

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
KHOA LUẬT**

DUY HOÀNG DƯƠNG

**CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH Ở CẤP HUYỆN
TẠI THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

Chuyên ngành : Lý luận và lịch sử nhà nước và pháp luật

Mã số : 60 38 01

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI - 2011

**Công trình được hoàn thành
tại Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội**

Người hướng dẫn khoa học: GS.TS. Phạm Hồng Thái

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận văn, họp tại Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội.

Vào hồi giờ, ngày tháng năm 2011.

**Có thể tìm hiểu luận văn
tại Trung tâm tư liệu - Thư viện Đại học Quốc gia Hà Nội
Trung tâm tư liệu - Khoa Luật Đại học Quốc gia Hà Nội**

MỤC LỤC CỦA LUẬN VĂN

Trang

<i>Trang phụ bì</i>	
<i>Lời cam đoan</i>	
<i>Mục lục</i>	
MỞ ĐẦU	1
Chương 1: KHÁI QUÁT CHUNG VỀ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH	5
1.1. Cải cách hành chính - biện pháp bảo đảm các quyền công dân và tổ chức	5
1.2. Nội dung cải cách hành chính	13
1.2.1. Nguyên nhân phải cải cách hành chính ở nước ta	13
1.2.2. Nội dung cải cách hành chính của nền hành chính Việt Nam	19
1.2.2.1. Cải cách thể chế	19
1.2.2.2. Cải cách tổ chức bộ máy hành chính từ Trung ương đến địa phương	21
1.2.2.3. Đổi mới, nâng cao chất lượng cán bộ, công chức	26
1.2.2.4. Cải cách tài chính công	28
1.3. Cấp huyện và yêu cầu cải cách hành chính cấp huyện	29
1.3.1. Khái quát về cấp huyện và chính quyền cấp huyện	29
1.3.2. Yêu cầu cải cách hành chính cấp huyện	42
Chương 2: THỰC TRẠNG CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH CẤP HUYỆN HIỆN NAY (5 NỘI DUNG CHỦ YẾU)	46
2.1. Các văn bản chỉ đạo	48
2.2. Tổ chức bộ máy hành chính	50
2.3. Thủ tục hành chính	55
2.4. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức	57
2.5. Tài chính công	59
2.6. Hiện đại hóa nền hành chính công	61
2.7. Nhận xét về ưu điểm, hạn chế cải cách hành chính ở cấp huyện	63
2.7.1. Ưu điểm	64
2.7.2. Hạn chế	66
2.7.3. Nguyên nhân hạn chế	69
Chương 3: GIẢI PHÁP, PHƯƠNG HƯỚNG TĂNG CƯỜNG CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH Ở CẤP HUYỆN	72
3.1. Cải cách tổ chức bộ máy hành chính	72
3.2. Cải cách thủ tục hành chính	77
3.3. Công tác cán bộ	78
3.4. Cải cách tài chính công	81
3.5. Đẩy mạnh hiện đại hóa nền hành chính công	87
KẾT LUẬN	88
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	89
PHỤ LỤC	92

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong những năm gần đây, cải cách hành chính có thể được coi như một trong những nhiệm vụ hàng đầu trong công cuộc xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của Việt Nam. Đảng và Nhà nước ta thường xuyên đưa ra đường lối chỉ đạo và ban hành các chính sách trong lĩnh vực cải cách hành chính. Công tác cải cách hành chính không phải chỉ là nhiệm vụ của riêng một cấp chính quyền, một lĩnh vực nào mà nó là nhiệm vụ chung và có thể nói là hàng đầu của toàn thể bộ máy chính trị, các cấp chính quyền và nhân dân. Chúng ta có thể thấy rõ được sự quyết tâm cải cách hành chính của Việt Nam thông qua các Văn kiện Đại hội Đảng các kỳ họp của Đảng Cộng sản Việt Nam, các quyết định, chỉ thị, kế hoạch, chương trình của Chính phủ.

Thành phố Hà Nội, với vai trò là Thủ đô và cũng là trung tâm chính trị- văn hóa, khoa học- xã hội, kinh tế của cả nước cũng đang nghiêm túc thực hiện công tác cải cách hành chính. Cải cách hành chính có vị trí quan trọng, luôn là một trong hai khâu đột phá trong nhiệm vụ phát triển kinh tế- xã hội của thành phố Hà Nội. Thành ủy và Ủy ban nhân dân thành phố đã có những chỉ đạo quyết liệt về vấn đề này và công tác cải cách hành chính bước đầu đã tạo những bước chuyển biến tích cực trong hoạt động của thành phố.

Thực hiện Nghị quyết 15 của Quốc hội ngày về việc mở rộng địa giới hành chính, Thủ đô Hà Nội mở rộng có một địa bàn rộng lớn và một bộ máy hành chính khổng lồ. Việc mở rộng này bước đầu đã tạo nhiều cơ hội cho sự phát triển của thành phố Hà Nội, tuy nhiên vẫn còn tồn tại những hạn chế nhất định và tạo nhiều khó khăn cho công tác cải cách hành chính.

Hiện nay, thành phố Hà Nội có tất cả 29 đơn vị hành chính cấp huyện với các điều kiện đặc thù khác nhau. Do có sự khác nhau như vậy nên sẽ khó khăn cho thành phố trong công tác quản lý và điều hành công việc. Bên cạnh đó, thực trạng hoạt động của chính quyền cấp huyện tại thành phố Hà Nội đã xuất hiện nhiều bất cập. Có thể kể đến như bộ máy hành chính còn chồng chéo, chưa có sự thống nhất giữa các quận, huyện, thị xã; thủ tục hành chính tuy đã có việc đơn giản hóa và chuyển biến, nhưng hiện nay vẫn còn quá nhiều thủ tục chồng chéo và quy trình giải quyết còn rườm rà, chưa thực sự tạo được sự mới trong giao dịch giữa công dân, tổ chức, đơn vị doanh nghiệp với cơ quan hành chính nhà nước. Một hạn chế nữa liên quan đến công tác tổ chức cán bộ và công chức, hiện nay trình độ giữa cán bộ công chức giữa các quận huyện, thị xã nói chung cũng như trong chính trong quận huyện, thị xã đó cũng có sự chênh lệch nhất định, trách nhiệm của lãnh đạo đứng đầu các cơ quan cũng tồn tại một số bất cập nhất định.

Đã có nhiều đề tài nghiên cứu phục vụ cho công tác cải cách hành chính của thành phố Hà Nội, tuy nhiên, đề tài của luận văn này sẽ đi sâu nghiên cứu hiệu quả công tác cải cách hành chính ở cấp huyện tại thành phố Hà Nội, từ đó phục vụ cho công tác cải cách hành chính của toàn thành phố nói chung.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Hiện nay có rất nhiều đề tài nghiên cứu về hành chính và cải cách hành chính. Tuy nhiên, các đề tài đó lại đề cập đến nhiều khía cạnh khác nhau, nội dung khác nhau trong nhiều nội dung của cải cách hành chính. Và một số đề tài khác nghiên cứu về cải cách hành chính ở các cấp khác nhau với nhiều đối tượng khác nhau.

Năm 2010 cũng là năm để tổng kết và đánh giá kết quả 10 việc thực hiện Chương trình tổng thể cải cách hành chính trên toàn quốc nói chung và thành phố Hà Nội nói riêng. Do vậy, đề tài được nghiên cứu dựa trên kết quả tổng kết, có phân tích sâu và rõ một số ưu điểm, hạn chế trong công tác cải cách hành chính của cấp huyện để đưa ra một số kiến nghị và giải pháp thực hiện để tăng cường cải cách hành chính ở cấp huyện.

