UBND thành phố Đà Nẵng. Điểm nhấn và sự khác biệt trong công tác chỉ đạo, điều hành về CCHC là thành phố Đà Nẵng đã đề ra những giải pháp và mô hình mới để

nâng cao năng lực chỉ đạo điều hành và là địa phương đi đầu về thực hiện tốt công tác CCHC.

- Về cải cách thủ tục hành chính:

Chính quyền thành phố Đà Nẵng đã thường xuyên tiến hành rà soát, hệ thống hóa các quy định về thủ tục hành chính để điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung theo hướng đơn giản, dễ hiểu, dễ làm, thuận lợi nhất cho người dân, giảm từ 1/3 đến 1/2 thời gian giải quyết các dịch vụ hành chính công trên tất cả các lĩnh vực, thông qua cơ chế một cửa, một cửa liên thông đã trở thành điểm sáng nhất sau 10 năm thực hiện công tác CCHC. Từ năm 2001, cơ chế một cửa đã được thực hiện đồng bộ ở cả ba cấp: thành phố, quận, huyện và phường, xã (100% cơ quan chuyên môn thuộc UBND thành phố, 100% quận, huyện, phường, xã). Thành phố đã và đang triển khai các giải pháp ứng dụng CNTT trong cung ứng dịch vụ hành chính công và bước đi đầu tiên triển khai tại chính quyền cơ sở. Đến nay 100% phường, xã được cài đặt và sử dụng phần mềm một cửa điện tử để quản lý hồ sơ một cửa, một cửa liên thông; tiếp nhận, xử lý hồ sơ; phục vụ tra cứu thủ tục hành chính và tình trạng giải quyết hồ sơ của tổ chức, công dân.

- Cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước

Thành phố tập trung kiện toàn chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thành phố và UBND quận, huyện, phường, xã phù hợp với yêu cầu trong giai đoạn mới. Đây cũng là giai đoạn thành phố thực hiện chủ trương triển khai thí điểm không tổ chức HĐND huyện, quận, phường đã góp phần giảm thiểu tầng nấc trung gian, tinh gọn bộ máy, giảm bớt các quy trình xử lý công việc, bảo đảm tính thống nhất, thông suốt, nâng cao hiệu quả, hiệu lực của bộ máy hành chính nhà nước, đồng thời vẫn bảo đảm phát huy quyền làm chủ của nhân dân ở địa phương.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức

Tỷ lệ được cử đi đào tạo, bồi dưỡng hàng năm chiếm 30% tổng số cán bộ, công chức, viên chức hiện có. Thực hiện Đề án 393, thành phố đã cử 81 người đi học thạc sĩ, tiến sĩ tại các cơ sở nước ngoài (trong đó có 20 tiến sĩ). Đối với đào tạo học sinh giỏi tốt nghiệp trung học phổ thông theo Đề án 47, thành phố đã cử 288 em đi học trong nước và nước ngoài. Bên cạnh đó, chính sách thu hút nguồn nhân lực bên ngoài cũng có những kết quả đáng phấn khởi (sau 10 năm, thành phố Đà Nẵng đã tiếp nhận

và bố trí công tác cho 866 người thuộc diện thu hút). Đề án đào tạo nguồn chức danh Bí thư, Chủ tịch UBND phường, xã (Đề án 89) cũng đã có 139 người tốt nghiệp ra trường bố trí công tác tại các phường, xã. Đồng thời, sau hơn 4 năm (2006 - 2010) triển khai thực hiện chủ trương thi tuyển chức danh lãnh đạo, đến nay đã có 19 lượt sở, ban, ngành, UBND quận, huyện tổ chức thi tuyển với 207 ứng viên đăng ký dự thi và có 68 trúng tuyển. Qua thi tuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đã khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức có tuổi đời trẻ, cán bộ trong diện quy hoạch, khơi nguồn lực từ bên ngoài đăng ký dự thi và đã tuyển chọn những người có trình độ, năng lực, có phẩm chất, đạo đức tốt, phù hợp với kết quả quy hoạch cán bộ của các ngành, các địa phương để bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý các cơ quan, đơn vị.

- Hiện đại hóa nền hành chính

Hạ tầng CNTT của các cơ quan hành chính nhà nước đã được quan tâm đầu tư thường xuyên. Số lượng máy tính hiện nay tại các sở, ban, ngành, quận, huyện đạt tỷ lệ 1,23 máy/cán bộ, công chức, viên chức. Mạng trực thành phố được thiết lập bằng mạng truyền số liệu chuyên dùng, đã triển khai đến 100% sở, ngành, quận, huyện. Đến năm 2015, 100% các sở, ban, ngành và UBND quận, huyện đã thiết lập trang thông tin điện tử, trong đó: có 27/27 website đã triển khai 77 dịch vụ hành chính công trực tuyến ở mức 3 và mức 4 (91,5% cơ quan hành chính) phục vụ người dân, doanh nghiệp. Hiệu quả ứng dụng rõ nét tại nhiều cơ quan, đơn vị, đặc biệt rõ nét thông qua các dịch vụ do Cục thuế và Cục Hải quan triển khai với 85% hồ sơ được giải quyết thông qua mạng mức 3 và mức 4.

** Kinh nghiệm của tỉnh Hòa Bình*

Hòa Bình là một tỉnh miền núi thuộc vùng Tây Bắc Việt Nam, có vị trí ở phía Nam Bắc Bộ, vừa tiếp giáp với thủ đô Hà Nội, vừa là cửa ngõ vùng Tây Bắc của đất nước. Thành phố Hòa Bình - trung tâm hành chính, kinh tế, chính trị của tỉnh cách thủ đô Hà Nội 73 km theo đường quốc lộ 6, cách sân bay quốc tế Nội Bài 93 km và cách cảng biển Hải Phòng 170 km. Hiện toàn tỉnh có 1 thành phố, 10 huyện, với 210 phường, xã, thị trấn. Về kinh tế, nhịp độ tăng trưởng GDP trung bình hàng năm đạt 7,7 - 9,5%, trong đó giai đoạn 2001 - 2005 là 8%, giai đoạn 2006 - 2010 khoảng 8-10%. GDP bình quân đầu người đạt trên 6,7 triệu đồng, tương ứng 464 - 551 USD, bằng 58 -

69% trung bình cả nước.

Xác định CCHC là một trong những giải pháp quan trọng góp phần thúc đẩy nhanh tốc độ phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương, UBND tỉnh giao Thủ trưởng các sở, ban, ngành, chủ tịch UBND cấp huyện, thành phố xây dựng kế hoạch hành động của ngành, địa phương mình; bố trí đủ nguồn nhân lực và các điều kiện đảm bảo hoàn thành những công việc được giao chủ trì thực hiện và tập trung chỉ đạo, tăng cường kiểm tra, đôn đốc việc triển khai thực hiện Chương trình hành động với kết quả cao nhất. Mục tiêu mà chương trình hướng tới là: đẩy mạnh CCHC nhằm tiếp tục xây dựng và hoàn thiện bộ máy cơ quan Nhà nước các cấp trong tỉnh, bảo đảm dân chủ, trong sạch, vững mạnh, từng bước hiện đại, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả theo nguyên tắc của nhà nước pháp quyền XHCN dưới sự lãnh đạo của Đảng; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của công cuộc đổi mới; đáp ứng yêu cầu sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Sau thời gian đẩy mạnh CCHC, Hòa Bình đã đạt nhiều thành tựu đáng kể, đã duy trì và nâng cao chất lượng hoạt động cơ chế một cửa, một cửa liên thông tại 17 sở, ngành, 11 huyện, thành phố và 210 xã, phường, thị trấn, tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức, cá nhân trong quá trình giải quyết công việc. Đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng, điện, đường, trường, trạm cho các xã, huyện vùng cao, điều tra nhu cầu đào tạo từ đó đưa ra chỉ tiêu đào tạo đội ngũ cán bộ công chức cho phù hợp với nền hành chính của từng ban, ngành trong tỉnh. Tăng cường năng lực cho đội ngũ cán bộ, công chức; công tác quản lý cán bộ, công chức, thanh tra công vụ, kỷ luật, kỷ cương hành chính; chấn chỉnh thái độ phục vụ của đội ngũ công chức với nhân dân. Áp dụng hệ thống Quản lý Chất lượng ISO 9001:2008 tại các phòng ban, công trình của tỉnh, được tổ chức QMS (Úc) tiến hành giám sát đánh giá cao.

Nhờ có chương trình CCHC mà Hòa Bình dần bình ổn nền kinh tế - xã hội. Đây là khâu đột phá quan trọng để thực hiện thắng lợi kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội. Hiện nay bộ máy hành chính của tỉnh được tổ chức khoa học, hiệu lực, hiệu quả, thể chế hành chính được cải cách và hoàn thiện cơ bản, phát huy dân chủ, thiết lập chế độ công khai, minh bạch; công tác ban hành văn bản được tiếp tục đổi mới về chất lượng và nội dung, thường xuyên đánh giá, rà soát, rút kinh nghiệm để văn bản quy

phạm pháp luật được triển khai, thực hiện, mang lại hiệu quả thiết thực; nhiều quy trình, thủ tục hành chính đã được đơn giản, công khai hóa, thời gian giải quyết được rút ngắn, qua đó tạo thuận lợi cho tổ chức và công dân, doanh nghiệp, có nhiều cải thiện tích cực với phương châm phục vụ người dân, doanh nghiệp tạo đà cho những chuyển động sâu sắc trong quá trình thực hiện CCHC ở tỉnh.

Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có chuyển biến tích cực; công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức cũng như công tác luân chuyển, đề bạt cán bộ được thực hiện đồng bộ, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức được nâng lên.

Thực hiện tốt chính sách tài chính công theo cơ chế khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính; giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tổ chức, biên chế, tài chính, góp phần thay đổi phương thức quản lý thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, nhất là các đơn vị sự nghiệp công lập.

** Kinh nghiệm của tỉnh Lào Cai*

Lào Cai là tỉnh vùng cao biên giới, nằm giữa vùng Đông Bắc và Tây Bắc của Việt Nam, có diện tích tự nhiên 6.383,88 km². Những năm qua Lào Cai đã có những bước phát triển vững chắc, từng bước trở thành trung tâm thương mại, du lịch của vùng Tây Bắc, có những kết quả đó là nhờ đẩy mạnh công tác cải cách hành chính. Công tác CCHC từ tỉnh đến cơ sở đã được quan tâm chỉ đạo của các cấp ủy đảng, chính quyền các cấp, có sự quan tâm phối hợp của các đoàn thể quần chúng nên CCHC của tỉnh đã từng bước đi vào nề nếp. Bộ máy hành chính được tổ chức khoa học, hiệu lực, hiệu quả quản lý hành chính nhà nước được nâng cao rõ rệt, thể chế nền hành chính được cải cách và hoàn thiện cơ bản, phát huy dân chủ, thiết lập chế độ công khai, minh bạch từ 24 cơ quan hành chính ở tỉnh xuống còn 19 cơ quan, từ 119 phòng, ban, cấp huyện, thành phố xuống còn 108 phòng, ban; công tác ban hành văn bản được tiếp tục đổi mới về chất lượng và nội dung, thường xuyên đánh giá, rà soát, rút kinh nghiệm để văn bản quy phạm pháp luật được triển khai thực hiện, mang lại hiệu quả thiết thực, nhiều quy trình, thủ tục hành chính đã được đơn giản, công khai hóa, thời gian giải quyết được rút ngắn, qua đó tạo điều kiện thuận lợi cho tổ chức và nhân dân trong thực hiện giao dịch hành chính với cơ quan nhà nước, góp phần cải

thiện mối quan hệ với người dân, doanh nghiệp, có nhiều cải thiện tích cực với phương châm phục vụ người dân, doanh nghiệp tạo đà cho những chuyển động sâu sắc trong quá trình thực hiện CCHC của tỉnh, nổi bật ở những nội dung sau:

- Công tác điều hành, chỉ đạo CCHC

UBND tỉnh đã ban hành Chương trình CCHC tỉnh Lào Cai giai đoạn 2011-2020 tại Quyết định số 323/QĐ-UBND, Kế hoạch CCHC giai đoạn 2012-2015 tại Quyết định 1479/QĐ-UBND, Chỉ thị số 07/CT-UBND về tiếp tục đẩy mạnh CCHC nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước... Kết quả đạt được: Tổ chức điều tra lấy ý kiến người dân và doanh nghiệp về kết quả cải cách thủ tục hành chính trong lĩnh vực đất đai; đánh giá nội bộ kết quả thực hiện Đề án 30 của Thủ tướng Chính phủ trên địa bàn tỉnh; hỗ trợ xây dựng phần mềm thực hiện thủ tục hành chính qua môi trường điện tử đối với thủ tục cấp, đổi giấy phép lái xe; xây dựng Trang thông tin điện tử cho 10 đơn vị; thí điểm hệ thống quản lý theo kết quả tại 02 đơn vị; triển khai hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO 9001:2008; tổ chức các lớp bồi dưỡng nâng cao năng lực thực hiện cơ chế một cửa, kỹ năng giao tiếp hành chính và bồi dưỡng công tác tuyên truyền viên, báo cáo viên cải cách hành chính học tập, chia sẻ kinh nghiệm về cải cách hành chính.

- Cải cách thể chế và cải cách thủ tục hành chính

Tỉnh công bố, ban hành và cập nhập vào cơ sở dữ liệu quốc gia đối với 168 thủ tục hành chính theo Nghị định 63/2010/NĐ-CP ngày 08/6/2010 của Chính phủ về kiểm soát thủ tục hành chính thuộc thẩm quyền giải quyết của các Sở Công thương, Nông nghiệp và phát triển nông thôn, Văn hóa Thể thao và Du lịch, Tư pháp. Trong đó, ban hành mới 56 thủ tục hành chính; sửa đổi, bổ sung 104 thủ tục hành chính; hủy bỏ, bãi bỏ, thay thế 8 thủ tục hành chính. Tỉnh đã đề nghị Cục kiểm soát thủ tục hành chính công khai và không công khai các thủ tục hành chính theo quy định; tiếp tục kiểm soát thực hiện thủ tục hành chính thuộc thẩm quyền của các Sở, ban, ngành, UBND cấp huyện, cấp xã; kiểm tra, rà soát chất lượng văn bản quy phạm pháp luật có quy định về thủ tục hành chính; đánh giá tác động thủ tục hành chính, kịp thời biểu dương những cá nhân, tổ chức triển khai thực hiện tốt công tác kiểm tra, rà soát thủ tục hành chính, cải cách thủ tục hành chính và chấn chỉnh, xử lý các hành vi thực hiện

không đúng với sự chỉ đạo của Chính phủ và của tỉnh về công tác kiểm soát thủ tục hành chính.

- Cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước

Thực hiện Nghị định số 13, 14/2008/NĐ-CP ngày 04/02/2008 của Chính phủ, quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh; đến nay, toàn tỉnh có 19 sở, ban, ngành, 06 đơn vị sự nghiệp thuộc UBND tỉnh và 15 đơn vị hành chính cấp huyện, thị xã, thành phố (mỗi đơn vị hành chính có 12 phòng, ban chuyên môn). Tỉnh tiếp tục kiện toàn tổ chức bộ máy các cơ quan hành chính thuộc UBND cấp tỉnh, cấp huyện. Các đơn vị, địa phương trên địa bàn tỉnh đã xác định rõ các nguyên tắc làm việc và ban hành quy chế làm việc, quy định cụ thể trách nhiệm, quyền hạn cho tập thể, cá nhân người đứng đầu cơ quan, đơn vị, mối quan hệ công tác của cán bộ, công chức, viên chức nhằm nâng cao chất lượng thực thi công vụ. Nhiều cơ quan, đơn vị đã chủ động thiết lập đường dây nóng công khai số điện thoại, hộp thư điện tử để tiếp nhận và xử lý kịp thời các phản ánh khiếu nại tố cáo và xây dựng quy chế phối hợp giữa các cơ quan, tổ chức trong quá trình giải quyết hồ sơ, thủ tục hành chính như Sở Tư pháp, Sở Nội vụ, Ban quản lý các Khu công nghiệp, Sở Ngoại vụ, Sở Xây dựng, Sở Công thương...

- Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

Tỉnh đã kiểm tra, rà soát, xây dựng hệ thống chức danh, tiêu chuẩn cán bộ, công chức các ngành, các cấp; xây dựng quy hoạch, kế hoạch tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng với yêu cầu quản lý và sử dụng cán bộ, công chức. Đến nay, tỉnh đã hoàn thành công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, quy hoạch cho từng chức danh cụ thể, trong đó quy hoạch cán bộ dân tộc thiểu số ở cấp tỉnh chiếm 25,96%, cấp huyện chiếm 19,59%. Việc quản lý cán bộ, công chức thực hiện đúng các quy định của Luật Cán bộ, Công chức, thực hiện công khai, minh bạch trong tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm, khen thưởng, chuyển ngạch, luân chuyển, điều động cán bộ, công chức; đồng thời, các cơ quan, đơn vị tổ chức triển khai thực hiện tốt quy tắc ứng xử và quy chế văn hóa công sở.

- Cải cách tài chính công

100% các đơn vị cấp tỉnh và 15/15 huyện, thành phố đã ban hành quy chế chi tiêu nội bộ, quản lý và sử dụng tài sản công trong việc thực hiện chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính theo Nghị định số 130/NĐ-CP; 906/906 đơn vị sự nghiệp đã thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập theo Nghị định số 43/2006/NĐ-CP; 9/33 tổ chức khoa học công lập thực hiện Nghị định số 115/NĐ-CP và Nghị định 96/2010/NĐ-CP

- Hiện đại hóa nền hành chính

Tiếp tục triển khai Nghị quyết 46/2011/NQ-HĐND về ứng dụng và phát triển CNTT giai đoạn (2011 - 2015); tỉnh tổ chức khảo sát điều tra hiện trạng ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động của HĐND và UBND xã, phường, hoàn thành các nội dung dự án tăng cường năng lực cán bộ thông tin và truyền thông cơ sở thuộc chương trình mục tiêu quốc gia năm 2011; tiếp tục duy trì sử dụng hệ thống thư điện tử của tỉnh, hệ thống điều hành trực tuyến (OMS); đưa vào vận hành 8 Trang thông tin điện tử, xây dựng trang Tiếng anh cho Cổng thông tin điện tử của tỉnh; hướng dẫn cung cấp dịch vụ công trực tuyến... Tỉnh tăng cường thu hút, phát triển nguồn nhân lực và xây dựng hạ tầng mạng LAN, Internet, Website trong các cơ quan nhà nước. Phối hợp với Cục Ứng dụng CNTT - Bộ Thông tin và Truyền thông mở lớp đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý, đầu tư ứng dụng CNTT theo Nghị định số 102/2009/NĐ-CP đối với các đối tượng là cán bộ chuyên môn đang công tác tại các sở, ban, ngành, UBND cấp huyện và các tổ chức cá nhân tham gia dự án CNTT sử dụng nguồn vốn ngân sách Nhà nước.

1.3.2. Bài học kinh nghiệm

Từ thực tiễn hoạt động CCHC của ba tỉnh trong thời gian qua, có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm sau:

Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, tăng cường sự phối hợp hoạt động của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức thành viên đối với tổ chức và hoạt động của bộ máy chính quyền các cấp. Đảng lãnh đạo công tác CCHC bằng đường lối, chủ trương, chính sách, thông qua cương lĩnh, nghị quyết và các chỉ thị nhằm đảm bảo Đảng

không lấn sân, làm thay công việc của Nhà nước.

Đối với chính quyền các cấp, phải đề ra Kế hoạch thực hiện nhiệm vụ CCHC hàng năm, 5 năm. Phân công cụ thể các phòng, ban và đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức phụ trách rõ ràng về nghĩa vụ, trách nhiệm, quyền hạn đối với từng phần việc. Có chế độ báo cáo cụ thể để giải quyết kịp thời những vướng mắc, khó khăn. Đồng thời thường xuyên kiểm tra, giám sát đối với toàn bộ hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước và đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; kiên quyết xử lý kịp thời, nghiêm minh những hành vi tiêu cực, gây ảnh hưởng xấu đến hình ảnh của nền công vụ.

Về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức cần phải chú ý những vấn đề sau: xác định rõ mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng; nội dung đào tạo, bồi dưỡng phải toàn diện, chuyên sâu; tăng cường các phương pháp đào tạo, bồi dưỡng mới; cần phân loại cán bộ, công chức trước khi đào tạo, bồi dưỡng để đạt hiệu quả cao. Bản thân cán bộ, công chức phải thường xuyên tự học, tự rèn luyện, đổi mới tư duy, thấm nhuần tư tưởng cán bộ, công chức là công bộc của dân, lấy nhiệm vụ phục vụ nhân dân là mục tiêu phấn đấu.

Phát huy vai trò của truyền thông, báo chí và các phương tiện thông tin đại chúng trong việc kiểm tra, giám sát, góp ý và tuyên truyền về chương trình CCHC trước công luận.

Tăng cường đội ngũ cán bộ, công chức chuyên trách về công tác CCHC ở các ngành, các cấp, đặc biệt là cấp cơ sở; thường xuyên mở lớp tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ CCHC cho cán bộ, công chức để thực hiện tốt nhiệm vụ CCHC ở địa phương.

Kết luận Chương 1

Có nhiều khái niệm và cách hiểu khác nhau về CCHC, tùy thuộc vào điều kiện kinh tế - xã hội, chính trị của mỗi nước, cũng như theo quan điểm nghiên cứu, nhưng nhìn chung lại đây là một trong những nội dung cơ bản cần được quan tâm của tất cả các quốc gia trên thế giới vì đó là đòn bẩy để nâng cao hiệu quả của cải cách hành chính nhà nước trong việc phát triển kinh tế, phát huy dân chủ và tiếng nói của người dân trong hoạt động quản lý nhà nước, củng cố và tăng cường tiềm năng về mọi mặt cho đất nước.