3. Nhiệm vụ của đề tài

Mục tiêu của đề tài là nghiên cứu công tác cải cách hành chính cấp huyện của Thành phố Hà Nội, từ đó đưa ra các giải pháp và phương hướng để hoàn thiện hơn nữa công tác cải cách hành chính, do đó để thực hiện mục tiêu này, đề tài sẽ tập trung thực hiện một số nhiệm vụ sau đây:

- Đánh giá thực trạng của công tác cải cách hành chính của các quận, huyện và thị xã cho đến nay.
- Tìm ra những lý do, nguyên nhân của thực trạng đó.

- Đưa ra một số giải pháp, kiến nghị chung để từng bước tăng cường, hoàn thiện trong công tác cải cách hành chính cấp huyện của thành phố Hà Nội.

4. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận văn là công tác cải cách hành chính cấp huyện tại thành phố Hà Nội. Trong đó có liên hệ thực tiễn với một số quận, huyện như Tây Hồ, Hoài Đức, Từ Liêm và một số quận, huyện khác.

5. Phương pháp nghiên cứu

Để đánh giá được công tác cải cách hành chính cấp huyện tại thành phố Hà Nội, trước hết đề tài sẽ nghiên cứu thông qua các Văn kiện Đại hội Đảng các khóa, Luật, các văn bản chỉ đạo của Chính phủ, các văn bản như Chương trình Thành ủy, nghị quyết các kỳ họp trong những năm gần đây của Hội đồng nhân dân thành phố, báo cáo, kế hoạch của Ủy ban nhân dân thành phố, Báo cáo của các Sở, ban ngành và quận, huyện, thị xã. Đề tài sẽ tổng hợp, so sánh những số liệu cụ thể và đưa ra đánh giá về thực trạng và kết quả.

Sau khi tìm ra lý do, nguyên nhân của tồn tại, bằng việc nghiên cứu qua các tài liệu tham khảo, các công trình khoa học khác và kinh nghiệm thực tiễn về cải cách hành chính của một số quốc gia, một số địa phương khác và kiến thức của cá nhân, đề tài sẽ nêu ra các kiến nghị, giải pháp chung để tăng cường và nâng cao hiệu quả công tác cải cách hành chính của các quận, huyện và thị xã trong thời gian sắp tới.

7. Kết cấu của luận văn

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

Chương 1: Khái quát chung về cải cách hành chính.

Chương 2: Thực trạng cải cách hành chính cấp huyện hiện nay (5 nội dung chủ yếu).

Chương 3: Phương hướng và giải pháp tăng cường cải cách hành chính ở cấp huyện.

Chương 1

KHÁI QUÁT CHUNG VỀ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

1.1. Cải cách hành chính - biện pháp bảo đảm các quyền công dân và tổ chức

Trong suốt tiến trình đấu tranh cách mạng cũng như xây dựng Nhà nước, trong mọi công tác cũng như tổ chức hoạt động, Đảng và Nhà nước ta đều thực hiện theo mục đích cao nhất là vì con người và quyền con người. Tư tưởng này được thể hiện rõ nét trong các Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc của Đảng Cộng sản Việt Nam. Vấn đề quyền con người và cơ chế để bảo vệ quyền con người đã được Đảng và Nhà nước ta thể hiện trong hai nội dung chính: xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và vấn đề quyền con người; hoàn thiện hệ thống pháp luật và các cơ chế khác để đảm bảo quyền con người.

Nhà nước pháp quyền là nhà nước lấy nhân dân làm chủ thể, lấy pháp luật làm tiêu chí để quản lý xã hội. Cốt lõi của tư tưởng, quan điểm về nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa chính là nhà nước của dân, do dân và vì dân; nhà nước quản lý xã hội và quản lý chính bản thân mình bằng pháp luật.

Mục tiêu cải cách hành chính nước ta là xây dựng nền hành chính trong sạch, vững mạnh, quản lý toàn xã hội một cách hiệu quả, đáp ứng các yêu cầu của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Yêu cầu này đòi hỏi trước hết phải xây dựng một nền hành chính dân chủ, pháp quyền, bảo đảm các quyền công dân theo luật định được tôn trọng trên thực tế thông qua hệ thống lập quy và bằng các biện pháp cụ thể và xây dựng một nền hành chính phát triển. Đó là nền hành chính vì dân, coi công dân là trung tâm và đề cao chức năng phục vụ công. Bằng hành động thực tiễn, nền hành chính quan tâm đảm bảo các quyền và lợi ích của công dân, bảo đảm an sinh xã hội, bảo đảm công bằng, bình đẳng, tạo điều kiện cần thiết để mọi thành viên xã hội với những địa vị, điều kiện, thể chất,... khác nhau nhưng có cơ hội như nhau để phát triển; bù đắp cho những người được hưởng lợi ít nhất; quan tâm giúp đỡ, cung cấp dịch vụ cho nhân dân vùng sâu, vùng xa, vùng có điều kiện khó khăn và những nhóm đối tượng yếu thế, có vị thế bất lợi trong nền kinh tế thị trường.

1.2. Nội dung cải cách hành chính

1.2.1. Nguyên nhân phải cải cách hành chính ở nước ta

Sự thay đổi của môi trường chính trị, kinh tế, xã hội quốc gia, khu vực và quốc tế đã làm cho nền hành chính nhà nước phải biến đổi theo cho phù hợp. Hiện nay, Việt Nam ta đã gia nhập một số tổ chức lớn như ASEAN, WTO nên nền hành chính nhà nước cũng cần phải có sự biến đổi để phù hợp với quốc tế, khu vực.

Bên cạnh đó, trong Nghị quyết của các kỳ Đại hội đại biểu toàn quốc của Đảng cộng sản Việt Nam từ khóa VIII đến nay, đặc biệt và trong Quyết định số 136/2001/QĐ-TTg ngày 17 tháng 9 năm 2001 của Thủ tướng Chính phủ về việc Quyết định phê duyệt tổng thể chương trình cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010 đã nêu lên một số thực trạng và tồn tại của nền hành chính nhà nước, trong đó đã nêu lên một số nguyên nhân dẫn đến cần phải có sự cải cách hành chính.

1.2.2. Nội dung cải cách hành chính của nền hành chính Việt Nam

1.2.2.1. Cải cách thể chế

Xây dựng và hoàn thiện các thể chế, trước hết là thể chế kinh tế của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, thể chế về tổ chức và hoạt động của hệ thống hành chính nhà nước; đổi mới quy trình xây dựng và ban hành văn bản quy phạm pháp luật; bảo đảm việc tổ chức thực thi pháp luật nghiêm minh của cơ quan nhà nước, của cán bộ, công chức; tiếp tục cải cách thủ tục hành chính.

1.2.2.2. Cải cách tổ chức bộ máy hành chính từ Trung ương đến địa phương

Điều chỉnh chức năng, nhiệm vụ của Chính phủ, các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và chính quyền địa phương các cấp cho phù hợp với yêu cầu quản lý nhà nước trong tình hình mới; Từng bước điều chỉnh những công việc mà Chính phủ, các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và chính quyền địa phương đảm nhận để khắc phục những chồng chéo, trùng lặp về chức năng, nhiệm vụ. Chuyển cho các tổ chức xã hội, tổ chức phi Chính phủ hoặc doanh nghiệp làm những công việc về dịch vụ không cần thiết phải do cơ quan hành chính nhà nước trực tiếp thực hiện; ban hành và áp dụng các quy định mới về phân cấp Trung ương - địa phương, phân cấp giữa các cấp chính quyền địa phương, nâng cao thẩm quyền và trách nhiệm của chính quyền địa phương, tăng cường mối liên hệ và trách nhiệm của chính quyền trước nhân dân địa phương. Gắn phân cấp công việc với phân cấp về tài chính, tổ chức và cán bộ. Định rõ những loại việc địa phương toàn quyền quyết định, những việc trước khi địa phương quyết định phải có ý kiến của Trung ương và những việc phải thực hiện theo quyết định của Trung ương; bố trí lại cơ cấu tổ chức của Chính phủ; điều chỉnh cơ cấu tổ chức bộ máy bên trong của các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ; cải cách tổ chức bộ máy chính quyền địa phương; cải tiến phương thức quản lý, lề lối làm việc của cơ quan hành chính các cấp; thực hiện từng bước hiện đại hóa nền hành chính.