Việt Nam đang trong quá trình xây dựng và hoàn thiện nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, vì vậy song song với đổi mới cơ chế quản lý kinh tế - xã hội, CCHC cũng là nhiệm vụ quan trọng được Đảng và nhà nước quan tâm lãnh đạo, thực hiện. Trong văn kiện của Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VI (1986) đã xác định rõ *“Để thiết lập cơ chế quản lý mới, cần thực hiện một cuộc cải cách lớn về tổ chức bộ máy của các cơ quan nhà nước”*

Đối với các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai cũng vậy, tuy là một xã nghèo của tỉnh Gia Lai nhưng Đảng bộ và chính quyền các xã, thị trấn của huyện Chư Sê rất quan tâm đến việc thực hiện CCHC, đặc biệt là cải cách thủ tục hành chính mà trong đó coi đây là giải pháp cải cách hành chính là quan trọng.

Thực tế hiện nay cho thấy, nền hành chính của nước ta từ chính quyền trung ương đến các xã, thị trấn vẫn còn mang dấu ấn của cơ chế quản lý tập trung, quan liêu, bao cấp, nhiều nơi vẫn còn giữ cơ chế "xin - cho", bộ máy trì trệ, nhiều tầng nấc, năng lực và trình độ cán bộ, công chức vừa thiếu lại vừa yếu.

Nghiên cứu về cơ sở lý luận của CCHC và thực tiễn tại một số xã, thị trấn đã tạo điều kiện để tác giả nghiên cứu và đánh giá thực trạng thực hiện CCHC cấp xã trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai, để phân tích, đánh giá cơ hội và thách thức để các xã, thị trấn thuộc tỉnh Gia lai thực hiện CCHC thành công.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH CẤP XÃ TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN CHUR SÊ, TỈNH GIA LAI

2.1. Khái quát chung về cấp xã trên địa bàn huyện Chư sê, tỉnh Gia Lai

2.1.1 . Đặc điểm tự nhiên, kinh tế - xã hội cấp xã trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai

** Đặc điểm tự nhiên*

Gia Lai là tỉnh miền núi, biên giới nằm ở phía Bắc vùng Tây Nguyên, có diện tích tự nhiên 15.536,9km² (theo Quyết định số 272/QĐ-TTg ngày 27/2/2007 của Thủ tướng Chính Phủ). Tiếp giáp theo địa giới hành chính bao gồm: Phía bắc giáp tỉnh Kon Tum; Phía Đông giáp tỉnh Quảng Ngãi, Bình Định và Phú Yên; Phía Nam giáp tỉnh Đắk Lắk; Phía Tây giáp Campuchia.

Có 38 dân tộc anh em sinh sống, trong đó dân tộc Kinh chiếm nhiều nhất với 713.403 người, Dân tộc thiểu số chiếm 44,8% trong đó dân tộc Jrai có 372.302 người; dân tộc Bahnar có 150.416 người; người Tày có 10.107 người, người Nùng có 10.045 người, tiếp theo là Mường có 6.133 người, người Thái có 3.584 người, người Dao có 4.420 người cùng các dân tộc ít người khác như người Mông, người Hoa, người Ê Đê... Dân số tính đến năm 2011, dân số toàn tỉnh Gia Lai đạt gần 1.322.000 người, mật độ dân số đạt 85 người/km². Trong đó dân số sống tại thành thị đạt gần 399.900 người, dân số sống tại nông thôn đạt 922.100 người. Dân số nam đạt 671.2000 người, trong khi đó nữ đạt 650.800 người. tỷ lệ tăng tự nhiên dân số phân theo địa phương tăng 17,2%.

Gia Lai có 16 đơn vị hành chính bao gồm: Thành phố Pleiku, thị xã An Khê, thị xã Ayun Pa, các huyện: Kbang, Đăk Đoa, Chư Păh, Ia Grai, Mang Yang, Kông Chro, Đức Cơ, Chư Prông, Chư Sê, Đăk Pơ, Ia Pa, Phú Thiện, và huyện Krông Pa,

Trong đó Thành phố Pleiku là trung tâm kinh tế, chính trị, văn hóa và thương mại của tỉnh Gia Lai, nơi hội tụ của 2 quốc lộ chiến lược của vùng Tây Nguyên là quốc lộ 14 theo hướng Bắc Nam và quốc lộ 19 theo hướng Đông Tây, là điều kiện thuận lợi để giao lưu phát triển kinh tế- xã hội với vùng Duyên Hải Nam Trung Bộ, cả

nước và quốc tế.

Huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai được thành lập theo Quyết định số 34-HĐBT ngày 17/8/1981 của Hội đồng Bộ trưởng trên cơ sở các xã Ia Tiêm, Bờ Ngoong, AlBă, Hbông và xã Dun của huyện Mang Yang. Các xã Ia Glai, Ia Hlốp, Ia Hnú, Ia Ko, Ia Le và Nhon Hòa của huyện Chư Prông và Nghị quyết số 43/NQ-CP ngày 27/8/2009 của Chính phủ điều chỉnh địa giới hành chính huyện Chư Sê để thành lập huyện Chư Puh thuộc tỉnh Gia Lai. Huyện lỵ của huyện Chư Sê là Thị trấn Chư Sê. Diện tích tự nhiên của huyện Chư Sê là 64.103,51 ha chiếm 4,14% diện tích tự nhiên của tỉnh Gia Lai; Dân số 94.389 người; vị trí địa lý: Phía Bắc giáp huyện Đăk Đoa; phía Nam giáp huyện Chư puh; phía Đông giáp huyện Mang Yang; phía Tây giáp huyện Chư Prông; Đơn vị hành chính cấp xã, thị trấn: 15 (1 thị trấn, 14 xã). Các xã huyện Chư Sê gồm: Ia Blang, Dun, Ayun, IaLBá, Kông Htok, Bar Măih, Ia Tiêm, Chư Pong, Ia Glai, Ia Hlốp, Ia Ko, Ia Pal và Hbông.

Huyện Chư Sê có vị trí khá thuận lợi về giao thông, với 3 trục quốc lộ: quốc lộ 14 lên tỉnh Gia Lai với các tỉnh Quảng Nam, Đà Nẵng, với Tây nguyên với Tp. Hồ Chí Minh, Đông Nam Bộ vùng Đồng bằng sông Cửu Long (từ Chư Sê đến Buôn Mê thuộc tỉnh ĐăkLăk khoảng 200 km) và Campuchia (cửa khẩu quốc tế Lệ Thanh) quốc lộ 25 với tỉnh phú Yên và Duyên Hải miền Trung. [14 tr.21-25]

Kinh tế chủ yếu của huyện Chư Sê hiện nay là tập trung phát triển Nông nghiệp toàn diện về cao su, hồ tiêu, cà phê và chăn nuôi gia súc, gia cầm, trồng rừng gắn với từng bước đẩy mạnh phát triển tiểu thủ công nghiệp, thương mại dịch vụ theo hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế công nông nghiệp, tiểu thủ công nghiệp và dịch vụ du lịch.

Các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai là vùng có điều kiện tự nhiên khắc nghiệt, mùa nắng nóng bức, mùa mưa liên tục mưa dầm, khí hậu thay đổi thất thường. Những điều kiện tự nhiên nêu trên ít nhiều ảnh hưởng đến tâm lý con người, hành vi học tập nâng cao học vấn, khoa học kỹ thuật chưa vươn lên trong quá trình phát triển.

** Đặc điểm về kinh tế - xã hội*

Từ năm 2001 đến nay, tốc độ tăng trưởng kinh tế của huyện Chư Sê luôn đạt tỷ lệ cao. mức tăng trưởng kinh tế của huyện Chư Sê đạt 13,92%. Tổng giá trị sản xuất

toàn huyện đạt 2.185 tỷ đồng (tính theo giá cố định 1994), trong đó nông - lâm nghiệp đạt 815 tỷ đồng (tăng 10,65%); công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp - xây dựng đạt 690 tỷ đồng (tăng 15,38%); thương mại - dịch vụ 680 tỷ đồng (tăng 16,54%). Cơ cấu kinh tế chuyển dịch đúng hướng. Thu nhập bình quân đầu người đạt 36, đồng/năm. Sản xuất nông nghiệp được coi là ngành kinh tế mũi nhọn của địa phương. Tổng diện tích gieo trồng trên địa bàn huyện trong năm đạt 28.883,68 ha; tổng sản lượng lương thực ước cả năm là 29.739,88 tấn. Lợi thế là địa bàn trọng điểm về phát triển hồ tiêu với thương hiệu Hồ tiêu Chư Sê, các năm qua, bằng nhiều chương trình khác nhau, huyện đã tiếp tục đẩy mạnh phát triển cây hồ tiêu theo chiều sâu với mục đích nâng cao hơn nữa năng suất và sản lượng thay thế vườn tiêu già cỗi, năng suất thấp...

Đối với cây cà phê, năng suất, sản lượng trên địa bàn cao hơn niên vụ trước 10-15%, giá thu mua cao và ổn định nên nhân dân yên tâm sản xuất. Song song với đẩy mạnh sản xuất, công tác bảo vệ thực vật, thủy lợi... cũng được các cấp triển khai đôn đốc, chủ động phòng trừ đạt hiệu quả, không để xảy ra dịch bệnh trên vật nuôi, cây trồng. Hiện nay, tổng đàn gia súc toàn huyện là 62.754 con đàn gia cầm 63.800 con. giá trị sản xuất công nghiệp-tiểu thủ công nghiệp ngoài quốc doanh ước đạt 81,4 tỷ đồng. Tổng mức bán lẻ hàng hóa và dịch vụ đạt 1.150 tỷ đồng.

Hiện nay, trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai hiện có 1.165 cơ sở kinh doanh, đã quy hoạch và phát triển hệ thống chợ với 8 chợ và 3 siêu thị đang hoạt động phục vụ nhu cầu mua sắm, tiêu dùng của nhân dân, lượng vốn đầu tư xây dựng ước đạt 23.729,3 triệu đồng. Thu ngân sách tại địa bàn, không tính kết dư chuyển nguồn là 90 tỷ đồng, chi ngân sách ước thực hiện 409,73 tỷ đồng. Tổng mức huy động vốn của các ngân hàng ước đạt 1.089 tỷ đồng; dư nợ của các ngân hàng là 2.302 tỷ đồng; tỷ lệ nợ xấu bình quân 0,47%, mặc dù chịu tác động của cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu và lạm phát, nhưng nền kinh tế của huyện luôn giữ vững ổn định và phát triển. Cơ cấu kinh tế nông, lâm, ngư nghiệp chiếm 32,18%, công nghiệp - xây dựng chiếm 31,92%, Huyện đã thực hiện chuyển dịch cơ cấu kinh tế, theo đó một số diện tích vùng trồng cây ngắn ngày sang dài ngày. Nông nghiệp vẫn phát triển tương ứng với tốc độ phát triển nông nghiệp chung cả tỉnh.

- Về nguồn nhân lực

Các xã, thị trấn thuộc huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai có nguồn nhân lực tương đối thấp. Người dân các xã, thị trấn của huyện Chư Sê là vùng chịu ảnh hưởng nặng nề nhất trong hai cuộc kháng chiến bảo vệ Tổ quốc. Huyện Chư Sê hiện có 69.200 người trong độ tuổi lao động, chiếm 56,2 % dân số; số lao động đang làm việc trong các ngành nghề là 67.800 người, trong đó: nông nghiệp, lâm nghiệp có 48.000 người, công nghiệp có 4.131 người, xây dựng có 2.190 người, dịch vụ và quản lý HCNN có 8.950 người.

Hàng năm, nguồn lao động ở huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai và các xã, thị trấn được bổ sung từ 300 đến 500 người, đó là những người vừa tốt nghiệp phổ thông cơ sở, phổ thông trung học, các trường dạy nghề, các trường cao đẳng, đại học. Nguồn lao động có trình độ được bổ sung nhưng chất lượng còn thấp. Nếu so sánh với các huyện thuộc tỉnh Gia Lai thì huyện Chư Sê là huyện ít có điều kiện phát triển KTXH, số người thất nghiệp và số người không có việc làm, không có khả năng lao động rất lớn, đây là vấn đề đặt ra cần phải giải quyết, làm như thế nào để nguồn nhân lực này không ảnh hưởng đến trật tự an toàn xã hội của các xã, thị trấn và đây cũng là vấn đề ảnh hưởng không nhỏ đến việc đẩy mạnh cải cách hành chính của huyện Chư Sê và các xã, thị trấn thuộc huyện [39, tr.12-14].

** Ảnh hưởng của tình hình kinh tế - xã hội đến cải cách hành chính*

- Thuận lợi

Chương trình CCHC nhà nước đã nhận được sự quan tâm, chỉ đạo của Đảng, Nhà nước, các Bộ, ngành trung ương, của tỉnh đến các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê, nên trong mọi lĩnh vực luôn được quan tâm sát sao.

Về phía các xã, thị trấn, các cấp ủy Đảng, chính quyền và các cơ quan các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê có quyết tâm cao trong công tác lãnh đạo, tổ chức thực hiện kế hoạch CCHC. Các cấp ủy Đảng đã ban hành nhiều Nghị quyết quan trọng đề ra phương hướng; UBND các xã, thị trấn đã có nhiều Chương trình, Đề án, Kế hoạch cụ thể nhằm thúc đẩy việc thực hiện CCHC.

Cũng chính vì nhận thức được ý nghĩa, vai trò quan trọng trong chương trình CCHC đối với hoạt động đời sống thường ngày, nên chương trình nhận được sự quan

tâm, ủng hộ, giám sát của các tầng lớp nhân dân, đoàn thể trong xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê luôn quan tâm ủng hộ.

Bên cạnh đó, sự phát triển của khoa học công nghệ và trình độ ứng dụng của cán bộ, công chức thời điểm này cũng là một thuận lợi để thực hiện thành công chương trình CCHC.

- Khó khăn

Các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư sê, tỉnh Gia Lai đa phần là Nông nghiệp và thuần nông, nhiều xã, thị trấn của huyện còn đặc biệt khó khăn phần lớn là người dân tộc thiểu số nên điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội còn nhiều khó khăn, sự phát triển chênh lệch giữa các xã, thị trấn với huyện nên việc triển khai công tác CCHC gặp nhiều thách thức và trở ngại.

Do ảnh hưởng của tập quán, thói quen nên trình độ học vấn cũng như nhận thức còn hạn chế, không đồng đều, chất lượng nguồn nhân lực chưa cao, thiếu lao động kỹ thuật có tay nghề. Về thực chất, tỉnh Gia Lai vẫn là tỉnh nghèo của khu vực miền núi so với mặt bằng chung cả nước. Do vậy cả nguồn lực lẫn tài chính dành cho công tác CCHC chưa nhiều.

Bộ máy hành chính tại các xã, thị trấn trên địa bàn huyện còn công kênh, nguồn cán bộ, công chức vừa thiếu, vừa yếu, thủ tục hành chính còn rườm rà, phức tạp là rào cản cho các hoạt động kinh tế đầu tư; tác phong làm việc của cán bộ, công chức còn nhiều ảnh hưởng từ phong tục tập quán, thói quen sống nên chưa đáp ứng được yêu cầu cải cách trong tình hình mới.

Xác định CCHC là khâu đột phá và có vai trò quan trọng trong nỗ lực xây dựng nền hành chính của tỉnh Gia Lai, nên chính quyền các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai luôn bám sát thực hiện các nội dung CCHC của tỉnh và Chương trình tổng thể của Chính phủ.

2.1.2. Khái quát về chính quyền cấp xã trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai

Bộ máy chính quyền cấp xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai được tổ chức theo Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân đã được Quốc hội thông qua vào ngày 26/11/2003 (từ ngày 01/01/2016 sẽ thay thế bằng Luật Tổ

chức Chính quyền địa phương được Quốc hội thông qua vào ngày 19/6/2015). theo đó, Hội đồng nhân dân là cơ quan quyền lực Nhà nước ở địa phương, do nhân dân địa phương bầu ra, đại diện cho ý chí, nguyện vọng và quyền làm chủ của nhân dân ở địa phương, chịu trách nhiệm trước nhân dân địa phương và chính quyền cấp trên.

HĐND các xã, thị trấn đảm bảo việc chấp hành pháp luật của Nhà nước, quyết định của chính quyền cấp trên, căn cứ vào nhiệm vụ, quyền hạn của cấp mình và xuất phát từ lợi ích chung của đất nước, lợi ích của nhân dân địa phương quyết định và bảo đảm thực hiện các chủ trương, biện pháp để phát huy tiềm năng của địa phương, xây dựng và phát triển địa phương về các mặt chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, an ninh và quốc phòng, không ngừng cải thiện đời sống vật chất và văn hóa của nhân dân địa phương và làm tròn nghĩa vụ của địa phương đối với Nhà nước.

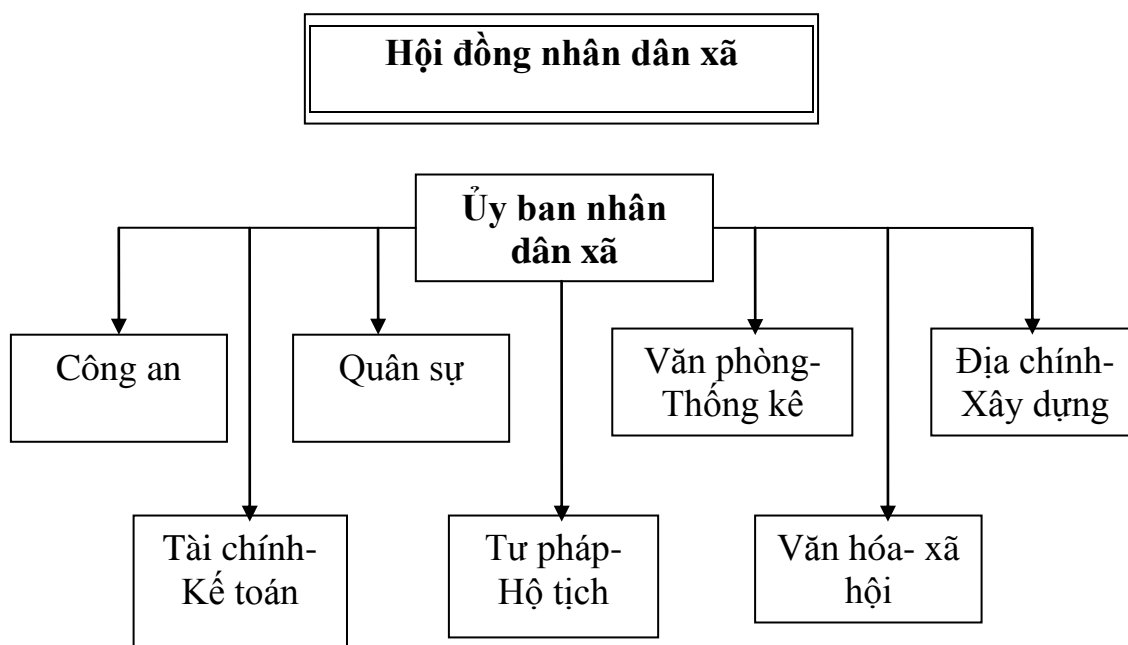
HĐND các xã, thị trấn có nhiệm vụ và quyền hạn trong các lĩnh vực kinh tế, giáo dục, y tế, xã hội, văn hóa thể dục thể thao, bảo vệ tài nguyên môi trường, quốc phòng an ninh, trật tự an toàn xã hội, dân tộc, tôn giáo, thi hành hiến pháp, luật, các văn bản của cơ quan nhà nước cấp trên và nghị quyết của mình ở chính quyền địa phương... *“theo quy định cụ thể tại các điều 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36 của Luật tổ chức HĐND và UBND”* [3, tr.12-17]

UBND các xã, thị trấn do HĐND cùng cấp bầu ra là cơ quan chấp hành của HĐND, cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương, chịu trách nhiệm trước HĐND cùng cấp và cơ quan nhà nước cấp trên.

UBND các xã, thị trấn thực hiện chức năng quản lý nhà nước ở địa phương, góp phần bảo đảm sự chỉ đạo, quản lý thống nhất trong bộ máy hành chính nhà nước từ trung ương tới cơ sở

UBND các xã không có các cơ cấu trực thuộc mà chỉ có các chức danh chuyên trách các mảng công việc thuộc nhiệm vụ, quyền hạn của UBND xã. Các mảng công việc đó là: Công an, Quân sự; Văn phòng- Thống kê; Địa chính - Xây dựng; Tài chính - Kế toán; Tư pháp - Hộ tịch; Văn hóa - Xã hội.

Sơ đồ dưới đây mô tả sự phân công đó.



UBND cấp tỉnh có nhiệm vụ và quyền hạn trong các lĩnh vực: kinh tế - xã hội, nông - lâm - ngư nghiệp, giao thông, thủy lợi và tiểu thủ công nghiệp, thủy lợi, công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, giao thông vận tải, giáo dục, y tế, xã hội, văn hóa thể dục, thể thao, khoa học công nghệ, tài nguyên môi trường, quốc phòng an ninh, trật tự an toàn xã hội, dân tộc, tôn giáo, thi hành pháp luật.... *theo quy định cụ thể tại các điều 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, của Luật Tổ chức HĐND và UBND*” [1, tr.4 - 8].

2.2. Kết quả thực hiện cải cách hành chính cấp xã trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai

2.2.1. Về cải cách thể chế

Thực hiện các quy định của Pháp luật, Nghị định của Chính phủ, Quyết định của Thủ tướng Chính phủ và hướng dẫn của các Bộ, ngành trung ương, HĐND và UBND tỉnh, HĐND, UBND các xã, thị trấn thực hiện theo thẩm quyền đã ban hành nhiều văn bản thể chế để đáp ứng với yêu cầu quản lý nhà nước ở địa phương, tạo hành lang pháp lý để tổ chức và công dân thực hiện như thể chế về thu hút đầu tư xây dựng nông thôn mới theo chương trình 135 của Chính phủ; giải phóng mặt bằng; quản lý tài nguyên, khoáng sản; quản lý tài sản công; thu phí, lệ phí, tăng thu ngân sách; nghiên cứu, ứng dụng khoa học công nghệ về tại các xã, thị trấn; giải quyết việc làm; trong lĩnh vực y tế, giáo dục, nông nghiệp và phát triển nông thôn; tổ chức cán bộ,

quản lý công chức.... những thể chế đó đã tác động tích cực đến thúc đẩy kinh tế - xã hội trong các xã, thị trấn luôn phát triển và tăng trưởng; tăng nhanh các dự án đầu tư xây dựng nông thôn mới, hình thành nhiều khu và cụm công nghiệp vừa và nhỏ tại các xã, thị trấn; tăng thu ngân sách; khuyến khích phát triển giao thông nông thôn giải quyết việc làm, bảo đảm an sinh xã hội và an ninh - trật tự, an toàn xã hội...