1.2.2.3. Đổi mới, nâng cao chất lượng cán bộ, công chức

Đổi mới công tác quản lý cán bộ, công chức; Cải cách tiền lương và các chế độ, chính sách đãi ngộ; Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; Nâng cao tinh thần trách nhiệm và đạo đức cán bộ, công chức.

1.2.2.4. Cải cách tài chính công

Đổi mới cơ chế phân cấp quản lý tài chính và ngân sách, bảo đảm tính thống nhất của hệ thống tài chính quốc gia và vai trò chỉ đạo của ngân sách Trung ương; đồng thời phát huy tính chủ động, năng động, sáng tạo và trách nhiệm của địa phương và các ngành trong việc điều hành tài chính và ngân sách.

Bảo đảm quyền quyết định ngân sách địa phương của Hội đồng nhân dân các cấp, tạo điều kiện cho chính quyền địa phương chủ động xử lý các công việc ở địa phương; quyền quyết định của các bộ, sở, ban, ngành về phân bổ ngân sách cho các đơn vị trực thuộc; quyền chủ động của các đơn vị sử dụng ngân sách trong phạm vi dự toán được duyệt phù hợp với chế độ, chính sách.

Đổi mới cơ bản cơ chế tài chính đối với khu vực dịch vụ công; đổi mới công tác kiểm toán đối với các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp nhằm nâng cao trách nhiệm và hiệu quả sử dụng kinh phí từ ngân sách nhà nước, xóa bỏ tình trạng nhiều đầu mối thanh tra, kiểm tra, kiểm toán, đối với các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp. Thực hiện dân chủ, công khai, minh bạch về tài chính công, tất cả chi tiêu tài chính được công bố công khai.

1.3. Cấp huyện và yêu cầu cải cách hành chính cấp huyện

1.3.1. Khái quát về cấp huyện và chính quyền cấp huyện

Hiện nay bộ máy chính quyền địa phương ở cấp huyện được căn cứ theo Hiến pháp năm 1992, sửa đổi năm 2001 và Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân năm 2003.

Căn cứ Hiến pháp, pháp luật, các văn bản của cơ quan nhà nước cấp trên, Hội đồng nhân dân huyện ra các nghị quyết về các biện pháp thực thi pháp luật ở địa phương, các nghị quyết phát triển kinh tế-xã hội và ngân sách,

an ninh quốc phòng ở địa phương, biện pháp để ổn định và nâng cao đời sống nhân dân, hoàn thành các nhiệm vụ mà cấp trên giao cho và làm tròn nghĩa vụ với đất nước.

Ủy ban nhân dân do Hội đồng nhân dân bầu là cơ quan chấp hành của Hội đồng nhân dân, cơ quan hành chính Nhà nước ở địa phương, chịu trách nhiệm chấp hành Hiến pháp, luật, các văn bản của các cơ quan Nhà nước cấp trên và Nghị quyết của Hội đồng nhân dân.

Ngoài ra còn các quy định cụ thể tại Mục 2- Chương 4 của Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân năm 2003 và một số văn pháp quy định khác cũng nêu rõ về nhiệm vụ, quyền hạn, chức năng của Ủy ban nhân dân cấp huyện. Cơ cấu tổ chức của Ủy ban nhân dân huyện gồm Chủ tịch, các Phó Chủ tịch và các Ủy viên Ủy viên.

Chính quyền cấp huyện còn một thành phần khác là cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện được quy định tại Mục 5- Chương IV của Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân.

1.3.2. Yêu cầu cải cách hành chính cấp huyện

Có thể nói, so với chính quyền cấp tỉnh, cấp huyện là cấp trực tiếp hơn, sát dân hơn khi thực thi, triển khai các hoạt động quản lý nhà nước trên phạm vi quận, huyện, thị xã. Trong thực tế hoạt động hiện nay của chính quyền cấp huyện và cụ thể là Ủy ban nhân dân cấp huyện, có thể thấy những giao dịch giữa công dân với cơ quan nhà nước thường xuyên và phần nhiều được giải quyết tại Ủy ban nhân dân cấp huyện với những cơ quan thẩm quyền riêng là các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện. Do đó, yêu cầu cải cách hành chính ở đây chính là để nâng cao chất lượng hoạt động, hiệu quả hoạt động của bộ máy, chính quyền hành chính cấp huyện, góp phần phục vụ tốt đối với các nhu cầu của công dân. Công tác cải cách hành chính cấp huyện đòi hỏi sự đồng bộ trên tất cả các phương diện: thể chế, tổ chức bộ máy, cán bộ công chức, tài chính công.

Chương 2

THỰC TRẠNG CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH CẤP HUYỆN HIỆN NAY (5 NỘI DUNG CHỦ YẾU)

Hà Nội là thủ đô, đồng thời là thành phố đứng đầu Việt Nam về diện tích và thứ hai về dân số với 6,472 triệu người. Sau đợt mở rộng địa giới hành chính vào tháng 8 năm 2008, Hà Nội hiện nay có diện tích 3.344,7 km², gồm một thị xã, 10 quận và 18 huyện ngoại thành. Cùng với thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội là một trong hai trung tâm kinh tế của cả quốc gia. Năm 2009, sau khi mở rộng, GDP của thành phố tăng khoảng 6,67%, tổng thu ngân sách khoảng 70.054 tỷ đồng. Hà Nội cũng là một trung tâm văn hóa, giáo dục với các nhà hát, bảo tàng, các làng nghề truyền thống, những cơ quan truyền thông cấp quốc gia và các trường đại học lớn.

2.1. Các văn bản chỉ đạo

Một trong những văn bản quan trọng trong giai đoạn 2001-2010 là Quyết định số 136/2001/QDD-TTg ngày 17 tháng 9 năm 2001 của Thủ tướng Chính phủ về Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010.

Trước thời điểm hợp nhất từ năm 2001 đến tháng 8 năm 2008, thành phố Hà Nội và tỉnh Hà Tây đã ban hành Kế hoạch thực hiện cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010 và nhiều văn bản chỉ đạo, tổ chức triển khai thực hiện Chương trình cải cách tổng thể nền hành chính nhà nước trong phạm vi địa phương quản lý.

Căn cứ vào các kế hoạch tổng thể 10 năm đã được ban hành, các cơ quan hành chính từ thành phố cho đến các quận, huyện, thị xã, xã, phường, thị trấn đều xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch cải cách hành chính hàng năm ở ngành mình, cấp mình; trong các kế hoạch đó là việc cụ thể hóa nội dung Chương trình 07/CTr-TU của Thành ủy Hà Nội về cải cách hành chính nâng cao hiệu lực chính quyền giai đoạn 2000-2005; Chương trình 04-CTr/TU ngày 10/5/2006 của Thành ủy về "Đẩy mạnh cải cách hành chính, góp phần nâng cao hiệu lực của chính quyền các cấp"; Kế hoạch cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010 của thành phố Hà Nội, Tỉnh Hà Tây chỉ đạo thực hiện cải cách hành chính giai đoạn 2001-2010.