Thực hiện luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật của HĐND, UBND; Nghị định của Chính phủ về kiểm tra và xử lý văn bản quy phạm pháp luật, công tác xây dựng văn bản quy phạm pháp luật từ tỉnh đến các xã, thị trấn trên địa bàn huyện được quan tâm; hàng năm, UBND các xã, thị trấn ban hành Chương trình xây dựng văn bản quy phạm pháp luật, trong đó xác định rõ tên từng loại văn bản, thời điểm ban hành, cơ quan chủ trì và cơ quan phối với UBND huyện hợp soạn thảo, thẩm định; các ngành chức năng chủ động nghiên cứu, xây dựng dự thảo, công chức Tư pháp xã, thị trấn thẩm định trước khi trình HĐND và UBND xã, thị trấn ban hành. Các văn bản được ban hành thời gian qua đều đảm bảo trình tự, thủ tục, hình thức, thể thức theo quy định, tính khả thi cao, đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước trên các lĩnh vực; phù hợp với tình hình thực tế của địa phương; Công tác rà soát văn bản QPPL được UBND huyện chỉ đạo các xã, thị trấn và các phòng, ban ngành trong xã, thị trấn định kỳ 1 năm 2 lần tự kiểm tra, rà soát văn bản quy phạm pháp luật đó ban hành; từ đó kịp thời phát hiện và kiến nghị sửa đổi, bãi bỏ nhiều văn bản không còn phù hợp, hoặc không còn hiệu lực thi hành;

Các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai đã chỉ đạo các cán bộ, công chức và ban, ngành đoàn thể ở xã, thị trấn chú trọng công tác soạn thảo, ban hành văn bản. Căn cứ vào tình hình thực tế và yêu cầu nhiệm vụ của các xã, thị trấn. Các xã, thị trấn đã phân công và trực tiếp chỉ đạo các cán bộ, công chức chuyên môn tiến hành rà soát, soạn thảo văn bản quy phạm pháp luật để chỉ đạo điều hành và tổ chức thực hiện. Việc lấy ý kiến của các ban, ngành đoàn thể và toàn thể người dân tại xã, và các tổ chức, doanh nghiệp đối tượng chịu sự tác động của văn bản được tiến hành nghiêm túc nhằm đảm bảo nội dung văn bản quy phạm pháp luật phù hợp với thực tế, điều chỉnh kịp thời quan hệ xã hội phát sinh, đúng pháp luật và phù hợp với tình hình thực tế của địa phương, có tính khả thi cao.

Công tác ban hành, rà soát văn bản quy phạm pháp luật trong những năm qua

được tiến hành thường xuyên, hầu hết là phù hợp với đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, phù hợp với tình hình thực tế tại xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê. Thông qua việc ban hành văn bản quy phạm pháp luật, đã làm cho công tác quản lý điều hành của xã, thị trấn trong tất cả các lĩnh vực đạt hiệu quả cao, việc chấp hành triển khai thực hiện của các ban ngành, đoàn thể tại xã, thực hiện được nghiêm túc và có kết quả cao, góp phần thực hiện thắng lợi các chỉ tiêu nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, an ninh quốc phòng trên địa bàn xã, góp phần đẩy mạnh công tác cải cách hành chính, tạo thuận lợi cho tổ chức, người dân, doanh nghiệp thực hiện quyền và nghĩa vụ, phát huy dân chủ ở địa phương có hiệu quả; uy tín của chính quyền các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai được nâng lên.

Các xã trên địa bàn huyện Chư Sê đã triển khai kịp thời, sâu sát về công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật. Công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật đã phát huy tốt vai trò tham mưu. Hầu hết các văn bản ban hành đều được tổ chức tuyên truyền phổ biến cho cán bộ, công chức và toàn thể nhân dân trên địa bàn xã, các ban ngành, đoàn thể và cán bộ công chức thuộc xã, niêm yết công khai tại trụ sở UBND xã, UBND các xã, thị trấn. Các cơ quan hành chính đã chủ động phối hợp với các đoàn thể ở các xã, thị trấn tổ chức tuyên truyền đến tận người dân bằng nhiều hình thức khác nhau như phổ biến tuyên truyền qua hình thức tổ chức các cuộc thi tìm hiểu pháp luật, tuyên truyền qua các cuộc sinh hoạt khu dân cư, hoặc địa bàn thông qua sinh hoạt của đoàn thể, tuyên truyền trên sóng phát thanh Bước đầu đã nâng cao trình độ dân trí đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị ở địa phương, góp phần vào sự phát triển kinh tế xã hội, hạn chế các hành vi vi phạm pháp luật, từng bước giảm các vụ khiếu nại tố cáo trên địa bàn các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê.

Thể chế về mối quan hệ giữa nhà nước với dân, trong đó đáng chú ý là lấy ý kiến dân trước khi quyết định các chủ trương, chính sách quan trọng, giám sát của dân đối với hoạt động của cơ quan nhà nước quan trọng nhất là cơ sở các xã vừa là đại diện của nhà nước và gần dân nhất và xử lý các hành vi trái pháp luật của cơ quan và cán bộ, công chức trong thi hành công vụ, thẩm quyền, trách nhiệm của cơ quan hành chính trong giải quyết khiếu nại của dân...tiếp tục được xây dựng và hoàn thiện. Đáng chú ý là các văn bản cụ thể hóa "*Pháp lệnh quy chế thực hiện dân chủ ở các xã*" [1, tr.1-5]. Đã tạo điều kiện để nhân dân tham gia hoạt động chính quyền, giám sát hoạt

động của chính quyền xã và đội ngũ cán bộ, công chức.

Trong 10 năm qua ở các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê đã rà soát 120 văn bản của HĐND xã, có 35 văn bản hết hiệu lực, 2 văn bản đề nghị sửa đổi bổ sung; văn bản QPPL do UBND xã ban hành 420, trong đó, 97 quyết định hết hiệu lực, kiến nghị sửa đổi 5 văn bản, ban hành mới 10 văn bản.

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, cải cách thể chế trong những năm qua các xã, thị trấn trên địa bàn huyện, tỉnh Gia Lai vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế bất cập. Số lượng văn bản được ban hành nhiều, nhưng nhìn chung chưa cao, chưa thể hiện nhất quán và thấu suốt tinh thần cải cách hành chính.

2.2.2. Về cải cách thủ tục hành chính

Trong suốt nhiều năm qua việc cải cách thủ tục hành chính luôn được tỉnh Gia Lai xác định là nhiệm vụ trọng tâm, đột phá trong cải cách thủ tục hành chính, các lĩnh vực giải quyết thủ tục hành chính liên quan đến doanh nghiệp và người dân như: đất đai, xây dựng, khoáng sản, đăng ký kinh doanh, chế độ, chính sách người có công đã được tập trung rà soát và đã có nhiều sửa đổi, bổ sung, đơn giản hóa giảm bớt thành phần hồ sơ, rút ngắn thời gian giải quyết nhằm tạo điều kiện thuận lợi, giảm phiền hà cho doanh nghiệp và người dân;

Thực hiện Quyết định số 30/2008/QĐ-TTg ngày 10/01/2007 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án "đơn giản hóa thủ tục hành chính" (gọi tắt là Đề án 30): Quyết định số 07/QĐ-TTg ngày 01/01/2008 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt kế hoạch thực hiện Đề án "đơn giản hóa thủ tục hành chính" trên lĩnh vực quản lý nhà nước giai đoạn 2007-2010; tại các xã, thị trấn trên địa bàn huyện có 15 phòng hành chính, 14 đơn vị sự nghiệp thuộc các xã, thị trấn trong đó có 01 thị trấn trong huyện đã tập trung tổ chức thực hiện.

Thực hiện theo Nghị định 63/2010/NĐ-CP và Quyết định của UBND tỉnh như: Quyết định số 30/QĐ-UBND, ngày 01/10/2013 của UBND tỉnh Gia Lai về việc công bố bộ thủ tục hành chính chung áp dụng tại cấp huyện, các xã, thị trấn trên địa bàn tỉnh Gia Lai về việc công bố bộ thủ tục hành chính chung áp dụng tại cấp xã trên địa bàn tỉnh Gia Lai đều được công bố niêm yết công khai, các quy trình giải quyết công việc, thời gian giải quyết, phí và lệ phí theo quy định để các tổ chức và công dân biết thực hiện.

UBND các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê đã tổ chức hội nghị, ban hành

kế hoạch chỉ đạo của các cơ quan, đơn vị nghiêm túc thực hiện theo Đề án 03 - ĐA/TU ngày 12/6/2009 và các Quyết định công bố của tỉnh một cách nghiêm túc.

Thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông

Thực hiện Quyết định số 181/2003/QĐ-TTg, ngày 04/9/2003 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Quy chế thực hiện cơ chế "một cửa" tại cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương; Quyết định số 93/2007/QĐ-TTg, ngày 22/6/2007 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Quy chế thực hiện cơ chế "một cửa", "một liên thông" tại cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương; Quyết định số 29/2015/QĐ-TTg, ngày 25/3/2015 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Quy chế thực hiện cơ chế "một cửa", cơ chế "một cửa liên thông" tại cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương; Quyết định số 29/2015/QĐ-UBND ngày 30/09/2015 của UBND tỉnh Gia Lai.

UBND các xã, thị trấn trên địa bàn huyện đã thành lập Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả theo cơ chế một cửa tại UBND các xã, thị trấn; ban hành Quy trình, thủ tục tiếp nhận, trả kết quả theo cơ chế một cửa tại UBND xã, thị trấn vận hành bộ máy hoạt động và trả kết quả theo cơ chế một cửa tại các xã.

Những năm qua, UBND các xã luôn phối hợp với HĐND&UBND các xã chỉ đạo cán bộ, công chức làm công tác tiếp nhận tại Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả theo cơ chế một cửa hoạt động theo đúng quy định. Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả theo cơ chế một cửa tại các xã đã tổ chức thực hiện nghiêm túc chế độ làm việc trực tiếp đối với các tổ chức và công dân [4]. Qua đó, đã hướng dẫn các tổ chức và cá nhân, và nhân dân trong xã có liên quan đến việc giải quyết các thủ tục hành chính, trong quá trình giải quyết không gây phiền hà, sách nhiễu, cửa quyền, hách dịch đối với tổ chức và công dân; tất cả các hồ sơ sau khi được kiểm tra, phân loại đều được bộ phận một cửa chuyển đến các cơ quan chuyên môn trình ký tiến hành xử lý kịp thời, vì vậy các hồ sơ vụ việc đã được giải quyết kịp thời nhanh chóng, thuận lợi cho tổ chức và công dân.

UBND các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê xây dựng Đề án trình UBND huyện ban hành Quyết định phê duyệt Đề án thực hiện cơ chế "một cửa" tại các xã, thị trấn. UBND huyện đã phê duyệt Đề án áp dụng cơ chế "một cửa" tại 14 xã, 01 thị trấn, đã được thực hiện và cho đến nay hoạt động ngày càng hiệu quả. UBND các xã, thị trấn đang chỉ đạo các cán bộ, công chức và các ban ngành đoàn thể tại các xã, thị trấn có chức năng liên quan khẩn trương xem xét các quy định thủ tục hành chính tại các

xã, thị trấn không còn phù hợp để trình UBND huyện phê duyệt lại và chỉ đạo các xã, thị trấn củng cố kiện toàn đội ngũ cán bộ công chức làm công tác tại bộ phận “một cửa” ở các xã, thị trấn.

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

- rà soát chức năng, nhiệm vụ và sắp xếp lại tổ chức bộ máy

Từ năm 2001 đến nay, tỉnh Gia Lai đã ba lần sắp xếp lại tổ chức bộ máy các cơ quan chuyên môn cấp xã, thị trấn; lần thứ nhất theo Nghị Quyết số 06/2001/NĐ-CP của Chính phủ; Lần thứ hai thực hiện theo các Nghị định 46/2008/NĐ-CP ngày 17/4/2008 của Chính phủ về việc điều chỉnh địa giới hành chính xã, phường, thành lập các xã, phường, thị trấn thuộc thành phố Pleiku và các huyện Chư Prông, Chư Sê, tỉnh Gia Lai. Lần thứ 3 thực hiện theo các Nghị định 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ và Thông tư liên tịch số 03/2010 TTLT-BNV-BTC về hướng dẫn thực hiện nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 Chính phủ quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND các xã, thị trấn thuộc tỉnh. Qua các lần sắp xếp lại tổ chức bộ máy được thực hiện đúng quy định, đảm bảo sự đoàn kết, thống nhất cao trong sắp xếp bố trí cán bộ, công chức. Nhìn chung các phòng, ban ngành ở các xã, thị trấn sau khi được tổ chức lại đã đi vào hoạt động ổn định, phát huy được hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước.

- Về sắp xếp tổ chức bộ máy:

Thực hiện các Nghị quyết, Nghị định của Chính phủ, tỉnh, huyện, và các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê đã tiến hành sắp xếp và điều chỉnh chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước bộ máy tổ chức có nhiều cơ quan chuyên môn cấp xã và các tổ chức trực thuộc xã; sáp nhập một số phòng, ban, cơ quan thuộc UBND cấp xã đáp ứng yêu cầu quản lý theo quy định của pháp luật.

Đặc biệt thực hiện Nghị định số 46/2008/NĐ-CP ngày 17/04/2008 của Chính phủ việc sắp xếp, tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp xã, thị trấn đã có điều chỉnh địa giới hành chính và phân cấp từ huyện đến các xã, thị trấn. Đã có nhiều chuyển đổi chức năng, nhiệm vụ về một xã, thị trấn làm giảm đầu mối tổ chức và sự chồng chéo chức năng nhiệm vụ, thực hiện quản lý nhà nước đa ngành, đa lĩnh vực theo đúng chỉ đạo của Chính phủ, Bộ nội vụ và các Bộ liên quan và của tỉnh.

- Về rà soát chức năng nhiệm vụ:

Trong những năm qua, UBND các xã, thị trấn đã tăng cường sự chỉ đạo của UBND huyện cũng như sự chỉ đạo của UBND tỉnh về việc rà soát và quy định chức năng, nhiệm vụ đối với các cơ quan chuyên môn thuộc UBND các xã, thị trấn thông qua đó đã từng bước loại bỏ tình trạng chồng chéo, trùng lặp, bỏ sót chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước và nâng cao hiệu lực, hiệu quả của các cơ quan quản lý nhà nước.

Việc mạnh dạn phân cấp một số nhiệm vụ quản lý nhà nước cho UBND các xã, thị trấn đã phát huy được tính chủ động, tự chịu trách nhiệm, qua đó góp phần giải quyết công việc của cá nhân, tổ chức nhanh gọn, tiện lợi và tiết kiệm hơn.

Tuy nhiên, chức năng của từng cơ quan hành chính nhà nước chưa được phân định rõ phù hợp; còn chồng chéo về thẩm quyền và nhiệm vụ quản lý nhà nước. Một số phòng, ban chuyên môn nhiệm vụ chức năng nhiều nhưng biên chế chưa được điều chỉnh bổ sung kịp thời, do đó một số mảng hoạt động còn mang tính chất kiêm nhiệm, thiếu chuyên môn nghiệp vụ.

2.2.4. Đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức

Công tác cán bộ luôn được Đảng ủy, UBND các xã, thị trấn đặc biệt quan tâm. Xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ, những năm qua, các xã, thị trấn đã tiến hành bố trí, sử dụng, cán bộ, công chức các xã, thị trấn một cách hợp lý, chú ý đề bạt những cán bộ trẻ, có bản lĩnh chính trị vững vàng, được đào tạo, bồi dưỡng và đã qua thực tiễn công tác hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Công tác cán bộ, công chức tiếp tục được cải cách từ khâu tuyển chọn, đánh giá, đề bạt, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng cán bộ, công chức ngày càng đi vào nề nếp, đảm bảo đúng quy trình của Đảng và Nhà nước. Các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê đã thường xuyên chú ý xây dựng và rà soát, điều chỉnh bổ sung quy hoạch cán bộ đảm bảo tiêu chuẩn chức danh theo quy định, làm cơ sở cho công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Trong bố trí, sắp xếp đội ngũ cán bộ, công chức các xã, thị trấn của UBND huyện Chư Sê đã chú ý đến tiêu chuẩn chức danh theo quy định, về cơ bản đội ngũ cán bộ, công chức các xã, thị trấn đảm bảo về số lượng, tăng dần về chất lượng, góp phần nâng cao năng lực quản lý, điều hành của bộ máy chính quyền trong hệ thống chính trị của các xã, thị trấn trên địa bàn huyện. Thời gian qua, các xã, thị trấn các ngành thuộc huyện đã có nhiều việc làm tích cực nhằm thực hiện việc này. Cụ thể:

- Thực hiện chính sách tinh giản biên chế

Với mục tiêu xác định tinh giản biên chế nhằm sắp xếp, kiện toàn lại tổ chức bộ máy tinh gọn, bố trí sử dụng lao động hợp lý có hiệu quả và từng bước xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ chuyên môn nghiệp vụ tốt, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất, lối sống. Các xã, thị trấn đã xây dựng đề án cụ thể đúng quy định của nhà nước với những người thuộc diện dôi dư do sắp xếp lại giữa các cán bộ, công chức chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân các xã, thị trấn không còn phù hợp với cương vị mới, những người do tuổi lớn, trình độ chuyên môn đào tạo thấp chưa đạt chuẩn, không đáp ứng theo yêu cầu nhiệm vụ mới, những người năng lực chuyên môn và sức khỏe không đảm bảo để tiếp tục đảm nhận công việc và chuẩn bị hết nhiệm kỳ không bổ nhiệm lại, sắp xếp bố trí được công việc khác.

Qua thực hiện chính sách tinh giản biên chế theo Nghị định số 132/2007/NĐ-CP ngày 08/8/2007 của Chính phủ và Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ; Căn cứ Nghị quyết số 137/2015/NQ-HĐND ngày 17/7/2015 của HĐND tỉnh Gia Lai về quy định chức danh, số lượng và một số chế độ, chính sách đối với những người hoạt động không chuyên trách, các tổ chức chính trị - xã hội ở xã, phường, thị trấn và ở thôn, làng, tổ dân phố trên địa bàn tỉnh Gia Lai. Kết quả, các xã, thị trấn đã có 250 người nghỉ hưởng chế độ chính sách; việc này đã được lãnh đạo huyện, tỉnh quan tâm chỉ đạo quyết liệt ngay từ đầu khi có Nghị Quyết và tổ chức thực hiện kịp thời, đến nay đã tuyển chọn gần 200 cán bộ, công chức về tất cả các xã, thị trấn trên địa bàn huyện thay thế.

- Thực hiện chính sách thu hút nhân tài:

Thực hiện Nghị quyết số 05-NQ/HU của Huyện ủy Chư Sê về phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2010-2015 và định hướng đến năm 2020, Nghị Quyết số 24/2010/NQ-HĐND ngày 9/12/2010 của HĐND tỉnh và Quyết định số 39/2010/QĐ-UBND ngày 24/10/2010 của UBND tỉnh về chế độ hỗ trợ đào tạo sau đại học và chính sách thu hút người có trình độ về tỉnh và thực hiện Đề án 03 của Tỉnh ủy Gia Lai về tuyển chọn sinh viên tốt nghiệp đại học bố trí về công tác ở các xã, thị trấn giai đoạn 2010-2015 và định hướng đến năm 2020.

Xác định đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực là một trong ba khâu đột phá của

tỉnh Gia Lai, những năm qua tỉnh luôn xây dựng và phát triển nguồn nhân lực trong hệ thống chính trị, nhờ đó nguồn nhân lực không ngừng phát triển cả về số lượng và đảm bảo chất lượng. Đến nay tỉnh đã tuyển chọn 142 sinh viên sau khi tốt nghiệp bàn giao các huyện bố trí công tác ở các xã, thị trấn thuộc vùng 2, vùng 3 về công tác tại xã, thị trấn.

- Đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức

Để công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức đạt hiệu quả trong thời gian tới tỉnh đã ra Quyết định số 837/QĐ-UBND ngày 16/12/2011 về ban hành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức từ tỉnh đến các xã, thị trấn giai đoạn 2010- 2015. Việc xác định đào tạo, bồi dưỡng là một trong những nhiệm vụ công tác trọng tâm, lâu dài, liên tục và xuyên suốt để thực hiện khâu đột phá phát triển nguồn nhân lực theo các nhiệm kỳ của Nghị quyết Đại hội Đảng bộ huyện Chư Sê. Huyện luôn quan tâm đầu tư đúng mức cả về bố trí, sắp xếp công việc và nguồn kinh phí nên đã thực hiện tốt công tác đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng cán bộ, công chức trên các lĩnh vực văn hóa, lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, quản lý nhà nước trong cả hệ thống chính trị đặc biệt là cán bộ các xã, thị trấn. Nhờ đó, đội ngũ cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị từ huyện xuống các xã, thị trấn đảm bảo về chất lượng lẫn số lượng, đáp ứng yêu cầu phục vụ công tác trong giai đoạn mới.