Sau khi hợp nhất địa giới hành chính, thành phố Hà Nội tiếp tục xác định cải cách hành chính là nhiệm vụ trọng tâm. Vì vậy, Thành ủy, Ủy ban nhân dân thành phố đã chỉ đạo quyết liệt các ngành, các cấp tập trung triển khai thực hiện thống nhất các nội dung cải cách hành chính trên toàn địa bàn thành phố theo Chương trình 04-CTr/TU của Thành ủy Hà Nội (trước khi hợp nhất) và Chương trình hành động số 25-CTr/TU ngày 24/10/2007 của

Thành ủy Hà Nội (trước khi hợp nhất) về "Đẩy mạnh cải cách hành chính góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của bộ máy Nhà nước".

2.2. Tổ chức bộ máy hành chính

Trong giai đoạn từ năm 2001 đến năm 2004, các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện thành phố Hà Nội và Hà Tây đều sắp xếp lại từ 14 phòng còn 10 phòng chuyên môn, giảm 04 phòng so với trước.

Trong giai đoạn từ năm 2004 đến năm 2008, các cơ quan chuyên môn cấp huyện thuộc tỉnh Hà Tây (cũ) và huyện Mê Linh được sắp xếp theo đúng quy định của Nghị định số 172/2004/NĐ-CP và các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện tại thành phố Hà Nội được sắp xếp lại thành 13 phòng.

Giai đoạn từ năm 2008 đến năm 2010, trước ngày hợp nhất, các cơ quan chuyên môn của 14 Ủy ban nhân dân quận, huyện thuộc thành phố Hà Nội (cũ) gồm 12 phòng, ban, giám 01 cơ quan là Ủy ban Dân số, Gia đình và trẻ em, thành lập phòng Kinh tế, do tính chất đô thị hóa nhanh nên Hà Nội không thành lập phòng Công thương thuộc Ủy ban nhân dân huyện.

Sau khi hợp nhất, các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện gồm 12 phòng: Phòng Nội vụ; Phòng Tư pháp; Phòng Tài chính - Kế hoạch; Phòng Tài nguyên và Môi trường; Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội; Phòng Văn hóa và Thông tin; Phòng Giáo dục và Đào tạo; Phòng Y tế; Thanh tra; Văn phòng Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân; Phòng Kinh tế; Phòng Quản lý đô thị.

Ngoài các phòng, ban chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện nói trên, hiện nay, tại cấp huyện của thành phố Hà Nội để triển khai một số mô hình thí điểm một số đơn vị trực thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện như: Trung tâm Dịch vụ Hành chính công tại Ủy ban nhân dân quận Tây Hồ. Một số quận, huyện khác thí điểm và thành lập Thanh tra Xây dựng, Trung tâm phát triển quỹ đất, Ban Bồi thường giải phóng mặt bằng.

2.3. Thủ tục hành chính

Theo tổng hợp, kết quả rà soát thủ tục hành chính của các quận, huyện thuộc thành phố Hà Nội trước khi hợp nhất là: Năm 2004: 56 thủ tục hành chính; Năm 2005: 56 thủ tục hành chính; Năm 2006: 49 thủ tục hành chính; Năm 2007: 64 thủ tục hành chính. Kết quả của việc rà soát của Tỉnh Hà Tây (cũ) trước khi hợp nhất tại cấp huyện có số lượng rất hạn chế, chỉ có 07 thủ tục hành chính.

Sau khi hợp nhất vào tháng 8 năm 2008, Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội đã tiếp tục tích cực chỉ đạo Ủy ban nhân dân các quận, huyện, thị xã thực hiện việc rà soát và thống kê các thủ tục hành chính đang thực hiện. Và Ủy ban nhân dân thành phố đã có quyết định số 4493/QĐ-UBND ngày 31/8/2009 về việc công bố Bộ thủ tục hành chính đang thực hiện tại cấp huyện trên địa bàn thành phố Hà Nội, Bộ thủ tục hành chính trên gồm 296 thủ tục. Thực hiện theo chỉ đạo của Ủy ban nhân dân thành phố, Ủy ban nhân dân các quận, huyện đã tiến hành rà soát lại và 29/29 quận, huyện, thị xã đã có Quyết định công bố Bộ thủ tục hành chính cấp huyện đang thực hiện tại địa phương mình. Theo số liệu tổng hợp thống kê, sau khi kết thúc giai đoạn 2 rà soát Đề án 30 của Thủ tướng Chính phủ, tại cấp huyện thì tỷ lệ đơn giản hóa thủ tục hành chính đạt 80,7%.

Một trong những nội dung quan trọng khác của cải cách thủ tục hành chính đó là việc thực hiện cơ chế "một cửa" trong giải quyết thủ tục hành chính. Thành phố Hà Nội trước khi hợp nhất, năm 1996-1997 đã tiến hành tổ chức thí điểm Quy chế một cửa, tiến tới một dấu tại Ủy ban nhân dân quận Ba Đình, huyện Giam Lâm. Sau khi hợp nhất, thành phố đã tiến hành đánh giá thực trạng của việc thực hiện cơ chế một cửa trong tiếp nhận, giải quyết thủ tục hành chính của các đơn vị thuộc thành phố nói chung và tại các quận, huyện, thị xã nói riêng. Ủy ban nhân dân thành phố đã ban hành Quyết định số 84/2009/QĐ-UBND ngày 01/7/2009 về việc thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông trong giải quyết công việc của tổ chức, cá nhân tại các cơ quan quản lý hành chính nhà nước thuộc thành phố Hà Nội.

Đến nay tại tất cả 29 quận, huyện, thị xã thuộc thành phố đều đã có quyết định thành lập Bộ phận một cửa, đã điều động cán bộ, công chức làm việc tại bộ phận một cửa, cử cán bộ phụ trách Bộ phận một cửa. 100% các quận, huyện, thị xã đã xây dựng nội quy, quy chế hoạt động của Bộ phận một cửa, tổ chức thực hiện việc công khai thủ tục hành chính tại bộ phận một cửa và triển khai các ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động của bộ phận một cửa

2.4. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức

Công tác xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức được thành phố Hà Nội xác định là một trong hai nhiệm vụ trọng tâm, đột phá của thành phố.

Tổng biên chế hành chính, sự nghiệp: Năm 2001 thành phố Hà Nội cũ có 43.111 người; tỉnh Hà Tây 8.461 người. Năm 2010 toàn thành phố có 106.628 người, trong khối hành chính có 9.409 người, trong đó công chức hành chính: 7.133 người.

Từ năm 2001 đến tháng 8/2008: Thành phố Hà Nội (gồm Hà Nội cũ và tỉnh Hà Tây) đã tuyển dụng 1.870 công chức và công chức dự bị và đã tuyển dụng 13.078 viên chức.

Từ tháng 8/2008 đến tháng 5/2010: Đã tổ chức 2 đợt tuyển dụng công chức, có 3.024 người dự thi, tuyển được 851 công chức; và 4.930 viên chức.