Để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ công tác trong giai đoạn mới, nhằm trang bị, nâng cao kiến thức, năng lực quản lý, điều hành và thực thi công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức hành chính đang làm việc trong các cơ quan chuyên môn thuộc huyện, cán bộ công chức xã, thị trấn, đại biểu HĐND cấp huyện, xã, thị trấn có đủ phẩm chất tốt và năng lực thi hành công vụ, tận tụy phục vụ nhân dân, từng bước xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức vững mạnh, đồng bộ. Xuất phát từ yêu cầu nâng cao năng lực công tác, trong những năm qua UBND huyện đã cử đi đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức từ huyện đến xã, thị trấn theo đúng quy hoạch, thiếu cán bộ loại nào thì đào tạo cán bộ loại đó, tùy theo từng đối tượng, lĩnh vực công tác và yêu cầu nhiệm vụ chính trị mà tiến hành cử đi đào tạo, bồi dưỡng theo trình tự hợp lý, đảm bảo yêu cầu nhiệm vụ trước mắt cũng như lâu dài.

UBND huyện đã kết hợp các hình thức đào tạo nhằm nâng cao năng lực trình độ lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng hoạt động thực tiễn cho đội ngũ

cán bộ, công chức huyện . Ngoài ra các xã, thị trấn có cán bộ, công chức được cử đi học đã được UBND các xã, thị trấn tạo điều kiện thực hiện tốt các chính sách hỗ trợ đối với người được cử đi học, đề cao trách nhiệm cá nhân gắn liền với trách nhiệm tập thể đối với cơ quan, đơn vị để đạt mục tiêu cao trong công tác đào tạo, bồi dưỡng nên công tác đào tạo của toàn xã, thị trấn của huyện đạt nhiều kết quả.

Nhờ làm tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng, đến nay đội ngũ cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị từ huyện đến các xã, thị trấn đa số đã chuẩn hóa theo quy định: 80% cán bộ, công chức các xã, thị trấn đã chuẩn hóa có trình độ trung cấp, cao đẳng, 90% viên chức trong ngành giáo dục huyện đạt chuẩn và vượt chuẩn, 80% cán bộ chuyên trách và công chức các xã, thị trấn đạt chuẩn theo quy định; số cán bộ, công chức, viên chức được cử đi đào tạo sau đại học của UBND huyện, xã ngày càng tăng đến nay toàn huyện đã có 10 cán bộ, công chức, viên chức tốt nghiệp thạc sỹ các chuyên ngành khác nhau.

Với chủ trương của Huyện ủy Chư sê về tập trung nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, ngay từ nhiệm kỳ 2010-2015, huyện đã chỉ đạo rà soát, đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức chính quyền các xã, thị trấn. Kết quả, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức các xã, thị trấn còn thấp, nhiều cán bộ, công chức xã, thị trấn chưa qua đào tạo, năng lực chỉ đạo điều hành còn hạn chế. Thực hiện quyết tâm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức các xã, thị trấn chuẩn hóa theo quy định, xét điều kiện thực tế tại các xã, thị trấn và sự quan tâm của tỉnh, với chính sách thu hút sinh viên các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp về công tác tại xã, thị trấn của tỉnh được triển khai thực hiện. Thực hiện chính sách này, toàn huyện đã tuyển dụng được 20 sinh viên về công tác tại các xã, thị trấn thay thế cho cán bộ, công chức các xã, thị trấn không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, được giải quyết nghỉ theo chế độ. Trong quá trình công tác số sinh viên này đã phát huy tốt; nhiều người đã được xem xét, bố trí công tác vào các vị trí lãnh đạo chủ chốt ở xã, thị trấn như chủ tịch, phó Chủ tịch UBND xã, thị trấn và nhiều người được bầu vào HĐND cấp xã, cấp huyện....

Song song với việc đưa sinh viên, tuyển dụng sinh viên đã tốt nghiệp đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp về công tác, huyện cũng đã triển khai áp dụng nhiều giải pháp khác để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, như: Xây dựng, triển khai các chương trình đào tạo, bồi dưỡng với phương châm cầm tay chỉ việc;

cung cấp các tài liệu nghiệp vụ; tổ chức các cuộc thi tìm hiểu kiến thức pháp luật, quản lý nhà nước, dân chủ cơ sở cho cán bộ công chức cấp xã. Tổ chức các hội nghị đánh giá chỉ đạo điều hành của UBND các xã, thị trấn và biểu dương chủ tịch UBND cấp xã tiêu biểu...

- Đổi mới quản lý cán bộ, công chức

UBND tỉnh đã thực hiện có hiệu quả đề án vị trí việc làm, cơ cấu ngạch viên chức ở các đơn vị sự nghiệp công lập và đề án vị trí việc làm cơ cấu ngạch công chức ở các xã, thị trấn thuộc tỉnh. Thực hiện nghiêm việc tuyển chọn, đào tạo, bổ nhiệm, bố trí cán bộ theo đúng tiêu chuẩn, quy trình và có cơ cấu hợp lý. Người được tuyển dụng phải bảo đảm đúng chức danh công chức cần tuyển, đạt các tiêu chí về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ (kiên quyết không tuyển dụng những trường hợp không đủ tiêu chuẩn); ưu tiên đối với con em gia đình chính sách, thanh niên hoàn thành nghĩa vụ quân sự và người tốt nghiệp đại học chính quy đạt loại khá, giỏi và tốt nghiệp sau đại học.

Công tác đánh giá, quy hoạch cán bộ, công chức các xã, thị trấn có nhiều đổi mới theo hướng đánh giá cán bộ, công chức lấy hiệu quả công việc làm thước đo chủ yếu; công tác quy hoạch thực hiện đúng quy trình, quy định trên cơ sở nhận xét đánh giá đúng khả năng, năng lực cán bộ, công chức đưa vào quy hoạch ở các vị trí chức danh lãnh đạo có mở rộng diện quy hoạch ra ngoài cơ quan. Việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển cán bộ lãnh đạo thực hiện khách quan phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của công tác quản lý, đảm bảo công khai, dân chủ. Trong tổ chức thực hiện, đặc biệt quan tâm tạo nguồn cán bộ, công chức cấp xã, thị trấn theo nhiều hình thức như cử cán bộ trẻ đi đào tạo, tuyển dụng mới cán bộ trẻ để thay thế số cán bộ, công chức lớn tuổi, năng lực hạn chế.

- Nâng cao trách nhiệm người đứng đầu các cấp, các ngành, các cơ quan đơn vị

Nhiều văn bản của UBND huyện đã chỉ đạo việc nâng cao trách nhiệm người đứng đầu được ban hành từ huyện đến các xã, thị trấn cũng như các quyết định đã quy định rõ trách nhiệm người đứng đầu các ngành, các cấp, các đơn vị xã, thị trấn; các hình thức khen thưởng cũng như xử lý kỷ luật khi không thực hiện đầy đủ trách nhiệm, bởi vậy mà trách nhiệm của người đứng đầu được đề cao. Trong công tác CCHC việc

này bước đầu có chuyển biến rõ nét, trách nhiệm trong chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ CCHC của người đứng đầu các cơ quan, đơn vị đã đầy đủ, cụ thể hơn trước.

- *Đánh giá chung kết quả xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức*

Qua việc triển khai thực hiện nhiều cơ chế, chính sách, nhiều giải pháp hữu hiệu nên chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức huyện đã có nhiều tiến bộ:

+ Đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện hiện tại có chất lượng khá cao:

Năm 2014 đội ngũ cán bộ, công chức (cấp huyện) có trình độ chuyên môn đại học và trên đại học chiếm tỷ lệ 90,5%, cao đẳng, trung cấp chiếm 7,40%; trình độ lý luận chính trị: cao cấp, cử nhân chiếm tỷ lệ 32%, trung cấp chiếm tỷ lệ: 17,6%. Đội ngũ viên chức trong các đơn vị sự nghiệp thuộc huyện có trình độ chuyên môn đại học và trên đại học chiếm tỷ lệ 70%; cao đẳng, trung cấp chiếm 25%, trình độ lý luận chính trị: cao cấp, cử nhân chiếm tỷ lệ 6,15%; trung, sơ cấp chiếm tỷ lệ 9,38%.

Số cán bộ chủ chốt của huyện đạt các chỉ tiêu về trình độ chuyên môn và lý luận chính trị: Từ Phó chủ tịch trở lên có trình độ đại học đạt 100%, lý luận chính trị cao cấp, cử nhân đạt trên 100% [26, tr.5-8].

+ Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, thị trấn được nâng lên rõ rệt:

Tổng số cán bộ xã, thị trấn hiện nay là 600 đ/c, trong đó nữ có 164 đ/c chiếm tỷ lệ 18,9%; cán bộ đạt chuẩn là 275 đ/c, chiếm tỷ lệ 40%; cán bộ chuyên trách cấp xã, thị trấn và 7 chức danh là 306 đ/c, đạt chuẩn là 201 đ/c chiếm tỷ lệ 50%; cán bộ không chuyên trách cấp xã là 294 đ/c đạt 3 chuẩn 54 đ/c chiếm tỷ lệ 11,73%.

Ban chấp hành Đảng bộ các xã, thị trấn: (Số lượng so sánh tăng, giảm so với thời điểm tháng 6/2006): Tổng số có 200 đ/c, trong đó nữ chiếm 20 đ/c, chiếm tỷ lệ 13,1% tăng 01%.

- Trình độ học vấn cấp III có 280 đ/c, chiếm tỷ lệ 100%, tăng 14%.

- Trình chuyên môn: cao đẳng - đại học có 110 đ/c, chiếm 38,8% tăng 33,8%.

- Trình độ chính trị: trung cấp 240 đ/c, chiếm tỷ lệ 86% tăng 23%; Cao cấp chính trị 09 đ/c, chiếm 3,18%.

- Ban thường vụ Đảng ủy các xã, thị trấn: Tổng số 45 đ/c, trong đó nữ 03 đ/c, chiếm tỷ lệ 3,75%.

- Trình độ học vấn cấp III: có 45 đ/c, chiếm tỷ lệ 100%.

- Trình độ chuyên môn: Trung cấp 33 đ/c, chiếm tỷ lệ 41%, giảm 9,1%; đại học

có 37 đ/c, chiếm tỷ lệ 46,25%, tăng 36%.

- Trình độ chính trị: Trung cấp 70 đ/c chiếm tỷ lệ 87,5%, tăng 13,5%; cao cấp có 09 đ/c chiếm tỷ lệ 11,25% tăng 2,16%.

Trưởng ban, ngành Mặt trận, đoàn thể: Tổng số 140 đ/c; trong đó

- Trình độ học vấn cấp III: có 110 đ/c, chiếm tỷ lệ 80%.

- Trình độ chuyên môn: Trung cấp 48 đ/c, chiếm tỷ lệ 31,2%, cao đẳng - đại học 12 đ/c, chiếm tỷ lệ 9,79%.

- Trình độ chính trị: Sơ cấp 30 đ/c; Trung cấp có 110 đ/c, chiếm tỷ lệ 80%.

Tuy nhiên, yếu kém lớn nhất là chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức xã, thị trấn chưa đáp ứng được yêu cầu quản lý nhà nước trong cơ chế mới. Mặc dù công tác đào tạo, bồi dưỡng đã được lãnh đạo huyện quan tâm, số lượng công chức xã, thị trấn qua các lớp, khóa đại học; trung cấp chuyên môn khá lớn, nhưng nhìn chung chất lượng, nhất là kiến thức quản lý nhà nước, kỹ năng nghiệp vụ hành chính thực sự chỉ đạt ở tỉ lệ thấp. Nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức xã, thị trấn tuy đã có một số đổi mới, nhưng nhìn chung vẫn chưa có những cải cách cơ bản như Chương trình tổng thể đặt ra.

2.2.5. Về cải cách tài chính công

Đầu mỗi năm Hội đồng nhân dân huyện họp và ban hành Nghị quyết phân bổ ngân sách hằng năm cho 14 xã, 01 thị trấn để đảm bảo nguồn kinh phí cho các cơ quan, đơn vị xã, thị trấn hoạt động. Đồng thời tăng tính chủ động, tăng quyền và trách nhiệm cho các cơ quan, đơn vị các xã, thị trấn trong quản lý tài chính, ngân sách, quyền và trách nhiệm quyết định ngân sách xã, thị trấn.

Việc quản lý và điều hành ngân sách của UBND các xã, thị trấn tiếp tục được đổi mới, nguồn thu ngân sách tiếp tục tăng và được tập trung kịp thời. Việc cấp phát vốn đầu tư, cấp phát hạn mức kinh phí đối với các đơn vị xã, thị trấn dự toán và các tổ chức được ngân sách nhà nước hỗ trợ kinh phí được cải tiến, đổi mới vừa tạo chủ động cho các đơn vị xã, thị trấn dự toán trong sử dụng kinh phí, vừa giảm nhiều thủ tục không cần thiết cho cơ quan tài chính các xã, thị trấn và các tổ chức và doanh nghiệp.

Thực hiện quy chế công khai tài chính ban hành kèm theo Quyết định số 192/2004/QĐ-TTg ngày 16/11/2004 của Thủ tướng Chính phủ cùng với các quy định công khai trong quy chế dân chủ ở cơ sở như Nghị định 71 của Chính phủ đã được

triển khai rộng rãi, thông qua đó phát huy quyền làm chủ của cán bộ, công chức, tập thể người lao động và nhân dân trong kiểm tra, giám sát quá trình quản lý và vốn, tài sản nhà nước, huy động, quản lý và sử dụng các khoản đóng góp của nhân dân theo quy định của pháp luật.

Bước đầu thực hiện chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng kinh phí quản lý hành chính đối với các cơ quan nhà nước theo Nghị định số 130/2005/NĐ-CP ngày 17/10/2005 của Chính phủ; căn cứ Nghị quyết số 26/2006/NQ-HĐND ngày 09/10/2006 của Hội đồng nhân dân tỉnh về việc phê duyệt Đề án phân cấp ổn định nguồn thu, nhiệm vụ chi mức phân bổ dự toán chi ngân sách cũng như Quyết định số 85/2006/QĐ-UBND ngày 19/10/2006 có 9/15 xã, thị trấn quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức về tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND tỉnh thực hiện theo Nghị định số 43/2006/NĐ-CP, ngày 25/4/2006 của Chính phủ. Đã thực hiện công tác khoán chi hành chính, biên chế cho UBND huyện trên tinh thần công khai minh bạch về tài chính; đồng thời thúc đẩy việc thực hành tiết kiệm chống lãng phí.

Đối với các đơn vị sự nghiệp có thu UBND huyện giao quyền tự chủ về tài chính đã chủ động sử dụng các nguồn kinh phí (bao gồm thu sự nghiệp và nguồn kinh phí ngân sách cấp chi bảo đảm hoạt động thường xuyên) đáp ứng yêu cầu hoạt động của đơn vị các xã, thị trấn; bảo đảm chi tiêu hiệu quả, tiết kiệm trên cơ sở quy chế chi tiêu nội bộ do đơn vị các xã, thị trấn xây dựng. Thực hiện tốt hơn quy định công khai minh bạch trong quản lý và sử dụng nguồn tài chính công.

Ngay từ đầu năm, sau khi nhận Quyết định của UBND huyện về giao chỉ tiêu kinh tế - xã hội và dự toán thu, chi ngân sách cho các xã, thị trấn; thủ trưởng các cơ quan hành chính, sự nghiệp thuộc các xã, thị trấn đã phối hợp với BCH Công đoàn xã, thị trấn cùng cấp tổ chức hội nghị cán bộ, công chức xã, thị trấn đầu năm để thông báo cho cán bộ, công chức xã, thị trấn biết về các chỉ tiêu của UBND huyện giao; thông qua Quy chế chi tiêu nội bộ của đơn vị mình để góp ý (phần kinh phí tự chủ) và thống nhất các nội dung chi (đến từng tiểu mục chi theo quy định của Mục lục ngân sách hiện hành) Thủ trưởng các đơn vị xã, thị trấn ban hành Quyết định Quy chế chi tiêu nội bộ tại các xã, thị trấn để đăng ký với tài chính các xã, thị trấn phối hợp với MTTQVN xã, thị trấn và các ban ngành đoàn thể thực hiện việc giám sát chi, đồng thời

gửi đến từng cán bộ, công chức trong cơ quan để theo dõi và giám sát việc thực hiện. Hàng tháng, Thủ trưởng đơn vị các xã, thị trấn tổ chức họp cán bộ, công chức xã, thị trấn để đánh giá tình hình thực hiện nhiệm vụ trong tháng, công khai kinh phí tự chủ đã sử dụng để cán bộ, công chức biết, theo dõi; quyền lợi của cán bộ, công chức như tiền lương, công tác phí, văn phòng phẩm... phục vụ cho công tác chuyên môn luôn được bảo đảm đã góp phần thúc đẩy cán bộ, công chức xã, thị trấn hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Sau khi giao tự chủ, các đơn vị xã, thị trấn đã chủ động trong sắp xếp tổ chức bộ máy, sử dụng biên chế hợp lý và tăng cường khai thác nguồn thu, khắc phục cơ chế “hành chính hóa” hoạt động dịch vụ công. Trách nhiệm được gắn liền với quyền lợi của cán bộ, công chức xã, thị trấn phát huy tiềm năng, thế mạnh mang lại hiệu quả cao trong hoạt động của đơn vị xã, thị trấn và người lao động. Khai thác tốt cơ sở vật chất để tăng nguồn thu, tiết kiệm chi và phát triển hoạt động sự nghiệp. Thực hiện tốt quy chế dân chủ, công khai, minh bạch, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, tăng cường cơ sở vật chất để nâng cao chất lượng hoạt động cung cấp dịch vụ cho xã hội, xã hội hóa hoạt động sự nghiệp giảm dần sự bao cấp hỗ trợ từ ngân sách nhà nước.

Các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê được giao tự chủ về kinh phí đã xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ, quy định rõ những nội dung chi, mức khoán chi công tác phí, điện thoại, xăng xe, tiếp khách, hội nghị, quản lý định mức sử dụng tài sản, sử dụng dụng cụ điện thoại, công vụ.... đảm bảo minh bạch, công khai, dân chủ là cơ sở để kiểm soát chi và để cán bộ, công chức cùng giám sát việc thực hiện; nhiều xã, thị trấn đã xây dựng quy chế quản lý tài sản công làm cơ sở tổ chức thực hiện chế độ quản lý tài chính theo luật ngân sách nhà nước và các quy định của UBND tỉnh, huyện về chế độ quản lý tài chính; một số đơn vị xã, thị trấn đã thực hiện tiết kiệm chi để tăng thu nhập cho cán bộ, công chức và trích quỹ theo quy định.

Song bên cạnh đó, việc thực hiện các cơ chế tài chính công cho các cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp có thu theo các văn bản pháp luật vẫn chưa phù hợp. Cơ chế khoán kinh phí quản lý hành chính chưa rõ nên quy định về chế độ tài chính áp dụng cho các cơ quan hành chính còn bất hợp lý (chế độ công tác phí, định mức kinh phí theo bình quân đầu người)

2.2.6. Hiện đại hóa nền hành chính

Thực hiện Chỉ thị số 32/2006/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ về chấn chỉnh

kỷ luật, kỷ cương hành chính trong giải quyết công việc của người dân và doanh nghiệp; Quyết định số 129/2007/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ban hành quy chế văn hóa công sở tại các cơ quan nhà nước; Chỉ thị số 05/2008/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ về nâng cao hiệu quả sử dụng thời gian làm việc của cán bộ, công chức, viên chức nhà nước; Quyết định số 03/2007/QĐ-BNV về ban hành quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức trong bộ máy chính quyền địa phương; UBND huyện Chư Sê đã có kế hoạch triển khai thực hiện xây dựng lề lối, tác phong làm việc từ huyện đến các xã, thị trấn nhằm nâng cao và phát huy hơn nữa ý thức trách nhiệm, chất lượng, hiệu quả công việc đối với cán bộ, công chức, tiếp nhận và giải quyết kịp thời nhanh chóng đơn thư khiếu nại, tố cáo của công dân; chấp hành và thực hiện nghiêm những quy định về trách nhiệm quyền hạn của cán bộ, công chức. Các cơ quan, đơn vị từ huyện đến các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê thực hiện công khai hóa chế độ hoạt động công vụ tại các xã, thị trấn nhất là trong các ngành trực tiếp tiếp xúc, giải quyết công việc đối với công dân, tổ chức. Các đơn vị từ huyện đến các xã, thị trấn đã xây dựng quy chế làm việc, quy định lề lối; tác phong làm việc để nâng cao và phát huy hơn nữa ý thức trách nhiệm, chất lượng, hiệu quả công việc đối với cán bộ, công chức mỗi cán bộ, công chức phải thực hiện đúng và đầy đủ chức năng nhiệm vụ do thủ trưởng đơn vị phân công và tự chịu trách nhiệm về kết quả thực hiện nhiệm vụ của mình.

Trong các năm qua, đã tiếp nhận và giải quyết nhanh chóng đơn thư, khiếu nại, tố cáo của công dân, chấp hành và thực hiện nghiêm những quy định về trách nhiệm quyền hạn của cán bộ, công chức. Các cơ quan đơn vị các xã, thị trấn thực hiện công khai hóa chế độ hoạt động công vụ tại công sở, nhất là trong các phòng, ban ngành trực tiếp tiếp xúc, giải quyết công việc đối với công dân, tổ chức, doanh nghiệp.

Thực hiện chương trình hiện đại hóa nền hành chính Nhà nước của Chính phủ, được sự quan tâm của UBND tỉnh, UBND huyện Chư Sê đã đầu tư kinh phí triển khai nối mạng Internet đến hầu hết các phòng ban thuộc huyện và tất các đơn vị UBND các xã, thị trấn thuộc huyện nên bước đầu tạo được sự liên kết thuận lợi trong hoạt động quản lý hành chính Nhà nước cũng như tra cứu văn bản chỉ đạo của các cấp, các ngành từ Trung ương và tỉnh đến huyện, các xã, thị trấn. Đã xây dựng trang thông tin điện tử từ huyện đến các xã, thị trấn bước đầu hoạt động khá hiệu quả.

Thực hiện Quyết định số 114/2006/QĐ-TTg ngày 25/05/2006 của Thủ tướng

Chính phủ về quy định chế độ hội họp trong hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước, UBND huyện đã yêu các xã, thị trấn trên địa huyện định kỳ hàng tháng tổ chức họp đánh giá tình hình hoạt động tháng qua, kiểm điểm những tồn tại, hạn chế, hướng khắc phục và triển khai nhiệm vụ tháng đến báo cáo để theo dõi, chỉ đạo. Bên cạnh đó, cũng tổ chức các cuộc họp bất thường để giải quyết các công việc đột xuất. Các cuộc họp luôn bảo đảm nguyên tắc giải quyết công việc đúng thẩm quyền và phạm vi trách nhiệm được phân công; thực sự cần thiết để phục vụ cho công tác chỉ đạo, điều hành của thủ trưởng cơ quan trong việc thực hiện các nhiệm vụ công tác quan trọng, thực hiện nghiêm túc chế độ trách nhiệm cá nhân trong phân công và xử lý công việc, bảo đảm tăng cường hiệu lực, hiệu quả công việc.

Thực hiện nghiêm Chỉ thị số 10/2006/CT-TTg ngày 23/3/2006 của Thủ tướng Chính phủ về việc giảm văn bản, giấy tờ hành chính trong hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước, UBND huyện chỉ đạo các xã, thị trấn trên địa bàn huyện thay việc sao gửi các văn bản hành chính đến các cơ quan, đơn vị huyện bằng mạng Internet để truy cập thông tin, Tại các Văn phòng UBND&HĐND các xã, thị trấn từ năm 2007 đến nay, đã thiết lập hệ thống mạng Lan kết nối đến các phòng ban tại các xã, thị trấn việc gửi, trao đổi và xử lý văn bản, giấy tờ hành chính trong cơ quan thông qua mạng tin học, giảm được số lượng văn bản, giấy tờ, tiết kiệm thời giờ, nâng cao hiệu quả công việc. Bên cạnh đó mạng Lan được nối đến một số phòng, ban nằm trong khuôn viên UBND các xã, thị trấn tạo điều kiện rất lớn giúp cho việc trao đổi thông tin, dữ liệu, công tác tham mưu, giải quyết công việc được nhanh chóng.

Ứng dụng Công nghệ thông tin trong các cơ quan nhà nước

UBND huyện Chư Sê đã xây dựng và áp dụng công nghệ thông tin, triển khai phần mềm eoffice trong việc xử lý văn bản hành chính cho các cơ quan hành chính các xã, thị trấn trên địa bàn huyện.

Việc ứng dụng CNTT trong nội bộ các cơ quan nhà nước giai đoạn đầu 2001-2005 được bắt đầu bằng việc thực hiện Đề án 112. Giai đoạn 2006 đến nay việc ứng dụng CNTT trong hoạt động của các cơ quan nhà nước được thực hiện theo Nghị định số 64/2007/NĐ-CP ngày 10/4/2007 của Chính phủ. Đến nay đã hoàn thành nối mạng LAN tại HĐND&UBND huyện, 14 cơ quan hành chính và 6 đơn vị sự nghiệp cũng như 14 xã, 01 thị trấn trên địa bàn huyện. Hiện nay hạ tầng máy tính, hạ tầng mạng máy tính

tại UBND các xã, thị trấn đã được đầu tư, cải tạo, nâng cấp. hệ thống các phần mềm trong quản lý, điều hành được triển khai ứng dụng ở nhiều cơ quan các xã, thị trấn. Hệ thống thư điện tử được tạo lập và đưa vào khai thác phục vụ các hoạt động giao dịch của các cơ quan nhà nước thuộc các xã, thị trấn trên địa bàn huyện. Tạo điều kiện làm việc của cán bộ, công chức tiếp tục được cải thiện, các cơ quan, công sở được xây dựng, cải tạo, nâng cấp trụ sở và được trang thiết bị máy móc, phương tiện làm việc tốt hơn.

Áp dụng hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO 9001:2000, 9001:2008

Triển khai áp dụng hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO 9001: 2000 theo Quyết định 144/QĐ-TTg ngày 20/6/2006 và tiêu chuẩn ISO 9001:2008 theo Quyết định số 118/2009/QĐ-TTg ngày 30/9/2009 của Thủ tướng Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Quyết định số 144/2006/QĐ-TTg đến nay, 15 cơ quan hành chính thuộc UBND xã, thị trấn trên địa bàn huyện còn chậm so với quy định.

Trụ sở làm việc, nhất là diện tích dành cho bộ phận tiếp nhận và trả kết quả ở nhiều xã, thị trấn còn chưa bảo đảm theo yêu cầu tại Quyết định số 93/2007/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ. Một số xã, thị trấn chưa bố trí được phòng làm việc độc lập cho bộ phận tiếp nhận và trả kết quả hoặc có bố trí nhưng không bảo đảm diện tích, trang thiết bị làm việc theo quy định.

Trong những năm qua công tác cải cách hành chính ở 14 xã, 01 thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê đã được triển khai toàn diện trên tất cả các nội dung là cải cách thể chế, cải cách bộ máy hành chính, xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức xã, thị trấn cải cách tài chính công. UBND các xã, thị trấn đã tập trung chỉ đạo triển khai, thực hiện được nhiều công việc, tạo ra những chuyển biến đáng kể trong việc quản lý, điều hành của các cơ quan thực hiện chủ trương của Đảng và nhà nước về cải cách hành chính đổi mới từng bước hệ thống chính trị phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh thực tế của xã hội được nhân dân đồng tình ủng hộ, góp phần quan trọng trong việc phát triển kinh tế - xã hội.

Kết quả rõ nét nhất là bộ máy hành chính nói chung tốt hơn nhiều so với những năm trước đây. Hiệu lực và hiệu quả quản lý hành chính nhà nước của các xã, thị trấn được nâng cao rõ rệt trong quản lý, điều hành xã hội. Vai trò, chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan hành chính nhà nước tiếp tục được điều chỉnh, bảo đảm quản lý nhà nước

và phục vụ xã hội.

Hệ thống quản lý chất lượng tại các xã, thị trấn được duy trì và cải tiến thường xuyên. Qua việc triển khai áp dụng hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO, các công việc triển khai tại các xã, thị trấn được thực hiện theo quy trình chặt chẽ, đảm bảo tính khoa học. Gắn với việc ứng dụng CNTT, việc này đã tạo điều kiện cho các cán bộ, công chức giải quyết công việc hiệu quả hơn nhất là triển khai phần mềm eoffice trong việc xử lý văn bản hành chính từ huyện đến các xã, thị trấn.

Cải tiến lề lối làm việc, tăng cường kỷ cương, kỷ luật hành chính trong các cơ quan nhà nước:

UBND huyện đẩy mạnh cải tiến lề lối làm việc, tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính từ huyện đến các đơn vị xã, thị trấn qua các nội dung sau:

- Hàng năm, UBND huyện luôn chỉ đạo các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp thuộc huyện và UBND các xã, thị trấn khi triển khai thực hiện các văn bản hành chính của cấp trên và cấp mình phải nghiên cứu kỹ nội dung văn bản để xác định rõ trách nhiệm của ngành, địa phương từ đó đề ra biện pháp giải quyết đúng theo thẩm quyền quy định. Khi triển khai thực hiện có phân công và giao nhiệm vụ cụ thể cho từng tổ chức và cá nhân. Nếu công việc có liên quan nhiều tổ chức và cá nhân mình thì qui định cho một tổ chức, cá nhân chủ trì, các tổ chức và cá nhân khác có trách nhiệm phối hợp để tham mưu, triển khai thực hiện.

- Trong quan hệ phối hợp giải quyết công việc giữa các cơ quan hành chính huyện với các xã, thị trấn trong việc tham mưu hoặc triển khai thực hiện nhiệm vụ được giao theo nguyên tắc một việc chỉ giao cho một cơ quan chủ trì, các xã - thị trấn có trách nhiệm phối hợp thực hiện đúng theo nội dung, phương thức, trình tự và thời gian quy định. Sự phối hợp thực hiện tốt đã làm cho công việc giải quyết nhanh, hạn chế tình trạng đùn đẩy, né tránh khi giải quyết công việc hành chính, làm cho chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước đi vào cuộc sống có tác dụng tích cực. Ngoài ra trong thực hiện giải quyết các công việc hành chính, UBND các xã, thị trấn đã chỉ đạo các cán bộ, công chức thực hiện các quy chế phối hợp.

- Các cuộc họp của UBND huyện đến các cơ quan chuyên môn thuộc UBND các xã, thị trấn đã được đưa vào chương trình công tác và lịch làm việc của UBND các xã, thị trấn các cuộc họp định kỳ, đột xuất ngày càng có chất lượng và đi vào chiều

sâu. Các xã, thị trấn được giao nhiệm vụ tổ chức hội nghị đã chuẩn bị tốt nội dung, cá nhân tham dự họp đầy đủ đúng thành phần, thời gian họp, thời gian tham gia phát biểu của đại biểu ngắn gọn nhưng tập trung, nói rõ quan điểm của mình nhờ vậy đã hạn chế được phát biểu chung chung, không trọng tâm. Mặt khác để giảm bớt thời gian hội họp quá nhiều, UBND các xã, thị trấn đã sử dụng các hình thức thích hợp nhưng có hiệu quả như gửi tài liệu trước để các cán bộ, công chức xã, thị trấn tham khảo, mời làm việc, trao đổi giao nhiệm vụ trực tiếp thay hội họp. Những hội nghị quan trọng của HĐND, UBND các xã, thị trấn sau khi kết thúc, Văn phòng HĐND&UBND các xã, thị trấn đều có tham mưu để thông báo ý kiến kết luận bằng văn bản của người chủ trì hội nghị để cho các ban, ngành đoàn thể có liên quan biết, tổ chức thực hiện.

- Lãnh đạo UBND các xã, thị trấn hoặc thủ trưởng ban, ngành đoàn thể và cán bộ, công chức thuộc các xã, thị trấn khi đi công tác ngoài tỉnh đều báo cáo đúng theo tinh thần Điều 4 tại Quyết định số 28/2013/QĐ-UBND ngày 01/10/2013 của UBND tỉnh Gia Lai (khi đi công tác báo cáo trước 3 ngày cho người đứng đầu và phải được người đứng đầu thống nhất đồng ý).

- Tại trụ sở UBND các xã, thị trấn phòng tiếp dân, tổ một cửa, các cơ quan chuyên môn thuộc UBND các xã, thị trấn đều niêm yết công khai thủ tục hành chính, toàn bộ quy trình, hồ sơ, thủ tục, phí, lệ phí, thời hạn giải quyết công việc cho tổ chức và công dân.

- UBND các xã, thị trấn có phòng tiếp dân, Tổ một cửa, các cán bộ, công chức chuyên môn thuộc UBND xã, thị trấn khi nhận hồ sơ đề nghị giải quyết công việc của tổ chức và công dân thuộc thẩm quyền và trách nhiệm giải quyết của cơ quan, đơn vị của mình quản lý thì thủ trưởng, cán bộ, công chức, theo chức trách, nhiệm vụ được giao đều tiếp nhận hồ sơ, giải quyết và trả kết quả giải quyết đúng quy định của pháp luật.

- Các cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp, UBND các xã, thị trấn thực hiện nghiêm túc thời giờ làm việc là 40 giờ/tuần; các ngày làm việc trong tuần là từ thứ 2 đến thứ 6, buổi sáng bắt đầu từ 7 giờ 30 và kết thúc vào lúc 11 giờ 00 phút, buổi chiều bắt đầu từ 13 giờ 30 phút và kết thúc vào lúc 17 giờ. Hầu hết cán bộ, công chức các xã, thị trấn sử dụng có hiệu quả thời giờ làm việc, không đi muộn về sớm, không sử dụng thời giờ làm việc vào mục đích cá nhân, không say xỉn hoặc có biểu hiện dùng rượu bia trong giờ làm việc, không làm mất trật tự ở công sở hoặc nơi cư trú.

- Về Thủ trưởng các cơ quan HC-SN thuộc huyện và Chủ tịch UBND các xã, thị trấn luôn chấp hành và thực hiện tốt chế độ báo cáo định kỳ và đột xuất theo quy định. Thời gian báo cáo, hình thức và nội dung báo cáo phải đáp ứng yêu cầu phục vụ sự chỉ đạo điều hành của lãnh đạo từ huyện đến xã, thị trấn.

- Cán bộ, công chức xã, thị trấn khi thực thi công vụ phải thực hiện luôn có ý thức cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư và thực hiện tốt các quy tắc ứng xử trong hoạt động công vụ khi thi hành nhiệm vụ. Trong giao tiếp ở công sở, cán bộ, công chức xã, thị trấn phải luôn có thái độ lịch sự, tôn trọng đồng nghiệp; ngôn ngữ giao tiếp chuẩn mực, rõ ràng, mạch lạc, luôn lắng nghe ý kiến của đồng nghiệp, công bằng, vô tư, khách quan khi nhận xét, đánh giá, thực hiện dân chủ và đoàn kết nội bộ. Khi thi hành nhiệm vụ, công vụ, cán bộ, công chức xã, thị trấn luôn đeo thẻ cán bộ, công chức; có tác phong lịch sự, giữ gìn uy tín, danh dự cho cơ quan, đơn vị và đồng nghiệp, không hách dịch, cửa quyền, những nhiễu, gây khó khăn, phiền hà cho nhân dân khi thi hành nhiệm vụ, công vụ.

Tăng cường cơ sở vật chất cho các cơ quan nhà nước

Những năm qua, UBND huyện Chư Sê luôn chú trọng quan tâm đầu tư xây dựng để thực hiện hiện đại hóa trụ ở làm việc ở các xã, thị trấn bảo đảm cho hệ thống chính trị ở các xã, thị trấn nhằm từng bước hiện đại hóa góp phần tích cực nâng cao hiệu quả trong công cuộc xây dựng và phát triển kinh tế - xã hội, tiếp tục ổn định và giữ vững an ninh, chính trị của các xã, thị trấn.

Thực hiện Quyết định số 1441/2008/QĐ-TTg ngày 06/10/2008 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Kế hoạch đầu tư trụ sở cấp xã, thị trấn bảo đảm yêu cầu cải cách hành chính, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của bộ máy nhà nước. UBND huyện xác định hiện đại hóa trụ sở các xã, thị trấn là một trong những nội dung quan trọng trong cải cách hành chính ở các xã, thị trấn. Đây là yêu cầu cấp thiết để xây dựng nền hành chính hiện đại, bảo đảm giải quyết nhanh chóng, hiệu quả công việc của công dân, tổ chức và doanh nghiệp. Trụ sở các xã, thị trấn đã được xây dựng lại theo mẫu thiết kế thống nhất chung. Mô hình sử dụng chung một trụ sở cho cả 3 chức năng: Đảng ủy - Hội đồng nhân dân - Ủy ban nhân dân, quy mô xây dựng đồng đều giữa các xã, thị trấn thực hiện quy chế về quản lý đầu tư xây dựng cơ bản. Đến nay 14 xã, 01 thị trấn đã có trụ sở riêng.

2.3. Đánh giá chung về cải cách hành chính cấp xã trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai

2.3.1. Ưu điểm

- Công tác cải cách hành chính cấp xã trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai có nhiều chuyển biến tích cực. Trong công tác soạn thảo văn bản và ban hành văn bản đúng thể thức, nội dung và thẩm quyền theo quy định, việc rà soát văn bản phù hợp với quy định hiện hành, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh của các xã, thị trấn công tác cán bộ, công chức ngày càng đi vào nề nếp. Thực hiện tốt công tác cán bộ, công chức đã làm chuyển biến tích cực nền hành chính ngày càng hiện đại đáp ứng với tinh thần phục vụ nhân dân. Công tác cải cách hành chính nhất là thực hiện cơ chế “một cửa” đã khắc phục sự đùn đẩy, tùy tiện, gây phiền hà cho dân tạo được niềm tin trong dân; việc thực hiện kỷ luật, kỷ cương hành chính ở các xã, thị trấn đã dần đi vào nề nếp. Qua đó đã làm cho trách nhiệm của từng cán bộ, công chức các xã, thị trấn tăng cao, có trách nhiệm trong giải quyết công việc đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

- Được sự quan tâm chỉ đạo kịp thời, thường xuyên của UBND tỉnh, huyện và các sở ngành liên quan ở tỉnh, huyện và Ban Thường vụ huyện ủy, UBND huyện đã chỉ đạo các cơ quan UBND các xã, thị trấn xác định đúng và quan tâm đầy đủ, có kế hoạch biện pháp trong việc thực hiện công tác cải cách hành chính nên công tác cải cách hành chính của UBND các xã, thị trấn đã từng bước đi vào thực tiễn, phát huy hiệu quả.

- Lãnh đạo UBND các xã, thị trấn gương mẫu trong thực hiện công tác cải cách hành chính, có phân công nhiệm vụ cụ thể cho từng cán bộ, công chức và đưa nội dung này vào sinh hoạt cơ quan hàng tháng, quý để kiểm điểm, đánh giá. Trong tổ chức thực hiện luôn thường xuyên kiểm tra uốn nắn những lệch lạc và sửa đổi bổ sung các quy định không còn phù hợp.

- Các thể chế quản lý đã được cải cách và hoàn thiện một bước. Nhiều cơ chế, chính sách được ban hành, sửa đổi, bổ sung và triển khai thực hiện đáp ứng yêu cầu thực tiễn tại các xã, thị trấn. Cải cách thủ tục hành chính cấp xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai đã tạo điều kiện thuận lợi trong giải quyết công việc của nhân dân, doanh nghiệp. Tính công khai, minh bạch, dân chủ trong hoạt động quản lý nhà nước từng bước được nâng cao.

- Hệ thống các cơ quan nhà nước ở các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê đã có nhiều chuyển biến tích cực, tổ chức bộ máy đã được sắp xếp lại theo hướng tinh giản, gọn nhẹ; chức năng, nhiệm vụ được quy định đầy đủ, rõ ràng hơn. Cơ sở vật chất không ngừng được tăng cường và bổ sung; kỷ luật, kỷ cương hành chính được siết chặt. Hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước được nâng cao không chỉ trong điều kiện bình thường mà cả trong những tình huống khẩn cấp như thiên tai, dịch bệnh...

- Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức các xã, thị trấn được nâng lên nhiều so với trước, đặc biệt là trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước, kỹ năng hành chính... khả năng xử lý, giải quyết công việc ngày một tốt hơn, đáp ứng yêu cầu của công tác quản lý nhà nước.

- Mối quan hệ giữa các cơ quan hành chính các xã, thị trấn với nhân dân và doanh nghiệp đã được cải thiện nhiều; hoạt động của các cơ quan nhà nước theo hướng phục vụ dân được hình thành và ngày càng rõ nét hơn. Phương châm phục vụ nhân dân, doanh nghiệp của các cơ quan hành chính xã, thị trấn đã được thiết lập và đề cao hơn.

Kết quả trên đây của công tác CCHC đã được tác động tích cực đến các mặt của đời sống xã hội, thúc đẩy kinh tế xã hội phát triển, đời sống nhân dân được cải thiện, an ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội được giữ vững. Đây là điều kiện tiên đề để chúng ta thực hiện tốt hơn về công tác CCHC cấp xã trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai trong những năm tiếp theo.

2.3.2. Những mặt hạn chế

Xuất phát từ yêu cầu của nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa, yêu cầu của hội nhập kinh tế quốc tế và thực tiễn đặt ra đối với UBND các xã, thị trấn; mặc dù đã có nhiều chuyển biến, có tiến bộ nhưng công tác CCHC vẫn chưa đáp ứng yêu cầu và còn nhiều tồn tại, hạn chế, cụ thể:

Về cải cách thể chế:

Nâng cao chất lượng công tác xây dựng văn bản quy phạm pháp luật ở các xã, thị trấn thường xuyên tổ chức các lớp tập huấn, hướng dẫn chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức Tư pháp - Hộ tịch và Văn phòng - Thống kê các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê. Tập trung tăng cường chỉ đạo, nâng cao chất lượng xây dựng văn bản quy phạm pháp luật của HĐND&UBND các xã, thị trấn, cụ thể trong

hơn 3 năm (từ 2010 đến 2013) HĐND&UBND xã, thị trấn đã ban hành 60 văn bản quy phạm pháp luật.

Việc triển khai, thể chế hóa các văn bản của Chính phủ, Bộ, ngành, TW, Nghị quyết số 07 của Tỉnh ủy và Chương trình hành động số 05 của Huyện ủy có khâu còn chậm, triển khai thực hiện Đề án đơn giản hóa thủ tục hành chính tại các xã, thị trấn theo Quyết định số 30 của Thủ tướng Chính phủ còn lúng túng, chạy theo thành tích, cơ chế một cửa mới giải quyết một phần công việc của nội bộ cơ quan, chưa giải quyết công việc có liên quan đến nhiều ngành, tính hiệu quả thấp, các xã, thị trấn đã thực hiện cơ chế một cửa nhưng vẫn chưa thỏa mãn nhu cầu của tổ chức và công dân, cơ chế một cửa liên thông triển khai còn chậm, thiếu kinh nghiệm, chưa quyết liệt.

Về cải cách thủ tục hành chính

Việc triển khai thực hiện kế hoạch hoạt động kiểm soát, rà soát thủ tục hành chính trọng tâm theo quy định của UBND tỉnh, UBND huyện đã yêu cầu các đơn vị, Chủ tịch UBND các xã, thị trấn tiếp tục tập trung chỉ đạo, quán triệt nhiệm vụ đến từng cán bộ, công chức tiếp tục thực hiện đơn giản hóa thủ tục hành chính tại cơ quan mình, thực hiện nghiêm việc đánh giá tác động thủ tục hành chính trong dự thảo văn bản quy phạm pháp luật để kịp thời xóa bỏ hoặc đề nghị cấp có thẩm quyền xóa bỏ những thủ tục hành chính không còn phù hợp; đảm bảo việc niêm yết công khai, minh bạch, đầy đủ các thủ tục hành chính tại nơi giải quyết công việc cho cá nhân, tổ chức.

Một số văn bản quy phạm pháp luật được xây dựng ở các xã, thị trấn chưa tuân thủ đúng quy định và tiến độ, cũng như chưa đi sâu vào thực tế tại đại phương (chậm so với kế hoạch, ban hành ngoài kế hoạch); nội dung ít phù hợp với yêu cầu thực tiễn nên tính khả thi thấp; hình thức văn bản chưa đảm bảo quy định về kỹ thuật.