Công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức của thành phố nói chung và của cấp huyện nói riêng được quan tâm đổi mới cải tiến nội dung, chương trình và phương thức; chú trọng bồi dưỡng về kỹ năng thực hành; tập trung đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ, công chức ngành tổ chức, công chức làm công tác tại Bộ phận tiếp nhận hồ sơ và trả kết quả giải quyết thủ tục hành chính của Ủy ban nhân dân các quận, huyện, thị xã về cải cách hành chính, văn hóa công sở, ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý, điều hành và phục vụ hỗ trợ cho giải quyết thủ tục hành chính. Bên cạnh đó, thành phố cũng đã kết hợp giữa lý thuyết với tham quan thực tế, trao đổi kinh nghiệm với một số đơn vị làm tốt; Kết hợp đào tạo trong nước và ngoài nước. Kết quả: đào tạo sau đại học 925 người; hỗ trợ trên 7,6 tỷ đồng từ nguồn kinh phí quỹ thu hút nhân tài đối với 296 người (275 người đào tạo trong nước, 21 người đào tạo ở nước ngoài); đã mở 9.446 lớp bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ đối với cán bộ, công chức, viên chức, cán bộ, công chức cấp xã với 583.670 lượt người tham dự học. Trường đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong đã triển khai tích cực, có hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; Từ năm 2001-2010, đã xây dựng và thực hiện 30 chương trình đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước và cải cách hành chính đối với gần 10.000 cán bộ, công chức.

Thành phố Hà Nội cũng quan tâm đến chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức làm việc tại Bộ phận tiếp nhận hồ sơ và trả kết quả giải quyết thủ tục hành chính và cán bộ, công chức công nghệ thông tin đã được được quan tâm thực hiện trước khi Chính phủ quy định về chế độ phụ cấp đối với cán bộ, công chức làm việc tại bộ phận một cửa.

2.5. Tài chính công

Từ năm 2002, thành phố Hà Nội đã có quyết định thí điểm đối với khoản chi biên chế và kinh phí quản lý hành chính, theo đó thì đối với cấp huyện là 24 triệu/người/năm.

Đối với Ủy ban nhân dân cấp huyện, thành phố Hà Nội (trước khi hợp nhất) tính khoản chi theo đầu mối là Ủy ban nhân dân cấp huyện, và Ủy ban nhân dân cấp huyện có trách nhiệm triển khai từng đơn vị, phòng, ban đặc thù, điều kiện riêng của từng quận, huyện. Tỉnh Hà Tây (cũ) tính khoản chi đến các cơ quan chuyên môn và tương đương trực thuộc Ủy ban nhân dân quận, huyện, thị xã.

Thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế các cơ quan hành chính, các quận, huyện đã xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ, chủ động đề ra các biện pháp sử dụng tiết kiệm kinh phí trong khi vẫn đáp ứng được nhiệm vụ ngày càng cao. Việc tiết kiệm kinh phí của các quận, huyện chủ yếu do đã thực hiện tốt các biện pháp tiết kiệm kinh phí.

Thực hiện quyền 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, đến nay tại cấp huyện trên địa bàn thành phố đã bàn giao quyền tự chủ cho các đơn vị sự nghiệp. Đa số các đơn vị sự nghiệp của các quận, huyện được giao quyền tự chủ tài chính đã phát huy được quyền tự chủ, chủ động khai thác các nguồn thu sự nghiệp, mở rộng và đa dạng hóa các loại hình cung ứng dịch vụ, chủ động sử dụng các nguồn kinh phí theo yêu cầu hoạt động của đơn vị, đảm bảo được chi tiêu có hiệu quả và tiết kiệm trên cơ sở quy chế chi tiêu nội bộ.

Tuy nhiên, việc triển khai thực hiện cơ chế tự chủ tại một số đơn vị sự nghiệp tại các quận, huyện còn mang tính hình thức. Tại một số quận huyện chưa quan tâm và chỉ tạo trong việc triển khai thực hiện cơ chế tự chủ. Bộ máy tổ chức quản lý và trình độ đội ngũ cán bộ tài chính kế toán tại một số đơn vị sự nghiệp của cấp huyện trình độ còn yếu, chưa đáp ứng được yêu cầu công việc; công tác chỉ đạo, hướng dẫn kiểm tra, đánh giá tình hình thực hiện chưa được tiến hành đồng bộ, thường xuyên. Mặt bằng giao kinh phí tự chủ cho một số đơn vị còn thấp.

2.6. Hiện đại hóa nền hành chính công

Việc triển khai áp dụng hệ thống quản lý chất lượng ISO:9001-2000 vào hoạt động quản lý nhà nước đã được thành phố Hà Nội áp dụng thí điểm vào năm 2001. Kết quả đạt được tính đến giữa năm 2010, tại khối quận, huyện, thị xã đã có 29/29 quận, huyện, thị xã đã và đang triển khai áp dụng, trong đó có 23/29 đơn vị đã được nhận chứng

chi. 05/29 đơn vị đang trong giai đoạn đánh giá chứng nhận hoặc đã được đánh giá, đang chờ nhận chứng chỉ, riêng huyện Mê Linh đang triển khai thực hiện.

Một trong những giải pháp tiếp theo của hiện đại hóa hành chính công đó là việc thực hiện ứng dụng công nghệ thông tin. Sau 10 năm thực hiện, tại cấp huyện của thành phố Hà Nội đã đạt được một số kết quả như:

- Hạ tầng, thiết bị công nghệ thông tin phục vụ cán bộ, công chức: Đến tháng 5/2010: Tỷ lệ bình quân máy tính/cán bộ khối Ủy ban nhân dân cấp huyện: 67,63%. Hầu hết các đơn vị được kết nối mạng nội bộ và internet. 16/29 (55%) quận, huyện, thị xã đã thực hiện kết nối giữa Ủy ban nhân dân quận, huyện, thị xã với Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn (ADSL-VPN).

- Từng bước xây dựng cơ quan điện tử: đã bước đầu triển khai thí điểm văn phòng điện tại một số đơn vị. Một số đơn vị đã thực hiện gửi các văn bản như giấy mời, văn bản nội bộ, thông báo giao ban... qua hộp thư điện tử, giám hội họp và giấy tờ hành chính.

- Ứng dụng công nghệ thông tin trong tiếp nhận, giải quyết hồ sơ hành chính: các quận, huyện, thị xã đều đã được trang bị hạ tầng cho Bộ phận một cửa ở mức cơ bản. Một số quận, huyện, thị xã đơn vị đã đầu tư trang thiết bị hiện đại cho Bộ phận một cửa. Phần mềm hỗ trợ tiếp nhận và giải quyết hồ sơ hành chính đã được triển khai đồng bộ tại các quận, huyện, thị xã.

Trong năm 2010, Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội đã có bước tiến quan trọng trong công tác hiện đại hóa nền hành chính thể hiện trong việc khai trương hệ thống họp giao ban trực tuyến với các quận, huyện, thị xã và các Sở, ban, ngành của thành phố.

- Tồn tại: Hơn 43% đơn vị chưa sử dụng phần mềm Quản lý văn bản và Hồ sơ công việc. Phần lớn các đơn vị chỉ sử dụng phần mềm để quản lý văn bản đi và đến, chưa sử dụng trong tác nghiệp. Hầu hết các trang thông tin điện tử của Ủy ban nhân dân các quận, huyện chưa cập nhật bộ thủ tục hành chính theo quyết định của Ủy ban nhân dân thành phố. Số lượng dịch vụ công trực tuyến mức 2 tuy có tăng nhưng chưa đạt yêu cầu so với chỉ tiêu đề ra. Số dịch vụ mức 3 còn quá thấp. Một số đơn vị còn chưa sẵn sàng cho việc cung cấp dịch vụ công trực tuyến mức độ 3. Mặc dù đã bắt đầu hình thành các hệ thống thông tin và các cơ sở dữ liệu tại các đơn vị tuy nhiên các cơ sở dữ liệu nhỏ lẻ và bị chia cắt về quản lý, các hệ thống thông tin chỉ sử dụng trong nội bộ đơn vị chưa được kết nối giữa các ngành với nhau nên hiệu quả chia sẻ thông tin còn kém. Công tác tuyên truyền về ứng dụng công nghệ thông tin và dịch vụ công chưa được quan tâm.