Một số đề án, chính sách ban hành chưa thực sự phù hợp với yêu cầu thực tiễn nên phát huy tác dụng không cao. Một số đề án, chính sách thực hiện thí điểm chậm được tổng kết, đánh giá.

Thủ tục hành chính ở một số lĩnh vực còn rườm rà, chồng chéo, khó khăn trong thực hiện. Công khai minh bạch về thủ tục hành chính có một số cơ quan, đơn vị các xã, thị trấn chưa đầy đủ là điều kiện phát sinh những nhiễu, tiêu cực.

Cơ chế một cửa đã được thực hiện ở các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư sẽ có một số xã còn hình thức, hiệu quả kém.

Về cải cách tổ chức bộ máy

Tuy đã rà soát chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của một số cơ quan trong bộ máy hành chính các xã, thị trấn trên địa bàn huyện vẫn còn những điểm chông chéo, chưa chủ động giải quyết công việc theo thẩm quyền, việc phân cấp giữa tỉnh và huyện, giữa huyện và các xã, thị trấn chưa triệt để, chế độ trách nhiệm của từng cấp, từng ngành chưa rõ ràng, còn né tránh, đùn đẩy dẫn đến tính hiệu lực, hiệu quả kém. Việc tổ chức bộ máy vẫn còn xu hướng gia tăng đầu mối các tổ chức trung gian. Một số cơ quan được thành lập nhưng chức năng, nhiệm vụ chưa được quy định rõ ràng và thực hiện chưa đầy đủ.

Phân công, phân cấp quản lý Nhà nước ở nhiều lĩnh vực chưa được thực hiện triệt để, đồng bộ và chưa đi liền với việc nâng cao trình độ cán bộ, công chức xã, thị trấn. Tình trạng ôm đồm nhiệm vụ của các ban, ngành, đoàn thể còn phổ biến. Sự phối kết hợp giữa các ban, ngành, đoàn thể các xã, thị trấn chưa tốt.

Chức năng, nhiệm vụ ở một số xã, thị trấn quản lý nhà nước chưa được phân định rõ nên còn tình trạng đùn đẩy lẫn nhau trong thực hiện nhiệm vụ, khó xác định rõ trách nhiệm của từng cán bộ, công chức các xã, thị trấn cũng như trách nhiệm cá nhân.

Về xây dựng đội ngũ cán bộ công chức

Việc bố trí sắp xếp cán bộ, công chức trong từng đơn vị các xã, thị trấn đôi lúc chưa căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh, nặng về tình cảm dẫn đến tình trạng vừa thiếu vừa thừa, thiếu cán bộ, công chức xã, thị trấn có năng lực, thừa cán bộ chưa đủ chuẩn. Một bộ phận nhỏ cán bộ, công chức chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao, còn để công việc kéo dài, chậm trễ, chất lượng hiệu quả thấp, một số cán bộ, công chức có biểu hiện gây những phiền hà cho tổ chức và công dân, dẫn đến tiêu cực; kỷ luật, kỷ cương hành chính vẫn còn lỏng lẻo, giờ giấc hành chính chưa đảm bảo nghiêm túc.

Một bộ phận cán bộ, công chức các xã, thị trấn năng lực công tác, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng hành chính, ngoại ngữ, tin học còn hạn chế. Trách nhiệm, tính chuyên nghiệp, đạo đức công vụ của một số cán bộ, công chức xã, thị trấn còn yếu vì vậy khả năng tham mưu xử lý công việc hạn chế, kém hiệu quả.

Việc sử dụng, quản lý cán bộ, công chức các xã, thị trấn còn bất cập, chưa đúng quy định và còn nhiều vướng mắc do quy định của nhà nước. Công tác đào tạo, bồi

dưỡng cán bộ, công chức xã, thị trấn chất lượng chưa cao và còn mang tính hình thức, chưa đặt yêu cầu phục vụ công việc lên hàng đầu.

Về cải cách tài chính công

Tiếp tục thực hiện Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 của Chính phủ quy định chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập; thực hiện Quyết định số 79/2007/QĐ-UBND ngày 10/8/2007 của UBND tỉnh Gia Lai.

Phần lớn các đơn vị xã, thị trấn chưa thấy rõ tầm quan trọng của việc thực hiện cơ chế khoán, coi việc khoán là để tăng thu nhập, chưa thấy được đây là một yêu cầu đổi mới về cơ chế quản lý. Việc thực hiện công khai tài chính chưa tốt, có nơi hình thức, việc thực hiện xã hội hóa và giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính theo quy định của Trung ương cho các đơn vị xã, thị trấn còn chậm. Thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính tại một số cơ quan hành chính xã, thị trấn còn hạn chế; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí trong sử dụng ngân sách ở một số đơn vị xã, thị trấn hiệu quả thấp.

Công tác xã hội hóa về các lĩnh vực y tế, văn hóa, thể dục, thể thao chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn. Nhiều dịch vụ công thuộc các lĩnh vực trên còn đè nặng lên các cơ quan nhà nước, các cơ sở công lập; chất lượng và hiệu quả hoạt động của các tổ chức ngoài công lập chưa cao.

Hiện đại hóa nền hành chính

Việc áp dụng công nghệ thông tin trong quản lý điều hành các cơ quan hành chính ở các xã, thị trấn trên địa bàn huyện còn chậm, chưa triệt để, vẫn còn thói quen truyền đạt thông tin theo lối cũ (giấy tờ hành chính). Hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn TCVN ISO 9001-2008 trong hoạt động của các cơ quan hành chính các xã, thị trấn trên địa bàn huyện chưa khai thác triệt để.

Trụ sở làm việc của một số cơ quan, đơn vị đặc biệt là UBND các xã, thị trấn chưa đáp ứng yêu cầu, chậm được cải tạo, nâng cấp; trang thiết bị đầu tư thiếu đồng bộ, dàn trải, kém hiệu quả. Kiến trúc, quy hoạch, bố trí sử dụng các phòng làm việc chưa phù hợp; lập hồ sơ theo dõi, duy tu sửa chữa chưa đầy đủ.

Một số đơn vị xã, thị trấn tuy được đầu tư khá quy mô, hiện đại về trang thiết bị, phương tiện nhưng hiệu quả sử dụng thấp và còn nhiều lãng phí. Việc ứng dụng CNTT

trong các cơ quan, đơn vị xã, thị trấn chưa đồng bộ và tính hiệu quả chưa cao.

Đổi mới trong phương pháp chỉ đạo, điều hành tiến triển chậm, trách nhiệm người đứng đầu chưa được phát huy triệt để. Còn nhiều cơ quan, đơn vị xã, thị trấn người đứng đầu ủy thác trách nhiệm của mình cho cấp phó phụ trách.

Kỷ luật, kỷ cương hành chính ở một số đơn vị xã, thị trấn chưa thật sự nghiêm túc; sự phối hợp ở một số bộ phận cán bộ, công chức xã có liên quan chưa tốt.

Việc niêm yết công khai thủ tục hành chính tại các xã, thị trấn còn mang hình thức, không đúng quy định (qua kết quả kiểm tra cải cách hành chính tại 14/14 xã, 01 thị trấn đều niêm yết không đúng và đầy đủ Bộ TTHC thuộc thẩm quyền giải quyết tại Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả).

2.3.3. Nguyên nhân và bài học kinh nghiệm

Nguyên nhân những mặt hạn chế

Mặc dù có được những kết quả tiến bộ đạt được trong cải cách hành chính hơn 10 năm qua, song nhìn chung tốc độ cải cách vẫn còn chậm, chưa nhất quán, hiệu quả còn thấp. Công tác chỉ đạo thực hiện cải cách hành chính của Huyện ủy, UBND huyện đến các xã, thị trấn trên địa bàn huyện không thật sự kiên quyết, nhất quán và cũng không bảo đảm tính thường xuyên, liên tục.

- Nhận thức của người đứng đầu và đội ngũ cán bộ, công chức trong bộ máy quản lý nhà nước từ huyện đến các xã, thị trấn về mục đích, nhiệm vụ cải cách hành chính chưa toàn diện và sâu sắc, còn ngại việc khó, đùn đẩy trách nhiệm, chưa thấy hết sự cần thiết và tầm quan trọng của một nền hành chính hiện đại trong xu thế hội nhập.

- Nhiệm vụ cải cách hành chính cấp xã, thị trấn vẫn chưa trở thành tâm điểm của hoạt động hành chính trong bộ máy quản lý nhà nước, việc triển khai công tác cải cách hành chính chưa đồng bộ, có nơi quán triệt xong về không thực hiện, sự đổi mới và khoa học trong hoạt động của từng cơ quan, đơn vị xã, thị trấn chưa trở thành nề nếp, phong cách, lề lối làm việc chậm được đổi mới.

- Trong tổ chức thực hiện thiếu kiểm tra phát hiện, xử lý đến nơi, đến chốn, còn nể nang, chưa mạnh dạn thay thế hoặc đưa ra khỏi bộ máy những cán bộ, công chức xã, thị trấn có trình độ yếu kém, không hoàn thành nhiệm vụ được giao.

- Việc quản lý phân công trách nhiệm cho cán bộ, công chức xã, thị trấn chưa rõ ràng, những tiêu chí để làm cơ sở đánh giá cán bộ, công chức chưa được thiết lập cụ

thể, còn chung chung theo ý nghĩ chủ quan nhiều hơn là dựa vào công việc, nên tính khuyến khích chưa cao.

- Chưa thiết lập được cơ chế tiếp nhận thông tin, để đánh giá tính hiệu quả của quá trình phân công, phân cấp trong các lĩnh vực mà cấp trên giao cho cấp dưới.

- Nhận thức của một bộ phận cán bộ, công chức xã, thị trấn về vai trò, ý nghĩa của công tác cải cách hành chính chưa sâu công tác tham mưu và tổ chức thực hiện chưa đạt kết quả cao. Năng lực, trình độ của đội ngũ cán bộ, công chức xã, thị trấn còn chưa đồng đều, có nơi còn yếu; tính chuyên nghiệp và chuyên sâu, kỹ năng hành chính của cán bộ, công chức xã, thị trấn còn thấp, vẫn còn tình trạng thừa về số lượng, nhưng lại thiếu cán bộ, công chức xã, thị trấn có năng lực làm việc đáp ứng yêu cầu. Tệ cửa quyền, quan liêu, tham nhũng vẫn còn là vấn nạn, tính công khai minh bạch của nền hành chính còn nhiều thách thức, một số cán bộ, công chức xã, thị trấn suy giảm lý tưởng, lối sống, vi phạm đạo đức công vụ gây bất bình trong nhân dân.

- Công tác kiểm tra đôn đốc CCHC ở một số phòng, ban ngành, đoàn thể tại các đơn vị xã, thị trấn chưa được thực hiện thường xuyên và nề nếp; việc xử lý các sai phạm trong công tác Quản lý nhà nước chưa nghiêm. Đầu tư các nguồn lực về con người, cơ sở vật chất, kinh phí cho công tác CCHC ở các xã, thị trấn chưa nhiều.

Bài học kinh nghiệm

Cùng với thực hiện toàn diện các nội dung phải hướng mạnh vào các nhiệm vụ trọng tâm của công tác CCHC để tập trung chỉ đạo quyết liệt. Người đứng đầu cơ quan đơn vị các xã, thị trấn phải thực sự có quyết tâm cao. Thực tế, ở các đơn vị xã, thị trấn nào người đứng đầu thực sự có quyết tâm và chỉ đạo quyết liệt thì ở nơi ấy kết quả công tác CCHC rõ nét, có hiệu quả thiết thực và ngược lại.

Công tác CCHC cần được tiến hành thường xuyên, đồng bộ, có sự phối hợp tốt và chặt chẽ giữa các cấp, các ban, ngành, đoàn thể ở các đơn vị xã, thị trấn mới có hiệu quả bởi có nhiều nội dung công việc không dừng lại ở phạm vi trách nhiệm giải quyết của một đơn vị riêng lẻ.

Các cơ quan nhà nước ở các xã, thị trấn với trách nhiệm là chủ thể của quá trình cải cách cần nhìn nhận thẳng thắn, đầy đủ những ưu điểm; tăng cường tiếp xúc, đối thoại để nắm bắt được tồn tại, hạn chế, vướng mắc từ đó mà đưa ra giải pháp hợp lý,

xác định đúng trọng tâm, trọng điểm nhiệm vụ trong công tác cải cách hành chính. Tăng cường công tác kiểm tra CCHC, đúc rút kinh nghiệm, nhân rộng mô hình tốt.

Để thực hiện tốt công tác CCHC ngoài sự nỗ lực, quyết tâm của các cơ quan trong hệ thống chính trị ở các xã, thị trấn trên địa bàn huyện cần tạo điều kiện để các tổ chức và nhân dân tham gia giám sát, kiểm tra. Sự tham gia này có tác dụng rất tích cực trong việc hoàn thiện tổ chức, cá nhân trong tổ chức thúc đẩy CCHC.

Cần lựa chọn đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, thị trấn làm nhiệm vụ tham mưu CCHC đủ số lượng, năng lực công tác tốt, có tinh thần trách nhiệm cao. Cần phải nhất quán, kiên trì liên tục trong việc triển khai công tác cải cách hành chính bao gồm xây dựng chương trình, kế hoạch cải cách hành chính hằng năm của huyện đến các xã, thị trấn cần xác định rõ mục tiêu, các nhiệm vụ và giải pháp bảo đảm thực hiện, đến tổ chức và kiểm tra thực hiện, đánh giá, kiểm điểm công tác cải cách hành chính phải dựa vào đánh giá những mục tiêu đã đề ra cũng như tác động tới xã hội thông qua công tác cải cách hành chính tại các xã, thị trấn.

Kết luận Chương 2

Các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai đa phần là thuần nông, xuất phát điểm về kinh tế nghèo nàn, thu ngân sách thấp; cơ sở vật chất, hạ tầng KTXH còn thấp kém, dân số đông, đại bộ phận là người Jrai và Ba Na có một số ít là người Kinh nên nhận thức về công tác CCHC còn hạn chế, đa số hộ nghèo và cận nghèo lớn; đời sống CBCC và nhân dân còn nhiều khó khăn; trụ sở, điều kiện, trang thiết bị phục vụ làm việc còn thiếu thốn, lạc hậu; chất lượng cán bộ, công chức xã chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn về CCHC.

Kết quả nghiên cứu cho thấy, trong những năm từ 2001 đến nay, chính quyền các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai đã thực hiện đầy đủ nội dung của các chương trình CCHC. Cụ thể, về cải cách thể chế đã tiến hành công tác rà soát và ban hành văn bản quy phạm pháp luật; thực hiện cải cách thủ tục hành chính, qua đó góp phần giảm thiểu các quy trình cho người dân và doanh nghiệp; cơ chế một cửa được thực hiện ở hầu hết 14 xã, 01 thị trấn. Về cải cách tổ chức bộ máy, tính đến nay các xã, thị trấn đã 3 lần sắp xếp lại tổ chức bộ máy các cơ quan chuyên môn cấp xã. Đối với cán bộ, công chức xã, thị trấn đã thực hiện chính sách tinh giảm biên chế, thực

hiện chính sách thu hút nguồn nhân lực tại địa phương, đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, thị trấn. Qua đó, thấy rằng đội ngũ cán bộ, công chức hiện tại có chất lượng khá cao. Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, thị trấn được nâng lên rõ rệt. Về cải cách tài chính công: đã thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính tại một số cơ quan hành chính cấp xã, thị trấn, đơn vị sự nghiệp nhưng kết quả còn hạn chế. Để hiện đại hóa nền hành chính, hiện nay tỉnh đã ứng dụng CNTT trong các cơ quan, đơn vị xã, thị trấn đã áp dụng hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO 9001:2008, và cải tiến lề lối làm việc, tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính, tăng cường cơ sở vật chất trong các cơ quan hành chính nhà nước từ tỉnh, huyện đến các xã, thị trấn. Tuy đã có nhiều chuyển biến, tiến bộ trong công tác CCHC nhưng nhìn chung vẫn chưa đáp ứng yêu cầu của thời cuộc, và còn nhiều tồn tại, hạn chế. Ví dụ như: thủ tục hành chính còn rườm rà, phức tạp, chồng chéo, chưa công khai minh bạch rõ ràng; tổ chức bộ máy vẫn còn xu hướng gia tăng đầu mối các tổ chức trung gian; cán bộ, công chức xã, thị trấn còn yếu về năng lực và trình độ; nguồn tài chính đầu tư để cho cơ sở vật chất khá lớn nhưng việc sử dụng còn nhiều lãng phí.

Thực trạng như hiện nay do nhiều nguyên nhân, cả chủ quan lẫn khách quan, nhưng nguyên nhân chủ yếu nhất vẫn là do con người. Do đó, công tác CCHC cần phải thực hiện quyết liệt hơn, tiến hành đồng bộ, phối hợp chặt chẽ ở các cấp, các ban ngành từ tỉnh đến các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê.

Tóm lại, việc thực hiện CCHC ở các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai vẫn là công việc còn mới mẻ, chưa có kinh nghiệm, nhất là trong năm đầu thực hiện. Tuy nhiên các cấp chính quyền ở các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê đã nỗ lực hết sức để đạt được những kết quả đáng ghi nhận. Những kết quả này cùng với những hạn chế, tồn tại đã được phân tích để các xã, thị trấn thực hiện tốt chương trình CCHC trong thời gian đến.

CHƯƠNG 3

MỤC TIÊU, ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP ĐẨY MẠNH CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH CẤP XÃ TỪ THỰC TIỄN HUYỆN CHUR SÊ, TỈNH GIA LAI

3.1. Mục tiêu, định hướng cải cách hành chính cấp xã từ thực tiễn huyện Chur Sê, tỉnh Gia Lai

3.1.1. Mục tiêu tổng quát cho cải cách hành chính cấp xã từ thực tiễn huyện Chur Sê, tỉnh Gia Lai đến năm 2020

Thực hiện tốt Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020 ban hành theo Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 8/11/2011 của Chính phủ, Quyết định số 04/QĐ-UBND ngày 04/01/2012 của tỉnh Gia Lai về ban hành Chương trình cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020 công tác CCHC các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chur Sê, tỉnh Gia Lai trong giai đoạn này hướng đến mục tiêu xây dựng một nền hành chính có tính chuyên nghiệp, phục vụ nhân dân và doanh nghiệp một cách tốt nhất nhằm khơi dậy tiềm năng sẵn có đáp ứng yêu cầu xây dựng phát triển kinh tế - xã hội của các xã, thị trấn trong thời kỳ hội nhập; tạo môi trường kinh doanh bình đẳng, thông thoáng, thuận lợi, minh bạch nhằm giảm thiểu chi phí về thời gian và kinh phí của các tổ chức, doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế trong việc tuân thủ thủ tục hành chính. Xây dựng hệ thống các cơ quan hành chính các xã, thị trấn thông suốt, trong sạch, vững mạnh, hiện đại, đảm bảo tính dân chủ, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả; bảo đảm thực hiện trên thực tế quyền dân chủ của nhân dân, bảo vệ quyền con người, gắn quyền con người với quyền và lợi ích của dân tộc, của đất nước. Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có đủ phẩm chất, năng lực và trình độ đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân và yêu cầu phát triển của xã hội với sự phát triển bền vững.

3.1.2. Mục tiêu cụ thể cho cải cách hành chính cấp xã từ thực tiễn huyện Chur Sê, tỉnh Gia Lai

- Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức

Đổi mới công tác quản lý cán bộ, công chức cấp xã, thị trấn theo các quy định của Luật cán bộ, công chức. Xây dựng và thực hiện các chính sách về việc thu hút, tuyển dụng, quản lý, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức từ huyện đến các xã, thị trấn

đảm bảo đủ số lượng, chất lượng được nâng cao.

Thực hiện tốt công tác giáo dục tư tưởng, đạo đức, để nâng cao trách nhiệm, tính chuyên nghiệp, tính sáng tạo; công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng hành chính, kỹ năng tin học, ngoại ngữ... của đội ngũ cán bộ, công chức.

Xác định cụ thể các chức danh và tiêu chuẩn cán bộ, công chức phù hợp chức năng nhiệm vụ được giao làm cơ sở xây dựng kế hoạch đào tạo, tuyển dụng, quy hoạch, luân chuyển phù hợp.

Thực hiện việc quản lý cán bộ, công chức bằng các phần mềm tin học, xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu về cán bộ, công chức từ huyện đến các xã, thị trấn.

Thực hiện chính sách tinh giản biên chế trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp. Tổ chức thực hiện việc chuyển đổi vị trí công tác theo định kỳ đối với cán bộ, công chức.

- Cải cách tài chính công

Đầu mỗi năm Hội đồng nhân dân huyện họp và ban hành nghị quyết phân bổ nguồn ngân sách hằng năm cho các đơn vị xã, thị trấn để đảm bảo nguồn kinh phí cho các xã, thị trấn hoạt động. Đồng thời tăng tính chủ động, tăng quyền và trách nhiệm cho các đơn vị xã, thị trấn trong việc quản lý tài chính, ngân sách, quyền và trách nhiệm quyết định ngân sách tại các xã, thị trấn.

Thực hiện có hiệu quả các cơ chế khoán về hợp đồng biên chế và kinh phí tại các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập. Đưa vào áp dụng thí điểm các hình thức khoán kinh phí mới. Chuyển một số đơn vị sự nghiệp công lập sang hoạt động ở loại hình chuyên nghiệp.

Tiếp tục đẩy mạnh xã hội hóa trên các lĩnh vực: giáo dục và đào tạo, Y tế, Văn hóa Thể thao, Khoa học Công nghệ...

- Hiện đại hóa nền hành chính

Tăng cường cơ sở vật chất cho các cơ quan nhà nước. Ứng dụng CNTT trong hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước ở các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê. Công tác ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động của các đơn vị các xã, thị trấn được quan tâm chú trọng, các xã, thị trấn đều trang bị máy tính. Có kết nối mạng

nội bộ cũng như Internet để trao đổi thông tin nhanh giữa các cơ quan đơn vị xã, thị trấn với nhau. Cung cấp các dịch vụ công trực tuyến mức cao trên mạng từ tỉnh đến các xã, thị trấn trên địa bàn huyện.

Đổi mới mạnh mẽ lề lối làm việc, phương pháp chỉ đạo điều hành và nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan. Áp dụng các hình thức quản lý tiên tiến trong các cơ quan, đơn vị nhà nước. Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, đặc biệt là trụ sở cho các cơ quan nhà nước nhất là cho các xã, thị trấn theo “Quyết định 1441/QĐ-TTg ngày 06/10/2008 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt kế hoạch đầu tư xây dựng trụ sở cấp xã, thị trấn”.

3.1.3. Định hướng đẩy mạnh cải cách hành chính cấp xã từ thực tiễn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai

Tiếp tục đẩy mạnh triển khai thực hiện, nghiêm túc, đồng bộ, phù hợp và hiệu quả Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08 tháng 11 năm 2011 của Chính Phủ về ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020, Quyết định 464/QĐ-UBND ngày 5 tháng 7 năm 2011 của UBND tỉnh Gia Lai về việc ban hành Kế hoạch nâng cao chất lượng thực hiện cơ chế một cửa, cơ chế một cửa liên thông tại cơ quan hành chính tỉnh, huyện, xã giai đoạn 2011-2015, Quyết định số 04/QĐ-UBND ngày 04/01/2012 của tỉnh Gia Lai về ban hành Chương trình cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020, Quyết định số 04/QĐ-UBND ngày 04/01/2012 của tỉnh Gia Lai về ban hành Chương trình cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020. Mỗi giai đoạn cụ thể sẽ xây dựng kế hoạch, đề án, hệ thống giải pháp phù hợp, để thực hiện tốt nhiệm vụ CCHC trong giai đoạn đến cần tập trung một số giải pháp cơ bản sau đây:

Tập trung công tác lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ CCHC ở tất cả các ngành, các cấp. Đặc biệt chú trọng thực hiện tốt trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan hành chính Nhà nước các cấp trong công tác CCHC.

Xây dựng cụ thể, chi tiết, có chất lượng các chương trình kế hoạch CCHC. Trong đó chú trọng nội dung nhiệm vụ thực hiện sát đúng yêu cầu của công tác CCHC, phù hợp với thực tiễn.

Chăm lo công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng hành chính, nghiệp vụ

chuyên môn cho đội ngũ cán bộ, công chức. Xây dựng đội ngũ cán bộ công chức với cơ cấu và số lượng hợp lý; đổi mới công tác tuyển dụng sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm, kỷ luật.

Thực hiện nghiêm kỷ luật, kỷ cương hành chính, cơ chế thanh ra, kiểm tra công vụ. Xử lý nghiêm những cán bộ, công chức thoái hóa biến chất, những nhiều, vô trách nhiệm.

Tăng cường sự phối hợp giữa các cơ quan trong hệ thống các cơ quan quản lý nhà nước trên địa bàn huyện đến các xã, thị trấn trong giải quyết các công việc có liên quan. Việc này phải được cụ thể hóa bằng những quy định có tính pháp lý hoặc quy chế phối hợp thực hiện nhiệm vụ.

Xây dựng cơ chế nhằm tăng cường sự giám sát của nhân dân, doanh nghiệp đối với hoạt động của cơ quan nhà nước. Tạo điều kiện thuận lợi và khuyến khích sự tham gia đồng thời xử lý kịp thời những phản ánh, kiến nghị của nhân dân, doanh nghiệp đối với những vấn đề liên quan đến công tác cải cách hành chính.

Đẩy mạnh công tác tuyên truyền về CCHC nhằm nâng cao nhận thức về CCHC của đội ngũ cán bộ, công chức và mọi tầng lớp nhân dân.

Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng trong cả hệ thống chính trị từ huyện đến các xã, thị trấn trong công tác CCHC và sự tham gia tích cực của các tổ chức đoàn thể trong công tác CCHC.

3.2. Một số giải pháp đẩy mạnh cải cách hành chính cấp xã từ thực tiễn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai

Để đạt được mục tiêu trên, các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai cần tập trung thực hiện tốt các chương trình, đề án, các chủ trương đường lối, cơ chế chính sách của Đảng và Nhà nước về CCHC trên địa bàn các xã, thị trấn. Xây dựng và thực hiện tốt các chương trình, đề án về CCHC trên địa bàn các xã, thị trấn. Định hướng các giai đoạn, những nhiệm vụ trọng tâm cần tập trung là cải cách thủ tục hành chính, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức và hiện đại hóa nền hành chính nhưng phải thực hiện toàn diện cả năm nội dung. Qua nghiên cứu về lý luận và thực tiễn tại chương I và chương II, với tầm quan trọng của CCHC, căn cứ vào tình hình thực tế tại các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia lai, một số định hướng, giải pháp đề xuất để đẩy mạnh CCHC như sau:

3.2.1. Tiếp tục đẩy mạnh cải cách thể chế

- Cải cách thể chế

Xây dựng và hoàn thiện thể chế. Nâng cao chất lượng xây dựng, ban hành, rà soát văn bản của các cơ quan Nhà nước. Trong đó, chú trọng ban hành các cơ chế chính sách phục vụ cho việc phát triển kinh tế - xã hội tại các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai đảm bảo phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Xây dựng cơ sở dữ liệu chung về văn bản quy phạm pháp luật tại các xã, thị trấn.

Thể chế về mối quan hệ giữa nhà nước với dân, trong đó đáng chú ý là lấy ý kiến dân trước khi quyết định các chủ trương, chính sách quan trọng, giám sát của dân đối với hoạt động của các cơ quan nhà nước, xử lý các vi phạm trái pháp luật của các cán bộ, công chức trong thi hành công vụ, thẩm quyền, trách nhiệm của cơ quan hành chính trong việc giải quyết khiếu nại của công dân... tiếp tục được xây dựng và hoàn thiện.

- Tiếp tục cải cách thủ tục hành chính

Cải cách thủ tục hành chính đảm bảo đơn giản hóa thành phần hồ sơ, quy trình hợp lý, công khai minh bạch, tạo điều kiện thuận lợi nhất cho nhân dân, doanh nghiệp khi thực hiện. Cập nhật, hệ thống hóa, rà soát thủ tục hành chính.

Nâng cao chất lượng thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông hiện đại, đưa vào thực hiện các hình thức liên thông trong nhiều lĩnh vực quản lý nhà nước giữa các cơ quan cùng cấp và giữa cấp huyện và các xã, thị trấn.

- Tiếp tục cải cách tổ chức bộ máy hành chính

Thực hiện các quy định của Trung ương, của tỉnh đến các xã, thị trấn trên địa bàn huyện về tổ chức bộ máy. Rà soát tổ chức bộ máy, quy định rõ ràng chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan hành chính nhà nước tránh chồng chéo, trùng lắp, bỏ sót. Đánh giá hiệu quả hoạt động, điều chỉnh chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan phù hợp với yêu cầu quản lý.

Rà soát thực hiện việc phân công, phân cấp trong công tác quản lý nhà nước. Xây dựng và tổ chức thực hiện tốt các mối quan hệ phối hợp giữa các cấp, các ngành, cơ quan, đơn vị từ tỉnh đến huyện, từ huyện đến các xã, thị trấn.

Tiếp tục nghiên cứu rút ngắn thời gian, đơn giản hóa quy trình giải quyết thủ tục hành chính trong tất cả các lĩnh vực. Chỉ đạo thực hiện cơ chế một cửa, một cửa

liên thông thống nhất từ huyện đến các xã, thị trấn. Các cấp, các ngành có trách nhiệm bố trí bộ phận giải quyết thủ tục hành chính theo cơ chế một cửa, một cửa liên thông ở nơi thuận tiện, có đủ diện tích, dịch vụ, trang thiết bị đáp ứng nhu cầu giao dịch của công dân, có quy trình xử lý công việc, quy định trách nhiệm để xử lý cán bộ, công chức có hành vi sai phạm, sách nhiễu.

Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật để kịp thời, sửa đổi, bổ sung thay thế, bãi bỏ các văn bản, quy định trái pháp luật hoặc không còn hiệu lực thi hành. Bên cạnh đó, có cơ chế để sắp xếp, các đơn vị xã, thị trấn đánh giá tác động của các văn bản quy phạm pháp luật sau khi có hiệu lực và đối chiếu với kết quả đánh giá trong từng giai đoạn soạn thảo, xác định tính hợp lý, tính khả thi của các quy định để kịp thời kiến nghị các cơ quan có thẩm quyền tìm giải pháp nâng cao hiệu quả của văn bản.

Rà soát lại quy trình giải quyết các loại thủ tục hành chính, rà soát các văn bản quy phạm pháp luật đã ban hành, kiểm tra chặt chẽ các văn bản sẽ ban hành đúng quy trình, nội dung và phù hợp với quy định của nhà nước và cấp trên, đổi mới phương thức, quy trình xây dựng văn bản từ khâu soạn thảo đến khâu thẩm định, trình duyệt.

Định kỳ 6 tháng, 01 năm thủ trưởng đơn vị các xã, thị trấn báo cáo cho cấp ủy cùng cấp về công tác cải cách hành chính của địa phương mình. Các cấp ủy đảng thường xuyên kiểm tra đôn đốc, sơ kết, uốn nắn kịp thời việc thực hiện các chủ trương, Nghị quyết của Đảng và Nhà nước về công tác cải cách hành chính.

3.2.2. Tiếp tục nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức

Từ vị trí, vai trò quan trọng của đội ngũ cán bộ, công chức; từ quan điểm của Đảng và Nhà nước ta về công tác cải cách hành chính từ tỉnh, huyện đến các xã, thị trấn cần quan tâm một số vấn đề sau:

Công tác đánh giá lại đội ngũ cán bộ, công chức, xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, trên cơ sở kế hoạch, bố trí sử dụng đối với từng loại cán bộ, công chức để đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của xã trong tình hình mới.

Tăng cường quản lý cán bộ, công chức hàng năm đánh giá, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ công chức, thanh tra, kiểm tra thực hiện các quy định của nhà nước về

công tác cán bộ, công chức.

Trên cơ sở kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tăng cường đào tạo, bồi dưỡng dưới nhiều hình thức, đồng thời thực hiện tinh giản biên chế, đưa ra khỏi bộ máy những cán bộ, công chức không đủ năng lực, trình độ, tạo điều kiện từng bước trẻ hóa nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị từ huyện đến các xã, thị trấn.

Đẩy mạnh việc thực hiện quy chế dân chủ trong các cơ quan nhà nước, chế độ công khai hoạt động công vụ, nhất là trong giải quyết các lĩnh vực thường xuyên với tổ chức và công dân. Tăng cường hoạt động thanh tra cán bộ, công chức, công vụ để đảm bảo thực hiện kỷ luật, kỷ cương hành chính, nâng cao trách nhiệm kỷ luật cán bộ, công chức.

Cán bộ, công chức khi giải quyết công việc, hồ sơ của tổ chức, công dân phải nghiêm túc thực hiện đúng các quy định về trình tự, thủ tục; phấn đấu giải quyết hồ sơ nhanh hơn so với thời gian theo quy định; giao tiếp, hướng dẫn tổ chức, công dân tận tình, chu đáo và thân thiện; không để tổ chức, công dân đi lại nhiều lần; không để hồ sơ trễ hẹn; không gây khó khăn, phiền hà; nâng cao tinh thần trách nhiệm khi thi hành nhiệm vụ, công vụ.

Tiếp tục đề cao trách nhiệm người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn đúng pháp luật quy định. Cán bộ, công chức tham mưu giúp UBND xã, thị trấn, Chủ tịch UBND xã, thị trấn giải quyết công việc thuộc thẩm quyền; thường xuyên kiểm tra, đôn đốc việc thi hành công vụ của cán bộ, công chức thuộc cấp mình quản lý; chịu trách nhiệm toàn diện về kết quả công tác của cơ quan, đơn vị trước UBND huyện, Chủ tịch UBND huyện. Đồng thời chịu trách nhiệm liên đới nếu để xảy ra hành vi nhũng nhiễu, phiền hà, chậm trễ, tiêu cực khi giải quyết công việc cho tổ chức, công dân; xử lý kịp thời, nghiêm minh các cá nhân vi phạm; kịp thời giải quyết hoặc kiến nghị cơ quan có thẩm quyền giải quyết khiếu nại, tố cáo của tổ chức, công dân, nhất là các vụ việc bức xúc, phức tạp, kéo dài.

Phân công công việc cụ thể cho từng cán bộ, công chức, xác định rõ trách nhiệm của mỗi cán bộ, công chức khi tham gia giải quyết hồ sơ, công việc của tổ chức, cá nhân thuộc thẩm quyền; đảm bảo mỗi cán bộ, công chức, phải có bản mô tả vị trí việc làm cụ thể, trong đó xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của

vị trí việc làm đó.

Xây dựng các tiêu chí về tinh thần trách nhiệm, đạo đức công vụ của cán bộ, công chức gắn với công việc của cơ quan, đơn vị mình; phát huy dân chủ; xây dựng nếp sống văn hóa, văn minh công sở; tổ chức và cá nhân cam kết tốt kỷ luật; kỷ cương hành chính, tinh thần trách nhiệm và đạo đức công vụ.

Thường xuyên kiểm tra, đánh giá, phân loại việc thực hiện nhiệm vụ được giao của mỗi cán bộ, công chức nhằm kịp thời phát hiện và xử lý những hạn chế, thiếu sót, những thông tin phản ánh không tốt có liên quan đến cán bộ, công chức trong thực hiện nhiệm vụ.

Tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ, công chức phát huy trách nhiệm, năng lực, tính chủ động, sáng tạo khi giải quyết công việc; khuyến khích cán bộ, công chức học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, ngoại ngữ, năng lực quản lý, điều hành, tổ chức thực hiện nhiệm vụ; kịp thời động viên, biểu dương, khen thưởng các cán bộ, công chức có thành tích trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao.

Tổ chức phong trào thi đua về nâng cao tinh thần trách nhiệm, đạo đức công vụ trong cán bộ, công chức xã, thị trấn; cải tiến lề lối làm việc, nâng cao chất lượng phục vụ nhân dân; nêu gương người tốt, việc tốt, điển hình tiên tiến và thực hiện chế độ động viên, khen thưởng kịp thời.

Đẩy mạnh việc tăng cường cán bộ xuống các xã, thị trấn; luân chuyển cán bộ; điều chỉnh, bổ sung, thực hiện tốt chính sách ưu tiên đối với cán bộ, công chức luân chuyển, đi thực tế [3, tr.10 -12].

3.2.3. Tiếp tục đẩy mạnh cải cách tài chính công

Tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo trong thu chi ngân sách, tập trung rà soát các khoản thu, thu triệt để, theo đúng pháp luật, dành nguồn thu ngân sách thích hợp để đầu tư cho công tác CCHC.

Tiếp tục thực hiện Nghị định số 130/2005/NĐ-CP ngày 17/10/2005 và Nghị định số 117/2013 ngày 07/10/2013 của Chính phủ quy định chế độ tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý đối với cơ quan nhà nước.

Thứ nhất, phân cấp rõ ràng về quản lý ngân sách bảo đảm cho các đơn vị xã, thị trấn địa bàn huyện Chư Sê có sự chủ động lớn hơn về nguồn thu và thẩm quyền quyết

định chi ngân sách, trên cơ sở đó chủ động bố trí và thực hiện kế hoạch hoạt động quản lý nhà nước.

Cần phân cấp cho từng cấp chính quyền các xã, thị trấn có nguồn thu độc lập tương đối. Khi có được nguồn thu độc lập, ổn định theo khu vực hành chính của mình, mỗi cấp sẽ tích cực và chủ động hơn trong việc bồi dưỡng và khai thác nguồn thu. Khoản thu độc lập, có tính ổn định cao sẽ giúp chính quyền các xã, thị trấn chủ động bố trí các khoản chi tiêu cố định của mình, không bị lệ thuộc quá nhiều vào cấp trên.

Thứ hai, tăng cường quản lý chu trình ngân sách. Quản lý tốt hơn chu trình ngân sách giúp cho các cơ quan, đơn vị xã, thị trấn trên địa bàn huyện khớp nối giữa kế hoạch hoạt động với kế hoạch tài chính, từ đó có đầy đủ và kịp thời các nguồn lực tài chính để chủ động thực thi các nhiệm vụ. Cần đổi mới các hoạt động từ lập dự toán ngân sách cho đến chấp hành và quyết toán ngân sách có tính khoa học và phù hợp hơn với thực tế. Cụ thể là cần tiếp tục đổi mới các căn cứ và quy trình lập dự toán ngân sách, hoàn thiện thủ tục và cơ chế chấp hành ngân sách, cũng như đổi mới phương thức quyết toán ngân sách. Đặc biệt, cần chuyển các định mức phân bổ ngân sách cho các lĩnh vực dựa trên đầu vào sang căn cứ vào kết quả đầu ra.

Thứ ba, hoàn thiện các chế độ, định mức chi tiêu. Các định mức chi tiêu hợp lý giúp các cơ quan, đơn vị xã, thị trấn tính toán chính xác hơn các nguồn lực tài chính cần thiết cũng như có căn cứ khoa học để chi tiêu kinh phí một cách tiết kiệm và thích hợp. Cần tiếp tục hoàn thiện các định mức chi tiêu cụ thể - đặc biệt trong lĩnh vực hành chính, trên cơ sở khách quan và sát hợp hơn với thực tế, theo hướng tạo ra sự chủ động cho các xã, thị trấn và khuyến khích tiết kiệm.

Thứ tư, mở rộng và hoàn thiện kiểm toán ngân sách, góp phần chấn chỉnh kỷ luật tài chính công, phát hiện và ngăn chặn tình trạng lãng phí, tham nhũng. Tăng cường cả kiểm toán nội bộ và kiểm toán của cơ quan kiểm toán nhà nước, làm cho kiểm toán trở thành một hoạt động thường xuyên đối với các cơ quan, đơn vị xã, thị trấn sử dụng kinh phí từ ngân sách nhà nước. Hoạt động kiểm toán phải góp phần đánh giá tính kinh tế, hiệu quả trong sử dụng các nguồn lực tài chính của nhà nước, kịp thời phát hiện và ngăn chặn các hành vi lãng phí, tham nhũng, từ đó chấn chỉnh kỷ luật tài chính trong các cơ quan, đơn vị xã, thị trấn.

Thứ năm, tăng cường sử dụng ngân sách có hiệu quả, từ đó dành một khoản chi thỏa đáng cho tiền lương trên cơ sở tiếp tục cải cách chính sách tiền lương gắn với kết quả thực thi nhiệm vụ. Yêu cầu quan trọng bậc nhất trong cải cách tiền lương là xây dựng được một hệ thống thang bảng lương và cơ chế nâng lương hợp lý có tác dụng khuyến khích những người làm việc có hiệu quả.

Thực hiện tốt những cải cách trên đây về tài chính công sẽ tác động trực tiếp đến hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước, làm tăng tính tự chủ của các đơn vị xã, thị trấn gắn với sự chủ động về tài chính; tạo ra cơ chế tài chính khuyến khích các xã, thị trấn chi tiêu có hiệu quả, hướng vào kết quả đầu ra và tiết kiệm ngân sách, trên cơ sở đó tăng cường thu nhập cho người lao động. Đó chính là những động lực thúc đẩy các cơ quan trong bộ máy nhà nước đổi mới về tổ chức, phương thức hoạt động và nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức, làm cho bộ máy nhà nước hoạt động có hiệu lực và hiệu quả hơn.

3.2.4. Tiếp tục đẩy mạnh hiện đại hóa nền hành chính

Đẩy mạnh áp dụng công nghệ thông tin trong quản lý điều hành các cơ quan hành chính các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai để đến năm 2020, 100% các văn bản, tài liệu chính thức trao đổi giữa các cơ quan hành chính các xã, thị trấn được thực hiện dưới dạng điện tử; cán bộ, công chức thường xuyên sử dụng hệ thống thư điện tử trong công việc; bảo đảm dữ liệu điện tử phục vụ hầu hết các hoạt động trong các cơ quan hành chính; hầu hết các giao dịch của các cơ quan hành chính được thực hiện trên môi trường điện tử, mọi lúc, mọi nơi, dựa trên các ứng dụng truyền thông đa phương tiện. Hoàn thiện thực hiện quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn TCVN ISO 9001-2008 vào hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước. Đầu tư xây dựng đồng bộ trụ sở hành chính từ tỉnh, huyện đến các xã, thị trấn gắn với trang thiết bị đầy đủ đáp ứng yêu cầu từng bước chính quy, hiện đại. Ứng dụng công nghệ thông tin - truyền thông trong xử lý quy trình công việc trong nội bộ cơ quan hành chính; trong giao dịch với các cơ quan hành chính khác và trong giao dịch với tổ chức, cá nhân, đặc biệt là trong hoạt động phục vụ hành chính công, dịch vụ công của đơn vị sự nghiệp công.

Thông qua hiện đại hóa hành chính sẽ làm cho các cơ quan hành chính từ huyện đến các xã, thị trấn có trụ sở làm việc đáp ứng yêu cầu, điều kiện làm việc được cải

thiện theo hướng nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của cơ quan hành chính, đặc biệt là ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động của cơ quan hành chính.

Cải cách tiền lương, chế độ bảo hiểm xã hội và ưu đãi người có công; làm thế nào để tiền lương của cán bộ, công chức được cải cách cơ bản, bảo đảm được cuộc sống của cán bộ, công chức và gia đình ở mức trung bình khá trong xã hội.

Sửa đổi, bổ sung các quy định về chế độ phụ cấp ngoài lương theo ngạch, bậc, theo cấp bậc chuyên môn, nghiệp vụ và điều kiện làm việc khó khăn, nguy hiểm, độc hại; Đổi mới một cách cơ bản quy định của pháp luật về khen thưởng đối với cán bộ, công chức trong thực thi công vụ và có chế độ tiền thưởng đối với cán bộ, công chức hoàn thành xuất sắc công vụ.

3.3. Một số kiến nghị

3.3.1. Tiếp tục đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính

Công khai chức năng, nhiệm vụ, danh mục thủ tục hành chính thuộc thẩm quyền thụ lý hồ sơ của các cấp, các ngành cùng các văn bản hướng dẫn mức phí, lệ phí, thời gian quy trình giải quyết hồ sơ để nhân dân biết, kiểm tra, giám sát. Thực hiện nghiêm Quyết định số 30/QĐ-TTg, ngày 10/01/2007 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án đơn giản hóa thủ tục hành chính trên các lĩnh vực Nhà nước giai đoạn 2007-2010 (gọi tắt là Đề án 30); Quyết định số 30/2013QĐ-UBND, ngày 01/10/2013 của UBND tỉnh Gia Lai về việc công bố bộ thủ tục hành chính chung áp dụng tại các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai; Quyết định 225 ngày 04/02/2016 về việc phê duyệt kế hoạch cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2016 – 2020.

Thường xuyên rà soát các văn bản, đặc biệt là các văn bản quy định về thủ tục hành chính liên quan đến hoạt động hành chính trên địa bàn các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai. Tiến hành đánh giá, phân loại để tự mình hoặc cơ quan có thẩm quyền hủy bỏ, sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành mới cho phù hợp với thực tiễn tại các xã, thị trấn, đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi của nhân dân theo hướng công khai, minh bạch, đơn giản, thuận tiện và rõ ràng. Trước hết tập trung vào các lĩnh vực có nhiều bức xúc, trực tiếp ảnh hưởng đến quyền lợi của công dân và doanh nghiệp như: Cấp phép xây dựng tại các xã, thị trấn, đăng ký hộ tịch, nhập khẩu, công chứng, chứng thực, thuế, chính sách thương binh - xã hội, hỗ trợ thiên tai, dịch bệnh.... nhằm tạo

điều kiện thuận lợi và thông thoáng nhất trong khả năng và điều kiện cho phép.

Tiếp tục thực hiện cơ chế một cửa và một cửa liên thông theo hướng hiện đại tại các cấp, các ngành từ huyện đến các xã, thị trấn trên địa bàn huyện để khắc phục những hạn chế, bất cập như cơ sở vật chất thiếu, sự kiểm soát quy trình luân chuyển hồ sơ và giải quyết thủ tục hành chính còn có phần chưa chặt chẽ... ảnh hưởng đến chất lượng phục vụ các tổ chức và công dân. Việc áp dụng các lĩnh vực theo cơ chế một cửa, một cửa liên thông từ huyện đến các xã, thị trấn sẽ công khai các thủ tục hành chính, xác định rõ người, rõ việc và mối quan hệ đồng bộ, liên hoàn, trách nhiệm của từng bộ phận chuyên môn, cán bộ, công chức giải quyết công việc. Đồng thời, tạo điều kiện cho tổ chức, cá nhân và các doanh nghiệp đến làm việc được thuận lợi, nắm chắc những quy trình thủ tục hồ sơ cần giải quyết, tránh tình trạng đi lại nhiều lần. Toàn bộ quy trình trên cần được tổ chức, thực hiện và công dân giám sát quá trình thực hiện tại bộ phận tiếp nhận và trả kết quả bằng hệ thống camera tự động đặt tại Phòng làm việc của Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả. Nhờ đó, thông qua đúng địa chỉ trên mạng Internet, tổ chức và công dân ở bất cứ chỗ nào, có thể ở ngay tại nhà (nếu có máy tính nối mạng) kiểm tra, theo dõi quá trình giải quyết công việc của mình đang ở khâu nào, người nào giải quyết, khi nào giải quyết...

Kiểm soát chặt chẽ việc ban hành mới các thủ tục hành chính tại cấp mình theo quy định của pháp luật. Thực hiện khảo sát để tìm hiểu sự hài lòng của người dân về mối quan hệ xử lý thủ tục hành chính giữa nhà nước và công dân nhằm xác định mức độ hưởng thụ lợi ích từ dịch vụ hành chính công, phát huy quyền làm chủ và tham gia xây dựng chính quyền, hoạt động nhà nước của nhân dân.

Đặt yêu cầu cải cách thủ tục hành chính ngay trong quá trình xây dựng thể chế, tổng kết kinh nghiệm thực tiễn và tăng cường đối thoại giữa chính quyền huyện, các xã, thị trấn với doanh nghiệp và nhân dân; mở rộng dân chủ, phát huy vai trò của các tổ chức và chuyên gia tư vấn độc lập trong việc xây dựng thể chế về thủ tục hành chính; giảm mạnh các thủ tục hiện hành; công khai các chuẩn mực, các quy định hành chính để nhân dân giám sát việc thực hiện

3.3.2. Tiếp tục đẩy mạnh cải cách bộ máy tổ chức hành chính nhà nước

Tiếp tục sửa đổi, bổ sung Quy chế làm việc của UBND các xã, thị trấn trên địa

bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai. Xây dựng và ban hành qui định chức năng nhiệm vụ, quy chế làm việc của cơ quan chuyên môn thuộc các xã, thị trấn trên địa bàn huyện.

Khắc phục tình trạng chồng chéo hoặc bỏ trống các chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan chính quyền huyện, xã, thị trấn; cần sắp xếp tổ chức lại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND các xã, thị trấn theo hướng trách nhiệm rõ ràng, phân công rành mạch, bộ máy gọn nhẹ, tăng cường tính chuyên nghiệp, giải quyết nhanh công việc của cá nhân, tổ chức, cải tiến phương thức quản lý, lề lối làm việc của cơ quan hành chính xã, thị trấn; đổi mới cơ chế hoạt động của các phòng, ban theo hướng có sự phân công rõ ràng, cụ thể chức năng, nhiệm vụ của từng cán bộ, công chức và sự phối hợp chặt chẽ, khoa học giữa các xã, thị trấn với nhau. Định rõ phạm vi, thẩm quyền và trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị về kết quả hoạt động của bộ máy do mình phụ trách...

Nâng cao hiệu quả hoạt động của các phòng, ban chuyên môn thuộc các xã, thị trấn phân định rõ trách nhiệm, bộ máy gọn nhẹ, tăng cường tính chuyên nghiệp hành chính. Nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị từ huyện đến các xã, thị trấn phân định rõ trách nhiệm của người đứng đầu. Kiên quyết loại bỏ những việc làm hình thức, không hiệu quả, giảm hội họp, giảm giấy tờ hành chính, tăng cường trách nhiệm và năng lực của các cơ quan hành chính.

Tiếp tục cải tiến phương thức quản lý, lề lối làm việc của các cơ quan hành chính thuộc UBND huyện, UBND các xã, thị trấn, thực hiện thống nhất và nâng cao chất lượng thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông hiện đại tại bộ phận tiếp nhận, trả kết quả thuộc Văn phòng Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân các xã, thị trấn làm thế nào để có sự hài lòng của cá nhân, tổ chức đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính huyện đến các xã, thị trấn đạt mức trên 80% vào năm 2020. Thực hiện tốt quy chế làm việc, xác định nguyên tắc làm việc và xây dựng quy chế phối hợp cơ chế vận hành của bộ máy hành chính từ huyện đến các xã, thị trấn.

Tăng cường việc thực hiện chương trình hiện đại hóa nền hành chính theo quy định của Chính phủ, trước mắt thực hiện tin học hóa hoạt động quản lý hành chính nhà nước. Nâng cấp hạ tầng kỹ thuật, trang thiết bị, máy vi tính, đảm bảo các yêu cầu, điều kiện cho việc kết nối mạng tin học từ tỉnh, huyện đến các xã, thị trấn. Đồng thời tăng cường đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao kiến thức về tin học, sử dụng các chương trình

phần mềm ứng dụng quản lý hành chính cho đội ngũ cán bộ, công chức, kể cả các lãnh đạo ở các cơ quan, đơn vị hành chính

3.3.3. Kiến nghị đối với Chính Phủ và Bộ Nội vụ

Đề nghị các Bộ, ngành Trung ương tăng cường phối hợp với các địa phương trong công tác chỉ đạo, kiểm tra việc thực hiện công tác CCHC của các cơ quan, đơn vị trực thuộc Bộ, ngành tại địa phương; thường xuyên thông tin về hoạt động kiểm soát CCHC của Bộ, ngành để hỗ trợ các cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh Gia Lai thực hiện tốt và đồng bộ công tác cải cách hành chính, phục vụ tốt yêu cầu giải quyết CCHC của cá nhân, tổ chức trên địa bàn tỉnh Gia Lai.

Đề nghị Bộ Nội vụ sớm trình Thủ tướng Chính phủ ban hành quy định về mô hình một cửa, một cửa liên thông hiện đại trên địa bàn tỉnh Gia Lai; ban hành quy định mô hình chuẩn của Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả hiện đại cấp huyện; xây dựng và chuyển giao phần mềm điện tử dùng chung cho Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả tại các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai.

Đề nghị Trung ương sớm ban hành quy định cụ thể thực hiện đánh giá công chức trên cơ sở kết quả công việc, quy định về chính sách hỗ trợ, thu hút người có tài năng trong hoạt động công vụ.

Tăng cường tổ chức bồi dưỡng, tập huấn cho CBCC tại các tỉnh thực hiện công tác CCHC, đặc biệt chú trọng bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ, chuyên trách CCHC tại các tỉnh và tổ chức các hội nghị chia sẻ kinh nghiệm trong thực hiện CCHC giữa các tỉnh, thành trong cả nước.

Đề nghị Bộ Tài chính cần hướng dẫn cụ thể cách thức phân bổ kinh phí thực hiện nhiệm vụ CCHC tại các địa phương. Đồng thời, cần có cơ chế hỗ trợ nguồn kinh phí để tỉnh Gia Lai đẩy mạnh thực hiện nhiệm vụ CCHC.

Đề nghị Trung ương tiếp tục hỗ trợ tỉnh Gia lai trong việc đầu tư trụ sở làm việc cấp xã, thị trấn đáp ứng với yêu cầu trong công tác CCHC nhà nước.

Tổ chức huy động các nguồn vốn hợp pháp từ các dự án nước ngoài để phân bổ và hỗ trợ tỉnh Gia Lai trong thực hiện nhiệm vụ CCHC, đồng thời ưu tiên hỗ trợ các tỉnh còn nhiều khó khăn.

Bộ Khoa học và Công nghệ sớm ban hành hướng dẫn việc xử lý vi phạm trong

hoạt động xây dựng, áp dụng, duy trì và cải tiến hệ thống quản lý chất lượng ISO.

3.3.4. Kiến nghị đối với các cấp chính quyền tỉnh, huyện

Thường xuyên mở các lớp tập huấn nghiệp vụ công tác cải cách hành chính và phối hợp với các huyện trên địa bàn tỉnh Gia Lai mở lớp tập huấn nghiệp vụ công tác cải cách hành chính cho cán bộ, công chức đặc biệt là đội ngũ cán bộ, công chức làm việc tại bộ phận tiếp nhận và trả kết quả ở các xã, thị trấn.

Mở lớp tập huấn nghiệp vụ cải cách hành chính để nâng cao trình độ chuyên môn cho cán bộ công chức, đặc biệt tập huấn và hướng dẫn việc triển khai áp dụng hệ thống quản lý chất lượng TCVN 9001:2008 cho các đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã, thị trấn.

Xem xét, bố trí nguồn kinh phí phục vụ công tác cải cách hành chính cho các xã, thị trấn. Hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn kỹ năng cải cách hành chính.

Có chương trình tổ chức, thăm quan các mô hình cải cách hành chính điển hình nhằm học hỏi, trao đổi kinh nghiệm trong công tác CCHC.

Tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo và kiểm tra, giám sát đối với các cơ hành chính cấp xã, thị trấn để đảm bảo thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ cải cách hành chính.

Kết luận Chương 3

Với các giải pháp tiếp tục hoàn thiện, nâng cao chất lượng hệ thống thể chế một cách đồng bộ đáp ứng yêu cầu thực tiễn với tính khả thi cao, đảm bảo nguyên tắc công khai, dân chủ phục vụ các yêu cầu của tổ chức và nhân dân trong xã, thị trấn. Đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính, tạo sự thông thoáng, hấp dẫn thật sự trong môi trường đầu tư để thu hút các nguồn lực trong và ngoài các đơn vị xã, thị trấn nhằm đẩy nhanh tốc độ tăng trưởng kinh tế. Tiếp tục sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế gắn với hiện đại hóa nền hành chính; đồng thời nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước về phẩm chất đạo đức, năng lực và sự tận tụy trong công việc, khắc phục tệ quan liêu, tham nhũng, gây phiền hà cho tổ chức và công dân trên cơ sở thực hiện nghiêm kỷ luật, kỷ cương hành chính; tiếp tục cải cách tài chính công và đẩy mạnh hiện đại hóa nền hành chính nhằm từng bước xây dựng bộ máy hành chính nhà nước ở các xã, thị trấn theo hướng hiệu lực, hiệu quả, trong sạch và vững mạnh.

KẾT LUẬN

Các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai đa phần là thuần nông, xuất phát điểm về kinh tế thấp, thu ngân sách thấp; cơ sở vật chất, hạ tầng KTXH còn thấp kém, dân số đông, số hộ nghèo và cận nghèo lớn; đời sống CBCC và nhân dân còn nhiều khó khăn, lạc hậu; trụ sở các xã, thị trấn, điều kiện, trang thiết bị phục vụ làm việc còn thiếu thốn, lạc hậu; chất lượng cán bộ, công chức các xã, thị trấn chưa đáp ứng được yêu cầu. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ huyện lần thứ IX đã đề ra mục tiêu: " Đẩy mạnh cải cách hành chính đưa huyện Chư Sê vượt qua tình trạng chậm phát triển trước năm 2020 và trở thành huyện trung bình khá của tỉnh Gia Lai về chỉ tiêu thu nhập bình quân đầu người và chỉ tiêu tốc độ tăng trưởng kinh tế. Phát triển toàn diện các lĩnh vực kinh tế, giáo dục, y tế, văn hoá, xã hội; bảo vệ môi trường; bảo đảm an sinh xã hội và cải thiện đời sống nhân dân. Phát huy dân chủ, tăng cường kỷ cương pháp luật; nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị từ huyện đến các xã, thị trấn. Bảo đảm quốc phòng, an ninh, giữ vững ổn định xã hội".

Thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ huyện lần thứ IX đã đề ra mục tiêu: "Đẩy mạnh cải cách hành chính các xã, thị trấn trên địa bàn huyện nhằm xây dựng nền hành chính thật sự dân chủ, trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp; bộ máy hành chính tinh gọn, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả, tạo môi trường thuận lợi cho phát triển kinh tế xã hội, đảm bảo quốc phòng, an ninh; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có đủ phẩm chất đạo đức và trình độ, năng lực để thực thi nhiệm vụ, công vụ; đẩy mạnh đơn giản thủ tục hành chính; ứng dụng rộng rãi công nghệ thông tin vào hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước tạo điều kiện thuận lợi để thu hút đầu tư, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế góp phần thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ quan trọng để phát triển KT-XH .

Để hoàn thành và thực hiện thắng lợi nhiệm vụ nặng nề đó, đòi hỏi phải đẩy mạnh công tác cải cách hành chính. Nhằm đẩy mạnh cải cách hành chính cấp xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai nhằm đáp ứng yêu cầu nêu trên, luận văn trên cơ sở phân tích thực trạng, chỉ rõ bất cập, hạn chế của cải cách hành chính cấp xã trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai và đề xuất một số phương hướng, giải pháp cơ bản.

Tuy nhiên do thời gian nghiên cứu ngắn, điều kiện tài chính có hạn nên phạm vi nghiên cứu còn giới hạn trên các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia Lai; việc thu thập xử lý thông tin cũng gặp nhiều khó khăn, hạn chế. Do đó, mặc dù đã cố gắng hết sức dành mọi nguồn lực để hoàn thành luận văn, kết quả thu được là khả quan, song do kinh nghiệm chưa nhiều nên không tránh khỏi những thiếu sót nhất định. Vì vậy, bản thân tôi rất mong nhận được sự góp ý, bổ sung của quý thầy, cô giáo, các nhà khoa học và sự chia sẻ các bạn đồng nghiệp để luận văn được hoàn thiện hơn. và các bạn đọc để luận văn hoàn chỉnh hơn và có tính khả thi áp dụng vào điều kiện thực tế của các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chư Sê, tỉnh Gia lai.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban chỉ đạo Cải cách hành chính của Chính phủ, *Báo cáo số 01/BC-BCĐCCHC (ngày 27/4/2006) về tổng kết việc thực hiện giai đoạn I (2001 - 2005) Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001 - 2010 và phương hướng, nhiệm vụ cải cách hành chính giai đoạn II (2006 -2010)*.
2. Báo Đà Nẵng năm 2012, 2013
3. Bộ Nội vụ, *Báo cáo số 189/BC-BNV (ngày 24/01/2005) về tình hình thực hiện công tác tuyên truyền Chương trình tổng thể cải cách giai đoạn 2001 - 2010 theo Quyết định số 178/2013/QG-TTg của Thủ tướng Chính phủ*.
4. Bộ Nội vụ, *Báo cáo 1059/BC-BNV (ngày 25/4/2006) Báo cáo kết quả cuộc hội thảo chia sẻ kinh nghiệm và thực tiễn cải cách hành chính tại TP Hồ Chí Minh, từ ngày 11 - 12/4/2006*
5. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết Hội nghị lần thứ 8 (khóa VII) về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, trọng tâm là cải cách một bước nền hành chính (01/1995)*.
6. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Hội nghị lần 3 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
7. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị quốc gia - sự thật, Hà Nội.
8. Đề án tăng cường công tác thông tin, tuyên truyền cải cách hành chính nhà nước trên địa bàn thành phố Đà Nẵng đến năm 2020
9. Chính phủ (2001), *Chương trình tổng thể cải cách HCNN giai đoạn 2001 - 2010*.
10. Chính phủ (2011), *Chương trình tổng thể cải cách HCNN giai đoạn 2011 - 2020*.
11. GS. TS Nguyễn Duy Gia (1995), *Cải cách nền hành chính Quốc gia ở nước ta*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
12. PGS.TS Lê Thị Vân Hạnh (2009), *Cải cách hành chính từ góc nhìn thực tiễn*, Tạp chí Quản lý nhà nước, 157
13. Nguyễn Ngọc Hiến (chủ biên) (2001), *Các giải pháp thúc đẩy Cải cách hành chính ở Việt Nam*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

14. TS. Nguyễn Ngọc Hiến (2006), *Hành chính công*, Nxb Khoa học và Kỹ thuật Hà Nội.
15. Nguyễn Thị Hồng Hiếu (2010), *Các giải pháp tăng cường cải cách hành chính tại tỉnh Lào Cai của học viên Nguyễn Thị Hồng Hiếu*, Luận văn thạc sĩ.
16. Lê Thị Bình Minh (2013), *Đẩy mạnh cải cách hành chính nhà nước tỉnh Hòa Bình giai đoạn 2011-2020*.
17. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ huyện Chư Sê lần thứ IX, nhiệm kỳ 2010 – 2015.
18. Nghị quyết Hội nghị lần thứ 5 Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa X) về đẩy mạnh cải cách hành chính, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước.
19. TS. Thang Văn Phúc, Nguyễn Minh Phương (năm 2007) (Chủ biên), *Đổi mới và tổ chức hoạt động của Mặt trận và các tổ chức chính trị xã hội ở nước ta hiện nay*, Nxb CTQG, Hà Nội
20. Quốc Hội, *Luật tổ chức HĐND và UBND* (sửa đổi), Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
21. Quốc Hội (2015), *Luật Tổ chức Chính quyền địa phương được Quốc hội thông qua vào ngày 19/6/2015*.
22. Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2008), *Luật Cán bộ công chức*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
23. Quyết định số 93/2007/QĐ-TTg ngày 22/6/2007 của Thủ tướng Chính phủ về ban hành Quy chế thực hiện cơ chế một cửa, cơ chế một cửa liên thông tại cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương.
24. Quyết định số 225 ngày 04/02/2016 về phê duyệt kế hoạch cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2016-2020.
25. Sở Nội vụ Hòa Bình (2010), *Báo cáo tổng thể chương trình CCHC, giai đoạn 2001-2010, phương hướng nhiệm vụ 2011-2020*.
26. Sở Nội vụ thành phố Đà Nẵng (2010), *Báo cáo tổng thể chương trình CCHC, giai đoạn 2001-2010, phương hướng nhiệm vụ 2011-2020*.
27. Sở Nội vụ thành phố Lào Cai (2010), *Báo cáo tổng thể chương trình CCHC, giai đoạn 2001-2010, phương hướng nhiệm vụ 2011-2020*.
28. Thủ tướng (2011), *Quyết định số 1374/QĐ-TTg ngày 12/8/2011 về việc phê duyệt*

kế hoạch DTBD CBCC giai đoạn 2011 - 2015.

29. Nguyễn Vũ Tiên (2005), *Vai trò lãnh đạo của Đảng đối với báo chí trong thời kỳ đổi mới*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
30. Phạm Đức Toàn (2010), *Mối quan hệ giữa cải cách hành chính và đổi mới kinh tế là tất yếu trong tổng thể đất nước*, Văn phòng Bộ Nội vụ.
31. Dương Quang Tung (2007), *Cải cách hành chính để thúc đẩy sự phát triển đất nước trong thời kỳ mở cửa, hội nhập hiện nay*, Viện khoa học Tổ chức Nhà nước.
32. GS.TS. Vũ Huy Từ (chủ biên) (1998), *Hành chính học và cải cách hành chính*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
33. Ủy ban nhân thành phố Đà Nẵng, *Quyết định số 10598/QĐ-UBND về việc ban hành Chương trình cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2020 tại thành phố Đà Nẵng*.
34. PGS.TS Đinh Ngọc Vượng (2008), *Cải cách hành chính và xây dựng nhà nước pháp quyền ở Việt Nam hiện nay*, Viện Nhà nước và Pháp luật, Việt Nam.