2.7. Nhận xét về ưu điểm, hạn chế cải cách hành chính ở cấp huyện

2.7.1. Ưu điểm

- Công kiểm soát văn bản quy phạm pháp luật được thực hiện thường xuyên, kịp thời và đi vào nề nếp.

- Việc thực hiện cải cách thủ tục hành chính theo cơ chế một cửa, cơ chế một cửa liên thông từng bước có nền nếp, hiệu quả... tạo môi trường đầu tư thông thoáng, thúc đẩy phát triển kinh tế-xã hội trên địa bàn và góp phần phòng, chống tham nhũng, lãng phí.

- Chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan đã từng bước được xác định rõ, tổ chức bộ máy các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện được kiện toàn theo hướng thu gọn đầu mối, quản lý đa ngành, đa lĩnh vực, mang tính chất chính quyền đô thị, hoạt động có hiệu quả, đáp ứng yêu cầu chung về cải cách hành chính và đặc thù của Thủ đô.

- Phân cấp quản lý kinh tế-xã hội đã giảm tải về công việc cho cấp thành phố, mở rộng quyền hạn của chính quyền cấp quận, huyện, thị xã, phát huy được tính chủ động, sáng tạo của người đứng đầu các cơ quan, đơn vị; từng bước nâng cao năng lực bộ máy, trình độ cán bộ và góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, phục vụ tốt hơn nhu cầu và lợi ích của nhân dân.

- Công tác cán bộ đã được chính quyền các quận, huyện, thị xã quan tâm đến công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Cơ chế phân cấp, ủy quyền trong lĩnh vực quản lý cán bộ, công chức; trong tuyển dụng và sử dụng quỹ tiền lương, tiền công được từng bước thực hiện. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ được phân cấp hợp lý; tích cực đổi mới nội dung, hình thức đào tạo, bồi dưỡng gắn với thực tế và yêu cầu tiêu chuẩn cán bộ. Công tác thanh tra, kiểm tra cán bộ, công chức trong giải quyết thủ tục hành chính có nhiều đổi mới về nội dung, phương pháp, hình thức kiểm tra nhằm đem lại hiệu quả thiết thực, góp phần tăng cường kỷ cương hành chính.

- Đội ngũ cán bộ được từng bước được chuẩn hóa, đã có sự chuyển biến mạnh về phong cách làm việc, trách nhiệm và chất lượng phục vụ nhân dân. Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã đã được nâng cao hơn trước.

- Việc áp dụng hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn TCVN 9001: 2000, ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động hành chính, bước đầu tạo ra những chuyển biến tích cực trong phương thức hoạt động của cơ quan hành chính hiện đại.

2.7.2. Hạn chế

- Một số quận, huyện chưa quan tâm đúng mức đến thực hiện cải cách hành chính, công tác chỉ đạo tổ chức triển khai còn thiếu đồng bộ, một số nội dung nhiệm vụ cải cách hành chính giai đoạn 2006-2010 mới được nghiên cứu, chưa triển khai thực hiện như thí điểm thi tuyển các chức danh lãnh đạo cấp phòng và đơn vị trực thuộc

- Bộ phận một cửa của một số cơ quan đơn vị chưa bố trí đủ công chức chuyên trách, trình độ năng lực chuyên môn còn hạn chế, tính chuyên nghiệp chưa cao.

- Việc thực hiện các thủ tục hành chính liên thông nhất là trong quản lý đầu tư xây dựng, quản lý đất đai còn nhiều vướng mắc. Cơ chế một cửa liên thông tuy đã có thực hiện, nhưng nhìn chung hiệu quả không cao, chưa đáp ứng được nguyện vọng của nhân dân.

- Tổ chức bộ máy tuy đã được sắp xếp lại nhiều lần, số đầu mối cơ quan chuyên môn tham mưu về công tác quản lý nhà nước có giảm, nhưng một số Ban quản lý, đơn vị sự nghiệp còn có sự chồng chéo, hiệu quả hoạt động chưa cao, thiếu sự ổn định.

- Việc xây dựng cơ chế, chính sách cụ thể, đặc thù để thực hiện khuyến khích đẩy mạnh xã hội hóa và thu hút đầu tư còn chậm;

- Phân cấp quản lý kinh tế-xã hội còn gặp một số khó khăn: chưa phân định rõ ràng, còn thiếu sự ăn khớp, đồng bộ giữa các ngành, các lĩnh vực có liên quan; chưa bảo đảm điều kiện (như về nguồn vốn, cán bộ) để cấp dưới thực hiện nhiệm vụ phân cấp; Phân cấp quản lý trên địa bàn còn khác nhau về phạm vi, đối tượng, mức độ phân cấp.

- Tuy chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức có được nâng cao hơn trước, song số cán bộ, công chức có trình độ, kỹ năng chuyên môn, tính chuyên nghiệp cao chưa nhiều. Trong nhiều cơ quan, tổ chức, việc tuyển dụng, bổ nhiệm, sử dụng và quản lý CBCC có xu hướng nặng về văn bằng, chứng chỉ, chưa chú trọng nhiều đến năng lực của CBCC, việc đào tạo, bồi dưỡng chưa gắn với nhu cầu sử dụng; chưa có cơ chế và chính sách phù hợp để thúc đẩy việc nâng cao chất lượng và quản lý đội ngũ cán bộ, công chức; xuất hiện hiện tượng nguồn nhân lực chất lượng cao đang có xu hướng dịch chuyển sang khu vực tư.

Những hạn chế nói trên làm cho hoạt động công vụ chưa đạt hiệu quả cao, ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của các cơ quan, tổ chức, đơn vị trong quá trình phục vụ nhân dân. Việc thiếu tinh thần trách nhiệm, yếu kém về năng lực, chuyên môn... trong một bộ phận đội ngũ CBCC làm cho bộ máy hành chính hoạt động trì trệ, kém hiệu quả; tình trạng quan liêu, tham nhũng, sách nhiễu nhân dân vẫn tồn tại trong một bộ phận cán bộ, công chức.

- Nhiều cơ quan có trụ sở làm việc không đạt chuẩn về công sở đối với cơ quan hành chính. Tiến độ triển khai ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý hành chính, phục vụ giải quyết thủ tục hành chính còn chậm, thiếu đồng bộ, đầu tư dàn trải, hiệu quả thấp. Hợp hành còn quá nhiều; công văn giấy tờ hành chính còn nặng nề.

2.7.3. Nguyên nhân hạn chế

** Nguyên nhân khách quan:*

- Cải cách hành chính là công việc khó khăn, phức tạp, nhiều lực cản.

- Khối lượng công việc cần giải quyết trên địa bàn Thủ đô rất lớn, đa dạng, phức tạp, trong khi hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật ở một số lĩnh vực ban hành không đồng bộ, một số nội dung còn chồng chéo, mâu thuẫn, bất hợp lý chậm được sửa đổi, bổ sung. Tổ chức bộ máy các cơ quan hành chính sắp xếp lại nhiều lần, thiếu ổn định.

- Việc hợp nhất toàn bộ bộ máy hành chính giữa Hà Nội cũ và Hà Tây là chưa có tiền lệ và có tác động sâu sắc đến tiến trình xây dựng, phát triển Thủ đô.

- Hệ thống thang lương cán bộ, công chức, công tác đánh giá cán bộ, công chức chưa phù hợp, chưa tạo được động lực để cán bộ, công chức tận tụy với công việc; Cơ chế chính sách đào tạo, bồi dưỡng còn nhiều bất cập.

** Nguyên nhân chủ quan:*

- Việc thực hiện sự chỉ đạo, điều hành của Thành phố ở một số địa phương, cơ sở trong triển khai các nhiệm vụ cải cách hành chính còn thiếu năng động, chưa quyết liệt; một số sở ngành còn trì trệ; người đứng đầu một số cơ

quan, đơn vị chưa thực sự vào cuộc, còn chỉ đạo chung chung; cán bộ, công chức làm nhiệm vụ cải cách hành chính chưa được quan tâm đúng mức, tính ổn định thấp; kỷ luật, kỷ cương trong cải cách hành chính chưa nghiêm; công tác tự kiểm tra, giám sát ở không ít cơ quan, đơn vị chưa được thực hiện thường xuyên; việc xem xét, xử lý trách nhiệm đối với các trường hợp sai phạm còn thiếu kiên quyết; công tác tuyên truyền vẫn còn hạn chế, chưa có kế hoạch đồng bộ, toàn diện về công tác tuyên truyền cải cách hành chính.

- Một bộ phận cán bộ, công chức, trong đó có cả cán bộ lãnh đạo, quản lý trình độ, năng lực chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; còn đùn đẩy, né tránh trách nhiệm, nhất là những việc khó, nổi cộm, bức xúc. Một số cán bộ, công chức hành chính không thực hiện đúng quy định về nhiệm vụ, công vụ, gây phiền hà cho tổ chức và công dân.

- Việc chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức còn chậm; chính sách, chế độ cán bộ, công chức chưa phù hợp; chưa mạnh dạn thực sự đổi mới về công tác cán bộ.

- Chưa có quy hoạch xây dựng các công sở, các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân các quận, huyện, thị xã; Sự quan tâm đầu tư về cơ sở kỹ thuật hạ tầng, trang thiết bị phục vụ cho cải cách thủ tục hành chính còn hạn chế.

** Một số bài học kinh nghiệm*

- Sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện đồng bộ, thống nhất của cả hệ thống chính trị và sự phối hợp chặt chẽ giữa các cấp, các ngành, các bộ phận chuyên môn, nghiệp vụ trong từng cơ quan, đơn vị là nhân tố quan trọng, quyết định sự thành công của cải cách hành chính.

- Người đứng đầu cơ quan đơn vị phải thực sự có bản lĩnh, quyết tâm cao, chuyên môn vững.

- Công tác cải cách hành chính phải được tiến hành toàn diện, đồng bộ tất cả các nội dung trên cơ sở đảm bảo các nguồn lực, xác định rõ quyền lợi và nghĩa vụ, thường xuyên kiểm tra đôn đốc đánh giá thực chất, kịp thời động viên khen thưởng, xử lý vi phạm đối với các cơ quan, đơn vị và cán bộ, công chức.

- Việc gì cơ quan cấp dưới làm được và làm tốt thì giao cho các cơ quan đó đảm nhiệm; gắn phân cấp quản lý kinh tế-xã hội với phân cấp ngân sách và phân cấp tổ chức bộ máy, cán bộ; tránh phân cấp đại trà, bình quân chủ nghĩa; tăng cường phân cấp không tách rời trách nhiệm của các sở, ngành trong công tác hướng dẫn, kiểm tra, kiểm soát việc thực hiện của quận, huyện, thị xã.

Chương 3

GIẢI PHÁP, PHƯƠNG HƯỚNG TĂNG CƯỜNG CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH Ở CẤP HUYỆN

3.1. Cải cách tổ chức bộ máy hành chính

Hiện nay trên địa bàn thành phố Hà Nội có 29 quận, huyện, thị xã. Ứng với mỗi một đơn vị đó là một tổ chức bộ máy hoàn chỉnh gồm có Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân. Tuy nhiên, 29 quận, huyện, thị xã trên lại có một hình thái kinh tế- xã hội, điều kiện tự nhiên cũng như dân cư khác nhau. Về bộ máy chính quyền, nhìn vào đặc điểm của mỗi quận huyện, thị xã thì chúng ta có thể tạm chia các quận, huyện, thị xã thành hai nhóm chính:

- Nhóm thứ nhất: chính quyền đô thị. Các chính quyền đô thị trong nhóm này chủ yếu thuộc về các quận nội thành cũ của thành phố Hà Nội như: quận Ba Đình, quận Hai Bà Trưng, quận Đống Đa, quận Cầu Giấy, quận Thanh Xuân, quận Hoàng Mai... Sau khi thành phố hợp nhất có thêm quận Hà Đông.

- Nhóm thứ hai: chính quyền nông thôn. Gọi là chính quyền nông thôn bởi trong nhóm này là các huyện cũ của Hà Nội cộng với các huyện của tỉnh Hà Tây (cũ) và huyện Mê Linh, các huyện này vẫn còn tồn tại hình thức sản xuất nông nghiệp là chủ yếu, ngoài ra còn phát triển các làng nghề công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp.

Thực trạng hiện nay của việc tổ chức bộ máy hành chính trên địa bàn cấp huyện đó là thành phố chưa có sự phân biệt rõ ràng và rạch ròi trong sự chỉ đạo, điều hành đối với từng nhóm chính quyền trên. Để có thể khắc phục được sự hạn chế trong tổ chức bộ máy cấp huyện của thành phố Hà Nội hiện nay, chúng ta phải thực hiện cải cách sâu sắc và toàn diện trên toàn địa bàn thành phố, một trong những giải pháp để có thể thực hiện việc cải cách về tổ chức bộ máy chính quyền cấp huyện của thành phố Hà Nội hiện nay là:

Song song tổ chức hai loại hình chính quyền theo hai nhóm trên, chính quyền đô thị và chính quyền nông thôn. Đối với chính quyền đô thị, do đặc trưng riêng, yêu cầu nhiệm vụ quản lý khác với địa bàn nông thôn, đòi hỏi chính quyền phải được tổ chức hết sức tập trung, thống nhất, điều hành giải quyết công việc và các đòi hỏi bức xúc của người dân phải rất năng động và nhanh nhạy. Do vậy việc tinh giản Hội đồng nhân dân quận, phường tại thành phố Hà Nội hiện nay

là cần thiết và phải làm trong giai đoạn hiện nay. Đó cũng là yêu cầu cải cách, xây dựng nền hành chính thống nhất, thông suốt, dân chủ, trong sạch, phục vụ nhân dân mà các Nghị quyết của Đảng đã đề ra.

Đối với tổ chức bộ máy chính quyền của các huyện thuộc thành phố Hà Nội hiện nay, chúng ta vẫn nên duy trì hoạt động của Hội đồng nhân dân cấp xã, riêng đối với Hội đồng nhân dân cấp huyện thì nên không tổ chức và theo hình thức chính quyền đô thị.

Đối với tổ chức các phòng, ban chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện, số lượng phòng, ban chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện hiện nay cơ bản cũng đã hợp lý, tuy nhiên thành phố nên rà soát lại về chức năng nhiệm vụ của các phòng, ban, tránh việc chồng chéo dẫn đến khi thực hiện nhiệm vụ, một số phòng, ban có những xung đột nhất định về thẩm quyền, chức năng, cần nghiên cứu đổi mới phương thức làm việc của các cơ quan hành chính theo hướng hiện đại, chuyên nghiệp, giảm bớt thời gian tổ chức hội họp không cần thiết, giảm bớt một số giấy tờ điều hành không cần thiết, không có hiệu quả.

Đối với các đơn vị sự nghiệp công, các quận, huyện, thị xã tiến hành cải cách theo hướng kiện toàn các đơn vị sự nghiệp còn thiếu; đảm bảo tách rõ hành chính với sự nghiệp, tiếp tục hoàn thiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các đơn vị sự nghiệp dịch vụ công trong tổ chức và hoạt động.

Một trong những giải pháp không thể thiếu được đó là, chính quyền các quận, huyện, thị xã cần phải công khai minh bạch tất cả các văn bản quy phạm pháp luật, các văn bản cá biệt cũng như các văn bản chỉ đạo khác có liên quan đến quyền và lợi ích của công dân.

3.2. Cải cách thủ tục hành chính

Tiếp tục đẩy nhanh tiến trình thực hiện Đề án 30 của Chính phủ, thành phố cũng cần có cơ chế kỷ luật nghiêm đối với các quận, huyện thực hiện chậm so với kế hoạch chung của thành phố trong công tác đơn giản hóa thủ tục hành chính.

Ngoài ra, để đánh giá một thủ tục hành chính có còn hiệu quả hay không, có nên áp dụng hay không thì việc thống kê và xử lý thủ tục hành chính đó không phải chỉ là trách nhiệm của cán bộ, công chức thực hiện cải cách hành chính hay cán bộ, công chức thực hiện tại bộ phận Một cửa của các quận, huyện, thị xã.

Công cuộc cải cách hành chính không phải là của riêng nhà nước, cơ quan hay cán bộ công chức nhà nước mà cũng cần phải có sự quan tâm, đóng góp ý kiến của nhân dân, các tổ chức.

Vì vậy, kiến nghị giải pháp đối với thành phố trong thời gian tới, khi thực hiện các giai đoạn tiếp theo của Đề án 30 của Chính phủ, thành phố nên có chỉ đạo với các quận huyện về việc lấy ý kiến của người dân về thủ tục hành chính mà người đó giao dịch tại Bộ phận một cửa. Đây là một trong những kênh thông tin quan trọng và thể hiện được hiệu quả và sự tác động của thủ tục hành chính đó đến người dân như thế nào.

3.3. Công tác cán bộ

Ủy ban nhân dân thành phố nên giao cho Ủy ban nhân dân cấp huyện quyền chủ động nhiều hơn trong công tác cán bộ. Các quyền chủ động đó có thể là: quyền quyết định về số lượng cán bộ, công chức, quyền được tuyển dụng cán bộ, công chức trên tổng định biên thành phố giao và tiêu chuẩn của mỗi loại cán bộ, công chức; quyền được xét, nâng, trả lương trên cơ sở chính sách chung của cả nước cũng như cơ chế đặc thù của thành phố Hà Nội; quyền về việc thực hiện sát hạch cán bộ, công chức trước khi nâng bậc lương.

Để nâng cao chất lượng hoạt động của đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện tại thành phố Hà Nội, chúng ta cần phải thực hiện một số giải pháp như: tăng cường công tác đào tạo, quản lý cán bộ, tăng cường công tác phổ biến, giáo dục pháp luật và đạo đức, ý thức trách nhiệm cho công chức, cán bộ

Bên cạnh việc giáo dục, đào tạo và bồi dưỡng để nâng cao trình trình độ, tư tưởng, đạo đức của cán bộ, công chức cấp huyện thì chúng ta cũng cần phải thực hiện một số giải pháp khác như có chế độ lương, phụ cấp hợp lý.

Nghiên cứu hình thức thi tuyển vào các chức danh lãnh đạo một số phòng, ban chuyên môn hoặc một số đơn vị sự nghiệp thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện.

Thành phố cũng cần có chế độ khen thưởng hợp lý, kịp thời cũng như các hình thức kỷ luật thích đáng đối với cán bộ, công chức.

3.4. Cải cách tài chính công

Một số giải pháp cải cách tài chính công (chủ yếu bàn về tăng cường quản lý tài chính công) trong thời gian tới:

Thứ nhất, phân cấp rõ ràng về quản lý ngân sách, bảo đảm chính quyền cấp huyện 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 và công tác chuyên môn tại địa phương mình.

Thứ hai, tăng cường quản lý chu trình ngân sách, 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.

Thứ ba, hoàn thiện các chế độ, định mức chi tiêu.

Thứ tư, tăng cường tính chủ động về tài chính của các đơn vị hành chính sự nghiệp của Ủy ban nhân dân cấp huyện trên cơ sở gắn chi tiêu tài chính với việc cải tiến cơ chế quản lý của các đơn vị này. Việc khoán biên chế và chi phí hành chính đối với các cơ quan hành chính và quyền tự chủ về tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp có thu cần được hoàn chỉnh và áp dụng mở rộng trong thời gian tới.

Thứ năm, 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.

Thứ sáu, 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.

3.5. Đẩy mạnh hiện đại hóa nền hành chính công

Một số giải pháp kiến nghị với thành phố:

- Ủy ban nhân dân thành phố cần có sự chỉ đạo nghiêm túc về việc triển khai ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động quản lý, điều hành, tác nghiệp của các cơ quan, đơn vị, từng bước xây dựng vận hành chính phủ điện tử.

- Hoàn thiện việc triển khai hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO 9001:2000 trong hoạt động của tất cả các quận, huyện.

- Thành phố nên có kiểm tra, rà soát lại, ban hành chuẩn và đầu tư cải tạo, nâng cấp điều kiện cơ sở vật chất của tất cả các cơ quan hành chính thuộc các quận huyện theo hướng hiện đại.

KẾT LUẬN

Cải cách hành chính có thể nói là một yêu cầu tất yếu của chính quyền các cấp, từ Trung ương tới địa phương. Trong giai đoạn 2001-2010, các tỉnh, thành phố nói chung và thành phố Hà Nội nói riêng đã có những nỗ lực và bước đầu đã đạt được những kết quả tích cực. Thành phố Hà Nội, với vai trò là thủ đô hành chính, là trung tâm kinh tế, văn hóa của cả nước, vì vậy yêu cầu cải cách hành chính cần phải được chú trọng và coi là nhiệm vụ hàng đầu để thực hiện trong kế hoạch của giai đoạn 10 năm tiếp theo, từ 2011 đến 2020 và cả những giai đoạn sau này. Để thực hiện được tốt công tác cải cách hành chính tại thành phố Hà Nội, cần có sự chung sức, chung lòng của toàn thể chính quyền, các cơ quan, đơn vị, các quận, huyện, thị xã, xã, phường, thị trấn thuộc thành phố. Trong mục tiêu của công tác cải cách hành chính, cần đặt lợi ích của người dân, tổ chức lên hàng đầu, đồng thời cũng phải thực hiện tốt các nội dung của cải cách hành chính: cải cách thể chế hành chính, cải cách tổ chức bộ máy hành chính, cải cách thủ tục hành chính, cải cách công tác cán bộ, cải cách tài chính công. Các nội dung trên cần được song song triển khai và phải được thực hiện nghiêm túc tại tất cả các đơn vị hành chính. Một trong những yếu tố quan trọng để thực hiện được đều phụ thuộc vào yếu tố con người. Con người ở đây không phải chỉ là đội ngũ cán bộ, công chức mà còn có cả nhân dân Thủ đô. Trong công tác cải cách hành chính, nhân dân chính là người được thụ hưởng, được nhà nước phục vụ các lợi ích chính đáng của mình và cũng chính nhân dân là người giám sát việc thực hiện các hoạt động hành chính của các cơ quan hành chính nhà nước. Vì vậy, trong công tác cải cách hành chính tại các quận, huyện, thị xã cũng như chung trên địa bàn thành phố Hà Nội, cần có sự chung sức, chung lòng của nhân dân, nhân dân cũng là người có trách nhiệm và nghĩa vụ trong việc chung tay cải cách hành chính, để tạo nên một nền hành chính vững mạnh, trong sạch, đảm bảo các mục tiêu của một nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, đó là một nhà nước của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân.