



BẢN TIN CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

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

SỐ 28/2018

Từ 23/07 - 27/07/2018

TIN NỘI BỘ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

TIN TRUNG ƯƠNG

CHỈ ĐẠO NỘI DUNG

*

TS. NGUYỄN TRỌNG THỪA
THỦ TRƯỞNG BỘ NỘI VỤ
PHÓ TRƯỞNG BAN CHỈ ĐẠO
CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH
CỦA CHÍNH PHỦ

ÔNG PHẠM MINH HÙNG
VỤ TRƯỞNG
VỤ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH
BỘ NỘI VỤ
CHÁNH VĂN PHÒNG BAN CHỈ ĐẠO
CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH
CỦA CHÍNH PHỦ

BIÊN TẬP VÀ TRÌNH BÀY

*

TRUNG TÂM THÔNG TIN
BỘ NỘI VỤ

ĐỊA CHỈ LIÊN HỆ

SỐ 8 TÔN THẤT THUYẾT
QUẬN NAM TỪ LIÊM - HÀ NỘI

ĐIỆN THOẠI

024.62821016

EMAIL

BANTINBCDCCHC@MOHA.GOV.VN

WEBSITE

[HTTP://WWW.MOHA.GOV.VN](http://www.moha.gov.vn)

THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ NGUYỄN XUÂN PHÚC: KHÔNG "ÔM GIỮ" NHỮNG ĐIỀU KIỆN KHÔNG CẦN THIẾT

Phát biểu kết luận Hội nghị “Thúc đẩy cơ chế một cửa quốc gia, một cửa ASEAN và tạo thuận lợi thương mại” vào ngày 24/7, Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc nhấn mạnh tinh thần chuyển mạnh từ tiền kiểm sang hậu kiểm; ban hành các quy chuẩn, tiêu chuẩn đánh giá minh bạch và công khai; không ôm giữ những điều kiện không cần thiết, để giải phóng sức sản xuất.



Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc phát biểu tại Hội nghị

Từ các ý kiến tại Hội nghị, Thủ tướng Chính phủ đề nghị Bộ Tài chính khẩn trương hoàn thiện, trình dự thảo Nghị định và Kế hoạch hành động của Chính phủ thúc đẩy NSW, ASW, tạo thuận lợi thương mại để sớm ban hành. Đây được xem là sản phẩm quan trọng của Hội nghị. Trong Nghị định và Kế hoạch hành động, phải đề xuất cải cách mang tính đột phá sâu rộng hơn, hiệu quả hơn, thiết thực hơn, đặc biệt công tác quản lý chuyên ngành đối với hàng hóa xuất nhập khẩu để tháo gỡ các tồn tại, bất cập, góp phần thúc đẩy xuất nhập khẩu, giao thương quốc tế và khu vực. Đây chính là động lực cho tăng trưởng kinh tế.

Thủ tướng Chính phủ cũng nhấn mạnh “về thứ 2” của vấn đề là bên cạnh tạo thuận lợi thương mại, cần phải kiểm soát, chống gian lận thương mại, buôn lậu, bảo vệ sức khỏe người dân, kể cả hàng xuất và hàng nhập. Do đó, không thể thiếu chế tài xử lý nghiêm tổ chức, cá nhân vi phạm về an toàn thực phẩm, gian lận thương mại.

Thủ tướng ghi nhận và đánh giá cao Ủy ban Chỉ đạo quốc gia về NSW, ASW và tạo thuận lợi thương mại (Ủy ban Chỉ đạo quốc gia 1899), các cấp, các ngành, đặc biệt là cộng đồng doanh nghiệp trong thời gian qua đã có nhiều cố gắng, chủ động, tích cực triển khai các nhiệm vụ Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ giao, tạo tiền đề quan trọng để triển khai các nhiệm vụ trong giai đoạn tiếp theo.

Không dựa vào kiểm tra chuyên ngành gây chậm trễ trong lưu thông hàng hóa

Thủ tướng Chính phủ biểu dương sự cố gắng tích cực của Bộ Tài chính (Tổng cục Hải quan) với tư cách vừa là Cơ quan thường trực của Ủy ban Chỉ đạo quốc gia 1899 đã có đóng góp tích cực vào việc triển khai thực hiện NSW, ASW và tạo thuận lợi thương mại. Cùng với Bộ Tài chính, Thủ tướng cũng ghi nhận, biểu dương sự quyết tâm của các Bộ: Bộ Công Thương, Bộ Giao thông vận tải, Bộ Khoa học và Công nghệ, Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Bộ Y tế trong việc phối hợp với Bộ Tài chính triển khai NSW, ASW và tạo thuận lợi thương mại đối với bộ, ngành mình được giao. Bộ, ngành nào không được biểu dương hôm nay tức là bộ, ngành đó còn gây phiền hà cho sản xuất, kinh doanh, chưa thực hiện tốt chủ trương mà Chính phủ giao cho các ngành.

Thủ tướng Chính phủ yêu cầu các cấp, các ngành tiếp tục quan tâm chỉ đạo các trụ cột trong cải cách, tập trung khắc phục các bất cập mà Hội nghị nêu ra.

“Tôi yêu cầu các ngành, các cấp phải cộng tác chung tay cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh tốt hơn nữa, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia, hỗ trợ thúc đẩy phát triển và tăng trưởng bền vững, đặc biệt thực hiện tốt Nghị quyết 01 và 19 của Chính phủ”.

Ủy ban 1899 chỉ đạo Bộ Tài chính tổng hợp ý kiến tại Hội nghị hôm nay, nghiên cứu, nghiêm túc tiếp thu, khẩn trương hoàn thiện 2 dự thảo văn bản nêu trên, tạo nền tảng pháp lý thúc đẩy NSW, ASW và tạo thuận lợi thương mại tốt hơn nữa, nhanh hơn nữa. Theo đó, trình Thủ tướng phê duyệt Kế hoạch hành động trong tháng 8 và trình Chính phủ ban hành Nghị định trong tháng 9.

Thủ tướng Chính phủ nhấn mạnh, không dựa vào kiểm tra chuyên ngành để gây chậm trễ trong lưu thông hàng hóa. Phần đầu giảm tỉ lệ các lô hàng phải kiểm tra chuyên ngành xuống dưới 15%, nhưng vẫn phải đảm bảo các yêu cầu về quản lý của cơ quan Nhà nước và chống buôn lậu, gian lận thương mại, bảo vệ sức khỏe nhân dân.

Rà soát, cắt giảm, đơn giản hóa 50% danh mục hàng hóa, sản phẩm và thủ tục kiểm tra chuyên ngành. Chấm dứt tình trạng có danh mục hàng hóa thuộc diện phải kiểm tra chuyên ngành nhưng không có quy định về quy chuẩn, tiêu chuẩn hoặc tiêu chí, phương pháp kiểm tra (trừ trường hợp hàng hóa đặc thù).

Các bộ, ngành tiếp tục rà soát các văn bản quy phạm pháp luật về quản lý chuyên ngành, đối chiếu với mục tiêu và nhiệm vụ đề ra tại các nghị quyết của Chính phủ và kế hoạch hành động

nêu trên để sửa đổi, bổ sung theo hướng cắt giảm tối đa các mặt hàng không cần thiết phải kiểm tra trước khi thông quan.

Thủ tướng nhấn mạnh tinh thần chuyển mạnh từ tiền kiểm sang hậu kiểm trên cơ sở áp dụng quản lý rủi ro và đánh giá tuân thủ của doanh nghiệp; minh bạch và công khai phương pháp kiểm tra, tiêu chí kiểm tra thông qua việc ban hành các quy chuẩn, tiêu chuẩn đánh giá; xã hội hóa hoạt động kiểm tra chuyên ngành. Không ôm giữ ở bộ, ngành mình những điều kiện không cần thiết, để giải phóng sức sản xuất.

Chủ tịch UBND các tỉnh, thành phố phối hợp chặt chẽ với Ủy ban 1899, Bộ Tài chính và các bộ, ngành liên quan thường xuyên quan tâm chỉ đạo, giám sát việc thực hiện NSW, ASW và tạo thuận lợi thương mại trên địa bàn địa phương mình.

Thủ tướng Chính phủ mong muốn, Việt Nam phải là nơi thực thi tốt những cam kết quốc tế. Đến Việt Nam, doanh nghiệp đầu tư nước ngoài, khách du lịch có môi trường tốt nhất, thuận lợi nhất để mọi người cảm thấy thoải mái, thuận lợi như về nhà của mình.

Thủ tướng Chính phủ kỳ vọng sau Hội nghị này sẽ có chuyển biến mới về thực hiện NSW, ASW và tạo thuận lợi thương mại.

Nguồn: baohinhphu.vn

PHÓ THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ TRƯỞNG HÒA BÌNH: "THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH CẦN ĐẨY MẠNH CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH"

Chiều ngày 21/7, Đoàn công tác của Chính phủ do đồng chí Trương Hòa Bình, Phó Thủ tướng Thường trực, Trưởng Ban Chỉ đạo Cải cách hành chính của Chính phủ làm trưởng đoàn có buổi kiểm tra giám sát về công tác cải cách hành chính tại UBND thành phố Hồ Chí Minh.

Trên cơ sở báo cáo tình hình triển khai cải cách hành chính của thành phố Hồ Chí Minh, tại buổi làm việc, Phó Thủ tướng Trương Hòa Bình ghi nhận và đánh giá cao những nỗ lực của UBND thành phố Hồ Chí Minh trong thực hiện cải cách hành chính. Thành phố là một trong những địa phương đi đầu cả nước trong cải cách hành chính, xác định cải cách hành chính là 1 trong 7 chương trình đột phá để đẩy mạnh thực hiện.

Phó Thủ tướng Chính phủ cũng đề nghị thành phố Hồ Chí Minh cần tăng cường trách nhiệm người đứng đầu, tạo chuyển biến nhận thức trong toàn hệ thống chính trị và bộ máy công quyền, làm cho công chức, viên chức nhà nước thấm nhuần lời dạy của Bác Hồ là “công bộc của dân”, hết lòng phục vụ Nhân dân.

Thành phố cần nâng cao chất lượng công tác xây dựng, hoàn thiện thể chế, cơ chế, chính sách pháp luật, chú trọng rút ngắn thời gian ban hành văn bản; đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính nhất là các thủ tục hành chính liên quan đến thuế, hải quan, kiểm soát chặt chẽ quy định thủ tục hành chính.

Phó Thủ tướng Chính phủ Trương Hòa Bình nhấn mạnh: “Thành phố đã tích cực chủ động nghiên cứu đề xuất triển khai thí điểm các sáng kiến cải cách để tăng cường hiệu lực, hiệu quả hoạt động quản lý, tháo gỡ rào cản cho hoạt động sản xuất kinh doanh, sáng kiến này không chỉ thực thi công vụ, nâng cao năng lực cạnh tranh của thành phố mà còn là bài học quý báu để nhân rộng triển khai trong cả nước”./.

Nguồn: vov.vn

ĐOÀN CÔNG TÁC CỦA BỘ NỘI VỤ LÀM VIỆC VỚI TỈNH BÌNH ĐỊNH, PHÚ YÊN, KHÁNH HÒA VỀ TỔ CHỨC BỘ MÁY, BIÊN CHẾ VÀ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

Từ ngày 23 – 25/7/2018, Đoàn công tác của Bộ Nội vụ do đồng chí Lê Vĩnh Tân, Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bộ trưởng Bộ Nội vụ làm Trưởng đoàn đã đến thăm và làm việc với tỉnh Bình Định, Phú Yên, Khánh Hòa về tình hình và kết quả triển khai các Nghị quyết Hội nghị Trung ương 6, 7 Khóa XII và các quy định về tổ chức bộ máy, biên chế và cán bộ, công chức và Chương trình hành động của Chính phủ đối với lĩnh vực công tác Nội vụ.

Tại buổi làm việc, các tỉnh đã báo cáo với Đoàn công tác về kết quả thực hiện các Nghị quyết của Đảng, Chương trình hành động của Chính phủ đối với lĩnh vực công tác ngành Nội vụ của tỉnh thời gian qua. Trên cơ sở báo cáo của các tỉnh, Bộ trưởng Lê Vĩnh Tân đề nghị:

Đối với tỉnh Bình Định, đề nghị: (1) Chỉ đạo các Sở, ngành, địa phương thực hiện tốt các Nghị quyết của Hội nghị Trung ương 6, 7 Khóa XII về công tác cán bộ. (2) Chỉ đạo tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 26/CT-TTg ngày 05/9/2016 của Thủ tướng Chính phủ về tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong các cơ quan hành chính nhà nước và Chỉ thị số 02/CT-TTg ngày 06/01/2017 của Thủ tướng Chính phủ về việc đẩy mạnh thực hiện chủ trương tinh giản biên chế; Tiếp tục thực hiện Tổ công tác của Chủ tịch UBND tỉnh kiểm tra về công vụ. (3) Chỉ đạo sắp xếp các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh, cấp huyện, nhất là các cơ quan bên trong theo tinh thần nội dung dự thảo Nghị định thay thế Nghị định số 24/2014/NĐ-CP quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh và dự thảo Nghị định thay thế Nghị định số 37/2014/NĐ-CP quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện. (4) Thực hiện nghiêm công tác biên chế theo chỉ đạo của Chính phủ. Giao biên chế đồng thời với giao kinh phí chi thường xuyên, chấn chỉnh việc giao thừa biên chế. Bảo đảm giảm tối thiểu 10% biên chế từ nay đến năm 2021. (5)

Chấm dứt tình trạng sử dụng lao động hợp đồng để làm công tác chuyên môn. Xử lý các tồn tại ngay trong năm 2018 nhất là trong các cơ quan hành chính nhà nước. Khắc phục ngay việc bổ nhiệm nhưng không đủ tiêu chuẩn theo Kết luận số 43-KL/TW. (6) Triển khai thực hiện Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016 – 2020. Đào tạo, bồi dưỡng đảm bảo tiêu chuẩn đối với cán bộ, công chức. (7) Triển khai, rà soát về thôn, tổ dân phố và đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã theo Nghị quyết số 1211/2016/UBTVQH13 ngày 25/5/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội. (8) Đẩy mạnh công tác cải cách hành chính giai đoạn 2016 – 2020. Giao nhiệm vụ cho các Sở, ngành nghiên cứu, tìm giải pháp nâng cao thứ hạng chỉ số Cải cách hành chính của tỉnh. (9) Xây dựng khung năng lực, vị trí việc làm. Hiện nay, theo Nghị quyết số 89/NQ-CP ngày 10/10/2016 của Chính phủ, các Bộ, ngành, địa phương đã được giao thẩm định Đề án xây dựng vị trí việc làm với các đơn vị sự nghiệp công lập tự chủ một phần và chưa tự chủ kinh phí chi thường xuyên.

Đối với tỉnh Phú Yên, đề nghị Tỉnh ủy, UBND tỉnh Phú Yên tiếp tục chỉ đạo quyết liệt hơn nữa thực hiện các Nghị quyết số 26, 27, 28-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Khóa XII, có lộ trình, bước đi phù hợp từ nay cho đến cuối nhiệm kỳ. Sắp xếp, giảm đầu mối các cơ quan nhà nước. Quyết liệt thực hiện tinh giản biên chế, kết hợp cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Siết chặt kỷ luật, kỷ cương hành chính. Tăng cường hoạt động Tổ kiểm tra công vụ của Chủ tịch UBND. Tập trung chỉ đạo, sắp xếp lại tổ chức bộ máy các cơ quan chuyên môn, đơn vị sự nghiệp. Giao quyền tự chủ tài chính cho các đơn vị sự nghiệp công lập. Đẩy mạnh thực hiện tinh giản biên chế trong cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập; Thực hiện nghiêm việc tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm cán bộ, công chức. Rà soát, xử lý ngay các trường hợp bổ nhiệm chưa đủ điều kiện, tiêu chuẩn. Sửa đổi các văn bản quy định của tỉnh chưa phù hợp; Triển khai kế hoạch thực hiện Nghị định số 101/2017/NĐ-CP về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; Rà soát, bổ sung Đề án xây dựng vị trí việc làm của các cơ quan hành chính, đề nghị phê duyệt lại. Sớm phê duyệt Đề án xác định vị trí việc làm của các đơn vị sự nghiệp công lập. Xây dựng kế hoạch sắp xếp thôn, tổ dân phố. Sắp xếp đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã theo Kế hoạch số 07-KH/TW của Bộ Chính trị và Nghị quyết số 1211/2016/UBTVQH13 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

Đối với tỉnh Khánh Hòa, Bộ trưởng đề nghị tỉnh chỉ đạo quyết liệt tổ chức triển khai các Nghị quyết của Ban chấp hành Trung ương Khóa XII. Tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện chương trình công tác của tỉnh đã giao cho các đơn vị, địa phương. Tổ chức sắp xếp các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh, cấp huyện. Thu gọn đầu mối khối đơn vị sự nghiệp công lập. Tăng cường công tác kiểm tra thực hiện tinh giản biên chế, kết hợp cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo đúng tinh thần Nghị quyết số 39-NQ/TW và Nghị định số 108/NĐ-CP. Đẩy mạnh thực hiện tinh giản biên chế trong cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công

lập. Khắc phục các tồn tại. Rà soát, bổ sung, sửa đổi các quy định, tiêu chuẩn trong công tác tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm cán bộ, công chức. Xây dựng kế hoạch thực hiện Nghị định số 101/2017/NĐ-CP về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức theo phân cấp quản lý của tỉnh. Xây dựng kế hoạch, lộ trình sáp nhập thôn, tổ dân phố và các đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã. Rà soát lại, điều chỉnh Đề án xây dựng vị trí việc làm của các cơ quan hành chính. Phê duyệt Đề án xây dựng vị trí việc làm của các đơn vị sự nghiệp công lập. Rà soát các tiêu chí về cải cách hành chính và tiêu chí đo lường sự hài lòng của người dân đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính Nhà nước.

Nguồn: moha.gov.vn

KHO BẠC NHÀ NƯỚC: 6 THÁNG, TÌNH GIẢN BIÊN CHẾ ĐẠT 44% KẾ HOẠCH

Thực hiện chủ trương rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ lãnh đạo các cấp của Bộ Tài chính, trong 6 tháng đầu năm 2018, toàn hệ thống Kho bạc nhà nước (KBNN) đã tiếp tục triển khai rà soát, bổ sung quy hoạch chức danh lãnh đạo các cấp cho cả 02 giai đoạn 2016 - 2021 và giai đoạn 2021 - 2026 với yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn quy hoạch, đảm bảo cơ cấu quy hoạch ở cả 03 độ tuổi và dân cách giữa các độ tuổi 5 năm, tăng cường công chức quy hoạch là nữ nhằm sẵn sàng bổ sung lực lượng lãnh đạo đảm bảo đủ số lượng và chất lượng khi cần thiết

Công tác luân chuyển, luân phiên, chuyển đổi vị trí công việc tiếp tục được các đơn vị trong hệ thống KBNN quan tâm, tăng cường. Trong 6 tháng đầu năm, toàn hệ thống đã thực hiện điều động, luân chuyển, luân phiên gần 406 công chức; chuyển đổi vị trí công tác đối với gần 1258 công chức. Công tác kê khai, minh bạch tài sản, thu nhập được hệ thống KBNN triển khai thực hiện nghiêm túc, đúng quy định (số người đã kê khai tài sản, thu nhập là 11.350 người, đạt 100% số người phải kê khai và 100% bản kê khai đã được công khai theo quy định).

Về công tác quản lý biên chế, KBNN đã chủ động trong việc thực hiện đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực có chất lượng; cải tiến quy trình nghiệp vụ theo hướng hiện đại hóa, đơn giản thủ tục hành chính... Từ đó nâng cao năng suất lao động của hệ thống KBNN, tạo sự chủ động trong việc quản lý, sử dụng biên chế. Trong 6 tháng đầu năm 2018 nói riêng và cả giai đoạn vừa qua nói chung, lao động thực tế của KBNN luôn luôn thấp hơn so với số biên chế được giao, đảm bảo thực hiện mục tiêu đến năm 2021 cắt giảm tối thiểu 10% biên chế so với năm 2015 tại Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị.

Bên cạnh sử dụng biên chế tiết kiệm, hiệu quả, KBNN đã chủ động rà soát, thực hiện tinh giản biên chế. Trong 6 tháng đầu năm 2018, KBNN đã thực hiện tinh giản 103 trường hợp, đạt tỷ

lệ 44% so với kế hoạch đến năm 2021 được Bộ Tài chính phê duyệt tại Quyết định số 2503/QĐ-BTC ngày 22/11/2016.

Nguồn: tapchitaichinh.vn

CƠ CHẾ MỘT CỬA QUỐC GIA, MỘT CỬA ASEAN ĐÃ MANG LẠI NHIỀU LỢI ÍCH THIẾT THỰC

Chính thức triển khai từ tháng 11/2014, tới nay, đã có 53 thủ tục hành chính của 11 Bộ, ngành kết nối Cơ chế một cửa quốc gia (MCQG). Bên cạnh việc triển khai tại các cảng biển quốc tế, từ ngày 15/11/2017, Cơ chế MCQG đã được triển khai tại các cảng hàng không quốc tế trên cả nước. Riêng Bộ Tài chính, tất cả các quy trình thủ tục hải quan đã kết nối Cơ chế MCQG và được tự động hóa ở mức độ rất cao với 99,65% doanh nghiệp tham gia thực hiện tại 100% các đơn vị hải quan trên phạm vi toàn quốc.

Việc triển khai Cơ chế MCQG, Cơ chế một cửa ASEAN bước đầu đã thực sự mang lại những hiệu quả to lớn trong công tác cải cách hành chính. Thông qua Cơ chế MCQG, doanh nghiệp không còn phải trực tiếp làm việc với từng cơ quan nhà nước để hoàn thành các thủ tục hành chính, nhờ đó giảm được chi phí, thời gian, rút ngắn thời gian thông quan hàng hóa; xây dựng nền hành chính công khai, minh bạch; góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh của DN, của nền kinh tế, cũng như nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước.

Cơ chế MCQG cũng giúp các cơ quan nhà nước làm quen và dần chuyển đổi sang thực hiện thủ tục hành chính trên môi trường điện tử phi giấy tờ và có nhiều kinh nghiệm hơn trong đơn giản hóa, cải cách, hiện đại hóa thủ tục hành chính; giúp Việt Nam sẵn sàng về mặt kỹ thuật cũng như pháp lý để đàm phán các thỏa thuận song phương, đa phương trong việc công nhận lẫn nhau về tiêu chuẩn kỹ thuật, giấy phép/giấy chứng nhận điện tử nhằm đơn giản hóa thủ tục hành chính tại nước nhập khẩu; giảm thời gian thông quan và tạo thuận lợi cho hàng hóa của Việt Nam xuất khẩu ra các thị trường quốc tế; nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia; góp phần tăng cường tính minh bạch, rõ ràng, giảm sự tiếp xúc giữa doanh nghiệp với các cơ quan quản lý nhà nước, khắc phục và ngăn chặn các hành vi tiêu cực, những nhiễu có thể xảy ra, góp phần phòng, chống tham nhũng.

Theo báo cáo của Ngân hàng Thế giới về môi trường kinh doanh: Năm 2017, thời gian thông quan trực tiếp tại cửa khẩu của Việt Nam đối với hàng xuất khẩu giảm 03 giờ (từ 58 xuống 55 giờ); đối với hàng nhập khẩu giảm 06 giờ (từ 62 xuống 56 giờ); chi phí thông quan trực tiếp tại cửa khẩu cho 01 lô hàng giảm 19 USD. Ước tính với trên 11 triệu tờ khai của năm 2017, doanh nghiệp tiết kiệm được trên 200 triệu USD cho thủ tục thông quan; tiết kiệm trên 16 triệu giờ lưu kho đối với hàng xuất khẩu (với 5,36 triệu tờ khai xuất khẩu) và trên 34 triệu giờ lưu kho bãi đối với hàng nhập khẩu (với 5,72 triệu tờ khai nhập khẩu). Kết quả này phản ánh nỗ lực cải cách thủ

tục hành chính của các cơ quan thuộc Chính phủ trong lĩnh vực giao lưu hàng hóa qua biên giới. Cũng theo báo cáo về môi trường kinh doanh của Ngân hàng Thế giới, trong vòng 2 năm trở lại đây (2016, 2017), Việt Nam luôn giữ vững vị trí trong 04 quốc gia có chỉ số giao lưu hàng hóa qua biên giới đứng đầu trong khu vực ASEAN.

Nguồn: baophapluat.vn

PHÁT ĐỘNG CUỘC THI "Ý TƯỞNG SÁNG TẠO CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH"

Mới đây, Đoàn thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh Khối các cơ quan Trung ương đã tổ chức lễ phát động hưởng ứng cuộc thi "Ý tưởng sáng tạo cải cách hành chính" và hội thi "Thanh niên với cải cách hành chính và văn hoá công sở".

Gắn liền với tinh thần của cuộc thi "Ý tưởng sáng tạo cải cách hành chính", Ban thường vụ Đoàn Khối các cơ quan Trung ương lên kế hoạch tổ chức hội thi "Thanh niên với cải cách hành chính và văn hoá công sở" dự kiến vào thời điểm đầu tháng 9/2018.

Được biết, cuộc thi "Ý tưởng sáng tạo cải cách hành chính" và hội thi "Thanh niên với cải cách hành chính và văn hoá công sở" nhằm thu hút ý tưởng của đoàn viên thanh niên, nâng cao vai trò, trách nhiệm của tuổi trẻ Khối các cơ quan Trung ương trong việc đưa ra các sáng kiến, ý tưởng tham gia vào công cuộc cải cách hành chính. Mặt khác, thúc đẩy phong trào đổi mới sáng tạo, coi đây là nhiệm vụ thường xuyên, lâu dài.

Nguồn: nguoiduatin.vn

ĐÀ NẴNG: TÍNH GIẢN BIÊN CHẾ TRONG NĂM 2017

Sở Nội vụ thành phố Đà Nẵng vừa cho biết, thực hiện chủ trương tinh giản biên chế theo chủ trương của Trung ương, Sở đã tham mưu cho UBND thành phố ban hành Đề án tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ công chức, viên chức. Theo đó, tính đến 2021, Đà Nẵng sẽ tinh giản 10% biên chế công chức và số người làm so với năm 2015.

Cụ thể, đối với biên chế công chức, cần tinh giản 202 người; đối với biên chế đơn vị sự nghiệp công lập cần tinh giản 1.974 người.

Trong triển khai thực hiện, tính đến ngày 01/12/2017, UBND thành phố Đà Nẵng đã hoàn thành phê duyệt Đề án tinh giản biên chế của 22 sở ngành, 7 quận huyện và 5 đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND thành phố, chủ động nguồn biên chế để tinh giản theo lộ trình đến năm 2021.

Ở khối hành chính, đến nay thành phố Đà Nẵng đã cắt giảm tổng cộng 96 biên chế công chức theo số giao của Bộ Nội vụ. Số biên chế thu hồi được lấy từ các nguồn về hưu đúng tuổi, chưa tuyển dụng và giải quyết chính sách tinh giản biên chế; đảm bảo tỉ lệ thu hồi theo yêu cầu Chính phủ, Bộ Nội vụ quy định. Từ nay đến 2021, thành phố cần phải tinh giản 106 biên chế, trung bình mỗi năm giảm 35 - 36 biên chế.

Ở khối sự nghiệp công lập, Sở Nội vụ đã tham mưu UBND thành phố chỉ đạo đẩy mạnh 10% tự chủ trong các đơn vị sự nghiệp. Khuyến khích các đơn vị có nguồn thu tốt chuyển sang tự chủ chi thường xuyên, cơ chế đặt hàng. Đối với đơn vị sự nghiệp dịch vụ, sự nghiệp kinh tế, sự nghiệp khác thì thực hiện thu hồi theo lộ trình tinh giản biên chế...

Do đó, riêng trong năm 2017 số lượng người làm việc tại các đơn vị đã giảm 1.798 chỉ tiêu so với năm 2016, đạt 91% chỉ tiêu tinh giản biên chế đến năm 2021 Chính phủ, Bộ Nội vụ quy định.

Nguồn: viettimes.vn

BÍ THƯ THÀNH ỦY ĐÀ NẴNG: PHẢI XEM CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH LÀ CÔNG CỤ CHỐNG NHỮNG NHIỄU

Đó là khẳng định của Bí thư Thành ủy Đà Nẵng Trương Quang Nghĩa tại buổi làm việc với Sở Nội vụ về công tác cải cách hành chính (CCHC), công tác cán bộ và tình hình liên quan đến cán bộ là học viên Đề án Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao (Đề án 922), tổ chức vào chiều ngày 25/7.

Trước thông tin trong thời gian qua có hiện tượng cán bộ né tránh, sợ trách nhiệm khi thi hành công vụ, ông Trương Quang Nghĩa cho rằng phải chỉ ra cho được cụ thể đó là ai, công tác tại đơn vị nào chứ không thể nói chung chung. "Trách nhiệm của Sở Nội vụ là phải đưa ra những công cụ, cách thức đánh giá cán bộ. Nếu chưa chỉ ra được con người, vị trí công việc cụ thể, mà chỉ nói là "ở đâu đấy" thì chưa phải là người lãnh đạo. Sở Nội vụ phải đánh giá lại việc này, đừng có đầu đầu, loanh quanh với việc phân chia biên chế", ông Nghĩa nói.

Ông Trương Quang Nghĩa lưu ý những tồn tại trong nhiệm vụ này cần xem xét lại là do con người hay do thủ tục. Song song với CCHC thì Đà Nẵng phải quan tâm đặc biệt đến công tác thanh tra công vụ. "Chúng ta phải đưa ra những quy định, quy chuẩn để thực hiện và theo dõi. Thanh tra phải để bắt lỗi người nọ, người kia mà cần phải xem xét những hạn chế yếu kém có phải là do lỗi hệ thống hay không. Cứ nói một cửa nhưng phải đánh giá một cửa đó liên thông như thế nào, hay là cửa bên nọ và cửa bên kia ngồi nhìn nhau. Phải làm sao để mọi người dân được hưởng thành quả của CCHC. Vì suy cho cùng, đây là thước đo của bộ máy chính quyền. Đây cũng là công cụ để phòng chống những nhiễu", Bí thư Trương Quang Nghĩa nhấn mạnh.

Nguồn: cand.com.vn

LÀO CAI: RA MẮT BAN GIÁM ĐỐC SỞ GIAO THÔNG VẬN TẢI - XÂY DỰNG SAU KHI HỢP NHẤT

Tại Lễ công bố Nghị Quyết của HĐND Lào Cai về việc thành lập Sở Giao thông vận tải – Xây dựng tỉnh Lào Cai trên cơ sở hợp nhất Sở Giao thông vận tải và Sở Xây dựng được tổ chức vào sáng ngày 23/7, Ban Giám đốc Sở mới đã ra mắt trước sự chứng kiến của đông đảo cán bộ, công nhân viên trực thuộc.

Bộ máy lãnh đạo Sở Giao thông vận tải – Xây dựng tỉnh Lào Cai gồm 1 Giám đốc và 5 Phó Giám đốc, được bổ nhiệm từ Giám đốc Sở Xây dựng và 5 Phó Giám đốc các Sở Giao thông, Sở Xây dựng cũ, thời hạn bổ nhiệm là 5 năm.

Nguồn: vov.vn

THỪA THIÊN - HUẾ: PHÁT TRIỂN DỊCH VỤ ĐÔ THỊ THÔNG MINH TRÊN NỀN TẢNG CHÍNH QUYỀN ĐIỆN TỬ

Là một trong những địa phương tiên phong trong cải cách hành chính gắn với ứng dụng công nghệ thông tin, với mục tiêu lấy người dân làm trung tâm, Thừa Thiên - Huế đã và đang triển khai nhiều giải pháp để xây dựng một chính quyền phục vụ, một đô thị thông minh, xứng đáng là địa phương dẫn đầu toàn quốc về phát triển chính phủ điện tử cấp tỉnh.

Trung tâm Điều hành giám sát đô thị thông minh (ĐTTM) là một trong những mô hình cần thiết và quan trọng trong Đề án phát triển đô thị thông minh của tỉnh Thừa Thiên - Huế. Hiện nay, Trung tâm đang trong giai đoạn vận hành thí điểm một số ứng dụng như: Giám sát, điều hành vi phạm giao thông, an ninh trật tự, trật tự đô thị, phòng cháy chữa cháy...

Cùng với đó, giám sát Trung tâm Hành chính công tỉnh trong việc cung cấp dịch vụ công; triển khai giải pháp hỏi - đáp và tiếp nhận phản ánh kiến nghị công dân; xây dựng trung tâm điều hành hạ tầng và xử lý sự cố trong cơ quan nhà nước tỉnh. Đồng thời, giám sát môi trường nước, không khí, phòng chống bão lụt; giám sát, điều hành đảm bảo an toàn thông tin mạng, giám sát tổng hợp thông tin báo chí về Thừa Thiên Huế...

Đồng chí Nguyễn Xuân Sơn - Phó Giám đốc Sở Thông tin và Truyền thông tỉnh Thừa Thiên - Huế cho biết, Trung tâm Điều hành giám sát ĐTTM là đầu não của dịch vụ ĐTTM, sẽ nhận thông tin từ tất cả các nguồn trên mạng, từ các thiết bị cảm biến, từ phản ánh của người dân để tổng hợp. Trung tâm này được xây dựng, áp dụng các giải pháp triển khai dịch vụ ĐTTM nhằm hỗ trợ triển khai 3 chức năng chính: Giám sát, điều hành, tổng hợp phục vụ phát triển ĐTTM.

Hiện nay, tỉnh đang tập trung phát triển dịch vụ đô thị thông minh trên nền tảng chính quyền điện tử, việc phát triển dịch vụ đô thị thông minh dựa trên nhu cầu thực tế của người dân, theo quy chuẩn thống nhất và tạo ra sự công khai, minh bạch, bình đẳng cho các thành phần tham gia; đảm bảo sẵn sàng hạ tầng dùng chung trên cơ sở huy động nguồn lực có sẵn, đầu tư mới kết hợp với thuê dịch vụ công nghệ thông tin. Tổng kinh phí thực hiện đề án là 325 tỷ đồng.

Đề án xây dựng ĐTTM tập trung vào 14 nhiệm vụ chính như: Xây dựng kiến trúc ICT ĐTTM; xây dựng hạ tầng nền tảng phát triển dịch vụ ĐTTM; phát triển hạ tầng xã hội phát triển dịch vụ ĐTTM; chuyển đổi số, liên kết, liên thông các hệ thống thông tin; xây dựng mô hình

trung tâm giám sát, điều hành ĐTTM; xây dựng các hệ sinh thái y tế, giáo dục, du lịch, giao thông, môi trường thông minh; phát triển kinh tế số; xây dựng thẻ điện tử thông minh; xây dựng phương án thu hút doanh nghiệp tham gia vào hoạt động phát triển ĐTTM; phổ biến, hướng dẫn mọi người dân có thể tiếp cận được các dịch vụ ĐTTM...

Đồng chí Phan Ngọc Thọ - Chủ tịch UBND tỉnh Thừa Thiên Huế cho biết, quan điểm và mục tiêu xây dựng đô thị thông minh của tỉnh là lấy người dân làm trung tâm, xây dựng chính quyền phục vụ; phát triển dịch vụ đô thị thông minh trên nền tảng chính quyền điện tử. Xây dựng, phát triển dịch vụ ĐTTM về cơ bản phải đáp ứng được mục tiêu cốt lõi là chất lượng cuộc sống của người dân được nâng cao, sự hài lòng của người dân được nâng lên thông qua các ứng dụng công nghệ ICT để hỗ trợ giải quyết kịp thời, hiệu quả các vấn đề được người dân quan tâm như: giáo dục, y tế, giao thông, an toàn thực phẩm, môi trường... Quản lý đô thị tinh gọn, các hệ thống thông tin quản lý những lĩnh vực hạ tầng kỹ thuật - dịch vụ chủ yếu của đô thị được số hóa, liên thông, chia sẻ dữ liệu giữa các ngành; tăng cường sự tham gia của người dân nhằm nâng cao năng lực dự báo, hiệu quả và hiệu lực quản lý của chính quyền địa phương.

Đề đứng được ở vị trí thứ nhất trong toàn quốc về phát triển chính phủ điện tử cấp tỉnh là một sự nỗ lực không nhỏ của cả hệ thống chính trị, chính quyền các cấp, trong đó có sự đồng tình ủng hộ không nhỏ của người dân và doanh nghiệp. Đạt được danh hiệu đã khó nhưng giữ vững và phát triển được danh hiệu đó lại càng khó hơn, vì vậy trong thời gian sắp tới, tỉnh Thừa Thiên Huế sẽ tích cực triển khai đồng loạt và sâu rộng các giải pháp nhằm đạt được mục tiêu cuối cùng "Xây dựng một chính quyền điện tử đúng nghĩa với các công chức điện tử, cơ quan điện tử, doanh nghiệp điện tử và công dân điện tử".

Đồng chí Phan Ngọc Thọ cho biết thêm, tỉnh Thừa Thiên Huế đang từng bước tiến hành nhiều giải pháp như: Triển khai hệ thống chứng thực điện tử, mẫu hóa văn bản hành chính nhà nước, hệ thống xác thực tập trung và điểm đột phá là thẻ điện tử công chức. Hiện, tỉnh đang triển khai và tập trung vào 3 nhiệm vụ cụ thể là: Hiện đại hóa cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin và quy hoạch tích hợp các hệ thống thông tin trên nền tảng kết nối, chia sẻ; nâng cao chất lượng cung cấp dịch vụ công; nâng cao nhận thức người dân, tạo điều kiện cho người dân tương tác với hệ thống chính quyền, đưa chính quyền về sát với người dân./.

Nguồn: cpv.org.vn

NINH THUẬN TRIỂN KHAI THỰC HIỆN CÁC GIẢI PHÁP NÂNG CAO CÁC CHỈ SỐ PAR INDEX, PAPI, SIPAS TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH

Để nâng cao chất lượng và khắc phục những tồn tại, hạn chế trong công tác cải cách hành chính và việc thực hiện các chỉ số PAR Index, PAPI, SIPAS trên địa bàn tỉnh; đồng thời đề ra những giải pháp cải thiện các chỉ số và đẩy mạnh cải cách hành chính, Chủ tịch UBND tỉnh Ninh Thuận đã có văn bản chỉ đạo Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị, địa phương thực hiện các nhiệm vụ sau:

Phân tích những tồn tại, hạn chế và xây dựng kế hoạch khắc phục (có lộ trình, thời gian cụ thể) đối với các tồn tại qua đánh giá các chỉ số PAR Index, PAPI, SIPAS. Sử dụng có hiệu quả kết quả chỉ số SIPAS trong chỉ đạo, điều hành cải cách hành chính.

Tiếp tục đẩy mạnh cải cách thể chế, trọng tâm là rà soát, hoàn thiện thể chế về quản lý công chức, viên chức, thể chế liên quan đến doanh nghiệp; nâng cao chất lượng xây dựng văn bản quy phạm pháp luật; tập trung rà soát, đơn giản hóa các TTHC, nhất là trên các lĩnh vực trọng tâm; tăng tính liên thông trong giải quyết TTHC cho người dân, doanh nghiệp;

Thực hiện nghiêm túc và có hiệu quả Nghị quyết số 18-NQ/TW, Nghị quyết số 10/NQ-CP, Nghị quyết số 35/NQ-CP, Nghị quyết số 01/NQ-CP, Nghị quyết số 19-2018/NQ-CP và các Nghị quyết của Tỉnh ủy có liên quan đến CCHC...

Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ CCHC với nội dung trọng tâm là công tác tuyển dụng, bổ nhiệm và sử dụng CBCC, viên chức, tình hình chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính, tình hình tổ chức giải quyết TTHC cho người dân, doanh nghiệp.

Hoàn thiện việc ban hành Kiến trúc chính quyền điện tử cấp tỉnh theo quy định, tiến hành xây dựng và sử dụng các trang thiết bị và phần mềm dùng chung; tăng tỷ lệ sử dụng văn bản điện tử trao đổi giữa các cơ quan nhà nước; nâng cao tỷ lệ cung cấp dịch vụ công trực tuyến mức độ 3, 4.

Ngoài ra, một số cơ quan, đơn vị cụ thể như Văn phòng UBND tỉnh, Sở Nội vụ, Sở Tài chính, Sở Thông tin và Truyền thông, Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Tài nguyên và Môi trường, Đài Phát thanh và Truyền hình tỉnh căn cứ chức năng, nhiệm vụ cũng được chỉ đạo thực hiện các nhiệm vụ cụ thể nhằm khắc phục tồn tại hạn chế, góp phần nâng cao các chỉ số của tỉnh.

Tô Ngọc Liên – Vụ CCHC, Bộ Nội vụ (tổng hợp từ nguồn của UBND tỉnh Ninh Thuận)

ĐỒNG THÁP: THÀNH LẬP TRUNG TÂM KIỂM SOÁT THỦ TỤC HÀNH CHÍNH VÀ PHỤC VỤ HÀNH CHÍNH CÔNG

Ngày 26/7/2018, Chủ tịch UBND Tỉnh Nguyễn Văn Dương ký Quyết định số 71/QĐ-UBND-TL về việc thành lập Trung tâm Kiểm soát TTHC và Phục vụ hành chính công tỉnh Đồng Tháp thuộc Văn phòng UBND Tỉnh, trên cơ sở hợp nhất Trung tâm Hành chính công và Phòng Kiểm soát TTHC.

Trung tâm Kiểm soát TTHC và Phục vụ hành chính công tỉnh Đồng Tháp (gọi tắt là Trung tâm) là đầu mối tập trung để thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn hướng dẫn, tiếp nhận, giải quyết hoặc chuyển hồ sơ giải quyết, trả kết quả giải quyết TTHC; theo dõi, giám sát, đánh giá việc giải quyết TTHC của tổ chức, cá nhân theo quy định của pháp luật; tham gia đề xuất các giải pháp hiện đại hoá nền hành chính, ứng dụng công nghệ thông tin vào quá trình thực hiện TTHC; tham mưu Chánh Văn phòng UBND Tỉnh trình UBND Tỉnh, Chủ tịch UBND Tỉnh trong chỉ đạo, điều hành các vấn đề liên quan đến hoạt động kiểm soát TTHC; cải cách TTHC; cơ chế một cửa, một cửa liên thông trong giải quyết TTHC; tiếp nhận, xử lý phản ánh, kiến nghị của cá nhân, tổ chức về quy định hành chính thuộc phạm vi chức năng quản lý của UBND Tỉnh và tham gia nghiên cứu, tham mưu về công tác cải cách hành chính.

Cùng ngày, Chủ tịch UBND Tỉnh Nguyễn Văn Dương đã ký Quyết định số 842/QĐ-UBND-HC ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Trung tâm Kiểm soát TTHC và Phục vụ hành chính công tỉnh Đồng Tháp.

Theo đó, Trung tâm Kiểm soát TTHC và Phục vụ hành chính công tỉnh Đồng Tháp do UBND Tỉnh quyết định thành lập, là đơn vị hành chính đặc thù thuộc Văn phòng UBND Tỉnh, có tư cách pháp nhân, trụ sở và con dấu, được cấp kinh phí hoạt động từ ngân sách nhà nước để thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn được giao. Trung tâm được UBND Tỉnh ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động và Chủ tịch UBND Tỉnh trực tiếp lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra, đôn đốc việc triển khai thực hiện Quy chế này.

Lãnh đạo Trung tâm gồm Giám đốc và không quá 02 Phó Giám đốc do Chủ tịch UBND Tỉnh quyết định bổ nhiệm. Trung tâm gồm 02 Phòng: Phòng Nghiệp vụ quản lý và Phòng Kiểm soát TTHC. Việc thành lập Trung tâm nhằm đáp ứng yêu cầu của tình hình mới, nhất là việc thực hiện Nghị quyết số 18/NQ-TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 của Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả./.

Minh Thùy – Phòng Cải cách hành chính, Sở Nội vụ Đồng Tháp

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP CHIẾN LƯỢC Ở NƯỚC TA HIỆN NAY - QUAN NIỆM, ĐẶC ĐIỂM VÀ NHỮNG Mâu THUẦN CẦN GIẢI QUYẾT

Xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược có vai trò đặc biệt quan trọng trong toàn bộ công tác cán bộ của Đảng. Vì vậy, chăm lo xây dựng cán bộ cấp chiến lược phải được xem là trọng tâm trong công tác cán bộ. Muốn vậy, cần phải nhận diện được các đặc điểm, phát hiện các mâu thuẫn và đề xuất phương thức giải quyết mâu thuẫn, tìm động lực cho cán bộ cấp chiến lược phát triển, xứng đáng với vị thế, trách nhiệm trong toàn bộ sự nghiệp đổi mới.

Quan niệm và đặc điểm cán bộ cấp chiến lược

Cán bộ cấp chiến lược là bộ phận nằm ở thượng đỉnh của tháp nhân sự, giữ các vị trí trọng yếu mang tính quyết định toàn cục sự nghiệp cách mạng. Bản thân từ “chiến lược” đã nói lên tầm quan trọng đặc biệt của cán bộ cấp chiến lược. Xét về mặt ngữ nghĩa của từ “chiến lược” thì “chiến” là “đánh trận”, “lược” là “nét chính”, “trọng yếu”, tức là bộ phận chính, trọng yếu, dù là số ít nhưng có vai trò quyết định toàn cục (sự nghiệp cách mạng của đất nước), cục diện chiến tranh (trong cuộc chiến). Không phải ngày nay chúng ta mới nêu khái niệm cấp chiến lược, mà trong quan chế nhà nước phong kiến cũng đã có sự phân chia thành quân vương và quần thần. Có thể hiểu, quân vương là lãnh đạo cấp chiến lược, còn quần thần là lãnh đạo cấp chiến thuật. Còn việc xác định cán bộ cấp chiến lược gồm các chức danh do Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý (610 người) là một cách thức xét theo chủ thể quản lý cán bộ. Khái niệm cán bộ cấp chiến lược được sử dụng để phân biệt với cán bộ cấp chiến thuật, cán bộ cấp trung, cán bộ cấp cơ sở, những người có nhiệm vụ cụ thể hóa, thừa hành, triển khai các quyết định lãnh đạo, quản lý của cán bộ cấp chiến lược, thường chỉ giới hạn ở phạm vi một tổ chức thứ cấp, một đơn vị, địa phương, cộng đồng.

Vai trò của cán bộ cấp chiến lược do vị trí, vị thế, trách nhiệm của nó quy định. Cán bộ cấp chiến lược tạo thành bộ phận thuộc cơ cấu nhân sự thượng đỉnh của tổ chức, có chức năng hoạch định các quyết sách chiến lược cho toàn Đảng, toàn dân tộc; lập trình kế hoạch chiến lược để tối ưu hóa khả năng thực thi các quyết sách chiến lược; thu nhận, phân tích, xử lý, tổng hợp hóa các thông tin phản hồi từ đối tượng lãnh đạo - quản lý để hiệu chỉnh, thay đổi các quyết sách chính trị. Cán bộ chiến lược là bộ phận làm thành trụ cột, thống lĩnh toàn bộ đội ngũ cán bộ của hệ thống chính trị và đất nước, có tính đại diện cho thể chế cầm quyền. Có thể nhận thấy mấy đặc điểm sau đây của đội ngũ cán bộ cấp chiến lược:

Tuy là số ít, nhưng đội ngũ cán bộ này là bộ phận tinh hoa, nắm các vị trí then chốt, trọng yếu của hệ thống chính trị và đất nước, mang tính đại diện cho thể chế, hầu hết là những người đứng đầu đất nước, ngành, địa phương.

Ở vị trí thượng đỉnh của cấu trúc truyền lực, cán bộ cấp chiến lược có vai trò quyết định đến sự sống còn, thành bại của Đảng, của đất nước, của sự nghiệp cách mạng, nên mọi quyết định và hoạt động của đội ngũ cán bộ này đều mang ý nghĩa chiến lược.

Khách thể chi phối hoạt động lãnh đạo - quản lý của cán bộ cấp chiến lược mang tính chất rộng về mặt không gian, dài hạn về mặt thời gian, đa dạng và phức tạp về nội dung, thay đổi thường xuyên do áp lực của khách thể rộng lớn, tính bất định cao, khó lường của bối cảnh.

Sản phẩm “đầu ra” của cán bộ cấp chiến lược là đường lối, chủ trương, chính sách tầm chiến lược nên chủ thể hoạch định phải có những phẩm chất, giá trị, tố chất, năng lực tương ứng.

Là bộ phận thượng đỉnh của tháp nhân sự, thường có khoảng cách với quần chúng, với thực tế ở cơ sở, chủ yếu là lãnh đạo - quản lý gián tiếp thông qua trung gian, nên cán bộ cấp chiến lược phải có phương pháp, công cụ, cách thức lãnh đạo tương ứng mới thường xuyên duy trì được quan hệ với đời sống thực tế ở cơ sở, với quần chúng, hạn chế tình trạng quan liêu hóa.

Nắm quyền hành lớn trong phân bổ các nguồn lực và phúc lợi, nếu cán bộ cấp chiến lược liêm chính, công tâm, khách quan sẽ tạo nên khả năng phát triển; còn nếu cá nhân chủ nghĩa, cục bộ, lợi ích nhóm, thì sẽ làm cho việc phân bổ nguồn lực và phúc lợi trở nên méo mó, sai lệch, kém hiệu quả, lãng phí, gây nên tham nhũng từ quyền lực, nên phải có cơ chế kiểm soát quyền lực hiệu dụng và có chế độ, chính sách đãi ngộ đặc biệt tương ứng với đóng góp của họ.

Ba mâu thuẫn trong xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ở nước ta hiện nay và vài gợi ý về phương thức giải quyết mâu thuẫn

Thứ nhất, mâu thuẫn giữa tính rộng dài, phức hợp, thay đổi của khách thể lãnh đạo - quản lý với tính giới hạn của năng lực chủ quan.

Biểu hiện cụ thể là: 1- Không gian lãnh đạo - quản lý không bó hẹp ở một địa bàn mà ở tầm vĩ mô toàn quốc, toàn ngành với sự đan xen giữa yếu tố dân tộc và quốc tế, ngành và liên ngành, vùng và liên vùng; địa phương và quốc gia; 2- Thời gian thuộc đối tượng lãnh đạo không chỉ là cái có thể trực quan, mà cả tương lai mang tính dài hạn, chỉ có thể nhận thức được bằng dự báo xu hướng dựa trên dữ liệu quá khứ và hiện tại; 3- Khách thể lãnh đạo - quản lý là những vấn đề mang tính phức hợp liên vùng, liên ngành, liên quốc gia; 4- Không gian càng rộng, nội dung càng phong phú với nhiều lĩnh vực, thời gian càng dài, thì tính bất định càng cao, khi lĩnh vực này chịu tác động của lĩnh vực khác, tình hình trong nước chịu áp lực của bối cảnh quốc tế,... gây khó khăn cho nhận diện và dự báo tình hình, khả năng nắm bắt cơ hội để tạo nên đột phá chiến lược hoặc biến thách thức thành cơ hội.

Vì vậy, nếu cán bộ cấp chiến lược chỉ với năng lực thông thường không thể đủ khả năng bao quát không gian trải rộng, tầm nhìn dài hạn, nhận diện tổng thể - hệ thống, đặc biệt là khả năng lãnh đạo và quản trị sự thay đổi, vượt qua các thách thức, tranh thủ các cơ hội để tạo nên các đột phá chiến lược cho phát triển. Để hóa giải mâu thuẫn trên đây, rõ ràng, cán bộ cấp chiến lược phải có một năng lực tương ứng, có thể nhận thấy ở mấy điểm sau đây:

Phải có tư duy chiến lược sắc bén đủ khả năng bao quát và lý giải quy luật, xu hướng của khách thể rộng lớn, phức tạp; thấu hiểu bản chất vấn đề trước mọi sự thay đổi để quản trị sự thay đổi mà không trở thành nạn nhân của thay đổi; dự báo được xu hướng tương lai dù không phải lúc nào cũng có được đầy đủ thông tin; có bản lĩnh đôi mắt, chịu áp lực và năng lực vượt qua các thách thức; nhạy bén nắm bắt cơ hội và biến thách thức thành cơ hội, tạo ra các đột phá chiến lược. Nói ngắn gọn, cán bộ cấp chiến lược phải có tư duy chiến lược, được phân biệt với tư duy chiến thuật chỉ nhìn vấn đề ngắn hạn, phạm vi nhỏ hẹp, đơn giản. Năng lực đó cơ bản được hình thành, phát triển, rèn luyện qua đào tạo với cơ chế, phương thức đặc biệt, gồm cả đào tạo lý thuyết và đào tạo qua trải nghiệm thực tế, đào tạo và tự đào tạo. Năng lực đó không thể có những người lười biếng học tập, coi thường lý luận, không có năng lực tổng kết thực tiễn. Khác với học tập qua sách vở của người nghiên cứu chuyên nghiệp hay học tập bằng trực quan thực tế của cán bộ cấp chiến thuật, cán bộ cấp chiến lược phải có cách thức học tập khác, đó là học tập kiến tạo - kiểu học tập suốt đời, tự học tập là chính dựa trên nền tảng kiến thức lý luận cơ bản mà định hình cách thức học tập cho riêng mình, từ học tập qua sách vở, học tập qua chuyên gia, học tập qua thực tế, học tập ở nhân dân, học tập từ tổng kết thành công hay thất bại trong cuộc sống hằng ngày của mình, của người khác, của đời sống... được đưa ra phân tích, mổ xẻ, đúc kết thành lý luận.

Phải có năng lực phản biện, bất cứ một vấn đề nào cả về mặt lý thuyết và thực tiễn đặt ra đều được lật đi, lật lại để khi xử lý mặt này không bỏ qua mặt kia, khi chủ trì ngành này nhưng không hy sinh lợi ích các ngành khác, khi đứng trên lợi ích dân tộc nhưng phải tính toán đầy đủ các yếu tố quốc tế. Phản biện còn làm cho tư duy luôn năng động, sáng tạo không ngừng, ít bị bó buộc vào tư duy cũ kỹ. Năng lực phản biện cần cho mọi cán bộ, nhưng cán bộ cấp chiến thuật chủ yếu thừa hành nên phản biện là để tìm biện pháp, cách thức triển khai có hiệu quả; còn phản biện của cán bộ cấp chiến lược liên quan đến hoạch định đường lối, chủ trương nên thiếu phản biện không thể có đường lối sáng tạo, khó tạo nên đột phá cho phát triển đất nước, ngành, địa phương. Phản biện bao gồm cả phản biện cái hiện tồn, các phương án được người khác hay tập thể đưa ra và phản tư (phản biện với chính mình). Phản biện xem cái hiện tồn có gì hợp lý, có gì không hợp lý, vì sao mà chúng tồn tại hay cần phải thay đổi; phản biện ý kiến người khác đòi hỏi phải có bản lĩnh, chủ kiến, tăng cường khả năng lập luận của bản thân, nhờ đó mà tư duy không ngừng đổi mới, làm cho cái bất hợp lý trong ý kiến của người khác, của tập thể được phát hiện và phải thay đổi; phản tư là xem xét lại chính mình, nhất là có cái đúng hôm qua nhưng hôm nay không còn giá trị, cần phải thay đổi. Phản tư xuất phát từ tính trễ của nhận thức chủ quan trong khi hiện thực khách quan luôn vận động, biến đổi không ngừng; não trạng của con người khi vận hành thường nghiêm khắc với khuyết điểm của người khác nhưng lại dễ dãi với khuyết điểm của chính mình.

Năng lực tổ chức chiến lược bảo đảm cho các yếu tố “đầu vào” hình thành chủ trương chiến lược cũng như sản phẩm “đầu ra” được thực thi trong thực tiễn, không dừng lại ở chủ trương. Cán bộ cấp chiến lược lãnh đạo - quản lý chủ yếu thông qua cấp trung gian, từ thu thập thông tin “đầu vào” cho ban hành quyết định đến tổ chức triển khai các chủ trương, quyết sách chiến lược.

Để bảo đảm cho quyết định chính trị luôn sáng suốt, đúng đắn thì phải tổ chức hệ thống cung ứng, thu nhận và xử lý thông tin rất rộng lớn, phức hợp, đa dạng. Muốn vậy, cán bộ cấp chiến lược phải biết sử dụng người tài và trung thực dưới quyền của mình, biết sử dụng think tank (đội ngũ chuyên gia có trình độ cao, các tổ chức tư vấn để hỗ trợ cho những người ra quyết định chính sách giải quyết những vấn đề mà họ phải đương đầu) để luôn truy cầu ý tưởng mới, sáng tạo. Sử dụng cán bộ dưới quyền không trung thực thì các thông tin truyền tải đến bộ phận thượng đỉnh bị sai lệch, người ra quyết định dễ rơi vào chủ quan, duy ý chí, sai lầm khi hoạch định chiến lược. Ngoài ra, cán bộ cấp chiến lược còn phải biết định ra hệ thống kiểm định thông tin để báo cáo từ cấp dưới luôn được sàng lọc, chính xác hóa, phân biệt được đâu là thực hay đâu là ảo, phát hiện cái có giá trị trong giải giáp ranh giữa thực và ảo. Trong điều kiện ngày nay, phải biết sử dụng công nghệ thông tin để thu thập thông tin và tương tác với thế giới, bổ sung và kiểm định thông tin phản hồi có được qua bộ máy trung gian. Đó là chỉ mới đề cập đến tổ chức chiến lược ở khâu “đầu vào” phục vụ cho hoạch định chiến lược. Còn khâu quan trọng khác là lập trình chiến lược toàn bộ các ý tưởng, đường lối, chủ trương đã hoạch định để chúng được thực hiện một cách tối ưu. Các ý tưởng, đường lối, chủ trương của cán bộ cấp chiến lược phải thông qua cấp trung gian mà đến với cơ sở và người dân. Lập trình khoa học mới bảo đảm cho các ý tưởng, chủ trương được hiện thực hóa, nếu không chúng vẫn chỉ nằm trên giấy. Ở đây rất cần đến khả năng lựa chọn người thừa hành trung thành, trung thực, mẫn cán và nhất là năng lực tổ chức triển khai các ý tưởng, các nhiệm vụ. Trung thành và trung thực bảo đảm cho ý tưởng đúng đắn giữ được phương hướng trong vận hành để đạt tới mục tiêu cuối cùng, không bị chệch hướng, lệch pha. Tinh thần mẫn cán và năng lực bảo đảm cho ý tưởng của cán bộ chiến lược được cấp dưới thực hiện có hiệu quả, nhất quán, đặc biệt là xử lý những tình huống xuất hiện trong quá trình thực hiện các ý tưởng không phải lúc nào cũng thuận lợi. Vì vậy, để bảo đảm cho tư duy chiến lược đúng đắn được thực hiện mang tính dài hạn, cán bộ chiến lược phải có quyền và khả năng lựa chọn được người kế tục sự nghiệp, không làm cho các chiến lược bị đứt gãy, gián đoạn, rơi vào tư duy nhiệm kỳ.

Năng lực tạo lập giá trị sống, cống hiến và truyền cảm hứng đối với đồng chí, đồng nghiệp, dân chúng, bạn bè quốc tế về các giá trị mà mình đã cam kết và theo đuổi. Cán bộ cấp chiến lược có một chức năng quan trọng là đại diện cho thể chế. Một hành vi rất nhỏ của cán bộ cấp chiến lược có thể truyền cảm hứng đến không chỉ cộng sự trực tiếp mà còn đến cả người dân, bạn bè quốc tế qua hình ảnh truyền thông. Người ta có thể đo được khá chính xác tình cảm, sự ngưỡng mộ của công chúng đối với các chính khách về đức thanh liêm, chính trực, vô tư, dân thân, hy sinh, dù họ chưa một lần gặp gỡ trực tiếp. Ngược lại, người ta cũng có thể làm hờn và kiêu tiểu lâm chính trị để chế giễu, đã kích những trường hợp ngược lại. Điều đó cho thấy, một nhà lãnh đạo cấp chiến lược luôn phải biết tính giới hạn của truyền lực qua bộ máy thể chế, cần phải bổ sung thêm cách sử dụng quyền lực mềm, truyền cảm hứng và gây ảnh hưởng bằng giá trị mà mình đã cam kết và theo đuổi. Muốn vậy, cán bộ cấp chiến lược phải tạo lập nên giá trị, lẽ sống

một cách tường minh, được công bố, cam kết trước dân chúng và hành động một cách nhất quán. Sử dụng các phương tiện truyền thông để chuyển tải các thông điệp, giá trị, lẽ sống, hành động thông qua lời nói và hành vi của mình là rất quan trọng. Tất nhiên, đó không phải nhằm mục đích “đánh bóng”, “lãng xê” tên tuổi mà để truyền tải giá trị và khát vọng công hiến đến dân chúng, do khoảng cách không gian, thời gian hoặc bộ máy quan liêu mà nhiều giá trị ban đầu bị khúc xạ. Các giá trị đó được kết tinh trong đạo đức công vụ và đạo đức đời thường, trong hành vi thường nhật, trong chương trình hành động cam kết ở các buổi lễ nhậm chức, trong thông điệp chính trị hằng năm, trong những cử chỉ rất nhỏ nhặt nhưng được công chúng chú ý, nhất là khi nó đưng đến những phẩm cách, như đức thanh liêm, chí công, dân thân, hy sinh gắn với mục tiêu, lý tưởng mà người cán bộ cam kết theo đuổi. Trong thời đại toàn cầu hóa, các giá trị đó còn phải biết chia sẻ, gây ảnh hưởng quốc tế để tranh thủ sự ủng hộ, giúp đỡ của bạn bè quốc tế đối với sự nghiệp chính nghĩa, đúng đắn của mình.

Hai là, mâu thuẫn giữa duy trì tính ổn định tương đối của hệ thống với tạo ra các đột phá chiến lược cho phát triển, giữa thay đổi và quản trị sự thay đổi.

Cán bộ cấp chiến lược là bộ phận thượng đỉnh của bộ máy, những người đại diện cho thể chế cầm quyền, dẫn dắt nhân dân theo các mục tiêu lý tưởng đã lựa chọn và cam kết. Đội ngũ này hoạch định chiến lược, nếu chiến lược đúng đắn sẽ giữ vững phương hướng cách mạng, nếu sai lầm sẽ dẫn tới bất ổn, rối loạn, thậm chí sụp đổ cả một thể chế nhà nước. Duy trì ổn định được hiểu không phải duy trì trạng thái đứng yên, trì trệ, thụ động, mà là trạng thái phát triển trong hài hòa, không gây nên các rối loạn của hệ thống. Vì vậy, trách nhiệm trong lãnh đạo - quản lý của cán bộ cấp chiến lược là duy trì tính ổn định tương đối của hệ thống, mà cốt lõi là giữ vững bản chất của chế độ chính trị. Muốn vậy, đội ngũ này phải được đào tạo lý luận chính trị cơ bản để thật sự thấm nhuần sâu sắc và hành động một cách tự giác theo mục tiêu lý tưởng, luôn kiên định chủ nghĩa Mác - Lê-nin, tư tưởng Hồ Chí Minh - một sự kiên định dựa trên niềm tin khoa học.

Mặt khác, cán bộ cấp chiến lược phải có khả năng nắm bắt cơ hội và biến thách thức thành cơ hội để tạo ra đột phá chiến lược. Tư duy đột phá của cán bộ các cấp đều quan trọng, nhưng đối với cán bộ cấp chiến lược liên quan đến khả năng phát triển và tiền đồ của dân tộc, thì tư duy này càng cần phải được coi trọng đặc biệt. Tư duy và năng lực đột phá không đến với những người an phận thủ thường, làm theo nếp cũ hay lo “an toàn” cho bản thân. Đột phá chiến lược cũng không phải là làm ẩu, làm bừa, “liều lĩnh” mà phải có cơ sở khoa học và căn cứ thực tiễn. Những người có tư duy đột phá bao giờ cũng là số ít, nên họ dễ trở thành nạn nhân của sự đột phá, nếu số đông không đồng tình, không ủng hộ, không chia sẻ, chống đối. Vì vậy, người có tư duy đột phá cần phải có năng lực thuyết phục tập thể, thuyết phục cấp trên về tính khả thi của phương án đột phá bằng luận cứ khoa học và thực tiễn, bằng bảo đảm sinh mệnh chính trị của chính mình; phải biết sử dụng truyền thông để tạo dư luận, thăm dò phản ứng xã hội đối với các phương án khi còn ở dạng dự kiến. Tất cả điều đó góp phần tạo ra tình thế cho thời cơ chiến lược xuất hiện và khi thời cơ chiến lược đến thì đủ bản lĩnh chớp thời cơ và hành động một cách dũng

cảm, dứt khoát, không do dự. Tạo lực, lập thế, tranh thời là những tố chất cần có của người lãnh đạo cấp chiến lược. Không làm được điều đó, các ý tưởng đột phá chiến lược không chuyển hóa thành năng lực đột phá chiến lược, bỏ lỡ các cơ hội phát triển hoặc để các thách thức ngày càng lớn lên tạo sức ép đối với đất nước và chế độ.

Tư duy đột phá phải gắn liền với tư duy hệ thống. Đứng giữa muôn vàn “hỗn độn” của khách thể tương tác đa chiều, giữa nhiều khả năng phải lựa chọn, phải xác định được điểm đột phá để tập trung quyết tâm chính trị cao nhất và dồn mọi nguồn lực cho triển khai thắng lợi. Điểm cần đột phá chiến lược chính là điểm then chốt, nếu được khai thông, mọi cái khác sẽ được giải quyết theo nguyên lý “tự động”. Tư duy đột phá khác với tư duy “rải mảnh mảnh” kiểu “gai mít” vì tham vọng quá nhiều mục tiêu mà phân tán nguồn lực, không cho phép tập trung được ý chí và nguồn lực cho điểm then chốt, đến lượt nó sẽ thất bại các ý đồ đột phá chiến lược.

Muốn giữ vững ổn định tương đối trong đột phá, vấn đề cơ bản là phải kiên định mục tiêu và thực hiện đột phá một cách có đạo đức, có lương tri. Khi đã có luận cứ khoa học vững chắc thì đạo đức, lương tri sẽ giữ thăng bằng cho đột phá chiến lược vận động theo phương hướng đúng đắn, là cái bảo đảm cho tập thể ủng hộ, đồng tình. Tập thể không thể “đặt cược” niềm tin vào những người không chắc chắn, đem lại các nguy cơ rủi ro, nhất là khi thiếu được bảo đảm về mặt đạo đức của người khởi xướng. Trên thực tế, không phải lúc nào cũng đủ căn cứ khoa học thuyết phục tập thể chấp thuận các ý tưởng đột phá, mà trong rất nhiều trường hợp người ta đặt niềm tin bởi đạo đức, nhân cách của người khởi xướng vốn đã được kiểm nghiệm trong thực tiễn trước đó.

Tư duy đột phá luôn muốn thay đổi cái cũ kỹ, lạc hậu, kìm hãm sự phát triển, nhưng kèm theo đó phải có năng lực quản trị sự thay đổi. Bởi bất kỳ sự thay đổi nào cũng hàm chứa trong nó nguy cơ rủi ro, đổ vỡ, gây xáo trộn hệ thống hiện tồn. Nó thường làm cho những người được hưởng lợi từ cơ chế hiện tồn và những người an phận thủ thường, ngại đổi mới chống đối, bất hợp tác. Do đó, tư duy đột phá nhằm tạo ra thay đổi hiện tồn phải đi kèm với năng lực quản trị sự thay đổi. Năng lực đó thể hiện trước hết ở khả năng thuyết phục đa số về tính khả thi của phương án thay đổi mà không đem đến rủi ro. Điều không kém phần quan trọng là lập trình được quá trình thay đổi, bảo đảm cho đột phá chiến lược diễn ra trong trật tự, dự phòng được mọi rủi ro và kiểm soát rủi ro. Cán bộ cấp chiến lược còn phải có năng lực thích ứng nhanh chóng trước mọi sự thay đổi, bởi trong thế giới ngày nay rất khó dự báo chính xác. Năng lực thích ứng ở đây không phải là thích nghi của cá thể sống trước môi trường biến đổi theo kiểu tiến hóa luận trong giới tự nhiên mà là khả năng đưa ra các quyết định nhạy bén, linh hoạt phù hợp với bối cảnh, môi trường thay đổi. Năng lực thích ứng không đến với những người kém nền tảng lý luận, tri thức, văn hóa và độ trải nghiệm. Vì vậy, trang bị đủ tri thức lý luận, kiến thức, vốn sống cho cán bộ cấp chiến lược là cơ sở quan trọng cho tăng cường năng lực thích ứng của cán bộ trước biến đổi khó lường của thời cuộc.

Ba là, mâu thuẫn giữa kiểm soát quyền lực, phòng ngừa tha hóa quyền lực với tạo không gian cho cán bộ cấp chiến lược đổi mới, sáng tạo, có khả năng đột phá chiến lược.

Cán bộ cấp chiến lược bao giờ cũng nắm các vị trí trọng yếu trong hoạch định đường lối, chủ trương, chính sách; phân bổ các nguồn lực và phúc lợi; bố trí, điều động, đề bạt cán bộ cấp dưới. Vì thế, nếu cán bộ cấp chiến lược không tư duy và hành động theo các giá trị công minh, chính trực, thanh liêm thì quyền lực rất dễ bị tha hóa; các chính sách ban hành không vì mục tiêu công lợi mà bị các động cơ cá nhân, cục bộ, lợi ích nhóm chi phối; nguồn lực phân bổ không công bằng, thiếu hiệu quả, gây lãng phí tài sản đất nước; bố trí, sử dụng cán bộ thiên vị, không khách quan sẽ làm cho bộ máy vận hành kém hiệu quả. Để tối ưu hóa hiệu quả trong sử dụng quyền lực công đòi hỏi phải kiểm soát quyền lực hiệu quả, phòng ngừa lạm quyền, lộng quyền, rộng hơn là chống tha hóa quyền lực. Nhưng kiểm soát quyền lực mà không dẫn tới triệt tiêu năng lực sáng tạo, đổi mới, khả năng đột phá chiến lược của cán bộ cấp chiến lược là vấn đề thuộc khoa học và nghệ thuật tổ chức quyền lực.

Hóa giải mâu thuẫn trên đây chỉ có thể bằng cả xây dựng đạo đức cầm quyền và tạo ra khung thể chế nuôi dưỡng và bảo vệ các ý tưởng đột phá chiến lược. Đạo đức cần thiết cho mọi loại cán bộ, nhưng quyền lực càng cao càng đòi hỏi phải nghiêm khắc với các chuẩn mực đạo đức cách mạng. Bởi chính đạo đức mới làm cho các năng lực cá nhân được vận hành đúng phương hướng, vì lợi ích của Đảng, của dân tộc, của nhân dân; bảo đảm cho các quyết sách chính trị luôn vô tư, không bị các động cơ cá nhân chi phối, nhờ đó luôn đúng đắn và sáng suốt; bảo đảm cho cán bộ chiến lược thực sự làm gương cho cấp dưới, dẫn đạo nhân dân. Lềch chuẩn về đạo đức của cán bộ cấp chiến thuật chỉ gây hậu quả trong phạm vi nhỏ hẹp, còn suy thoái đạo đức của cán bộ cấp chiến lược ảnh hưởng trên phạm vi rộng lớn, liên quan đến hình ảnh của cả chế độ và tính chính đáng của sự cầm quyền. Đạo đức cầm quyền ở đây là sự xác lập những giá trị mà người cán bộ cấp chiến lược luôn giành được lòng tin của tập thể, cộng sự và nhân dân đối với mọi suy nghĩ và hành vi của mình. Đạo đức cầm quyền cũng là sợi dây vô hình ràng buộc mỗi cán bộ cấp chiến lược với các giá trị đã cam kết, trong đó có đức hy sinh, dấn thân. Bởi đổi mới, sáng tạo, đột phá luôn đối mặt với nguy cơ rủi ro, rất cần đến những con người có bản lĩnh, dám hy sinh cả sinh mệnh chính trị cho các thay đổi vì các giá trị thiêng liêng.

Kiểm soát quyền lực cũng như tạo không gian cho sáng tạo bằng đạo đức rất trừu tượng, chỉ có thể đạt được ở những con người tu dưỡng rèn luyện suốt đời. Vì vậy, phòng ngừa nguy cơ tha hóa quyền lực và tạo không gian cho sáng tạo cơ bản phải dựa trên khung thể chế được thiết kế, xây dựng một cách khoa học. Khung thể chế đó tạo môi trường, điều kiện cho cán bộ cấp chiến lược luôn đổi mới và sáng tạo, nhất là ý thức tự giác về những cái phải làm để tạo ra đột phá cho phát triển, những cái không được phép làm do chế định từ bản phận, trách nhiệm cầm quyền phải làm gương cho nhân dân. Xác định rõ thẩm quyền, trách nhiệm, nghĩa vụ của cá nhân trước tổ chức, trước dân tộc và nhân dân là rất quan trọng, giúp cho cán bộ cấp chiến lược luôn suy nghĩ và hành động bởi thôi thúc của nội tâm, đặt lợi ích của Đảng, của dân tộc, của nhân dân lên trên hết, sẵn sàng hy sinh cho sự nghiệp cách mạng. Đồng thời, khung thể chế đó cũng luôn đặt mọi hoạt động của cán bộ cấp chiến lược trên những nguyên tắc được xác lập nhất quán và cơ chế

được thiết kế khoa học, bảo đảm cho cán bộ luôn suy nghĩ và hành động đúng đắn, sáng suốt, phòng ngừa mọi sai lầm có thể. Kiểm soát quyền lực phải được bảo đảm bằng ràng buộc hành vi cá nhân với nguyên tắc tổ chức, nhất là các giá trị đạo đức cầm quyền đã cam kết, tự nguyện dần thân; bằng cơ chế, thể chế tạo khung khổ cho tư duy và hành động đúng đắn; bằng bảo đảm vai trò lãnh đạo của tập thể, của tổ chức đối với cá nhân; bằng kiểm tra, kiểm soát của Nhà nước và pháp luật; bằng giám sát trong Đảng, giám sát và phản biện xã hội, giám sát và phê bình của nhân dân, giám sát của báo chí và dư luận... /.

PGS. TS. Đoàn Minh Huân - Ủy viên dự khuyết Trung ương Đảng, Tổng Biên tập Tạp chí Cộng sản

Nguồn: tapchicongsan.org.vn

“VƯỢT QUA ĐƯỢC LỢI DANH THÌ MỚI TINH GỌN ĐƯỢC BỘ MÁY”

Theo ông Nguyễn Viết Chức, nguyên Phó Chủ nhiệm Ủy ban Văn hóa Giáo dục, Thanh Thiếu niên và Nhi đồng của Quốc hội cần đề cao tinh thần sẵn sàng hy sinh quyền lợi cá nhân để nhường “ghế” cho đồng chí mình.

Thực hiện Nghị quyết 39 của Bộ Chính trị và Nghị quyết 18 của Trung ương với việc rà soát, sắp xếp các cơ quan đơn vị nhằm hạn chế chồng chéo, một cơ quan đảm nhiệm nhiều nhiệm vụ, mới đây, tỉnh Lào Cai đã tiến hành sáp nhập Sở Giao thông vận tải và Sở Xây dựng thành Sở Giao thông vận tải - Xây dựng tỉnh Lào Cai.

Sáng ngày 23/7, Ban Giám đốc Sở Giao thông vận tải – Xây dựng tỉnh Lào Cai đã ra mắt trước sự chứng kiến của đông đảo cán bộ, công nhân viên trực thuộc. Theo đó, bộ máy lãnh đạo Sở sau khi hợp nhất gồm 1 Giám đốc và 5 Phó Giám đốc, thời hạn bổ nhiệm là 5 năm. Sau khi hợp nhất, Ban Giám đốc giảm được 4 người, lãnh đạo cấp Phòng giảm 9 người và giảm 7 nhân viên các mảng văn thư, kế toán, phục vụ khác.

Hoan nghênh việc hợp nhất 2 Sở tại Lào Cai, ông Nguyễn Viết Chức - nguyên Phó Chủ nhiệm Ủy ban Văn hóa Giáo dục, Thanh Thiếu niên và Nhi đồng của Quốc hội nhấn mạnh, đây là một minh chứng cho thấy, nếu quyết tâm làm thì sẽ tinh gọn được bộ máy, giảm số lượng biên chế cùng với đó là nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của các tổ chức chính trị, xã hội cũng như cơ quan Nhà nước.

Lâu nay nhiều nơi vẫn ngại việc sáp nhập, tinh giản biên chế bởi điều đó đồng nghĩa với việc mất ghế, mất chức, đụng chạm đến lợi ích cá nhân, thậm chí là lợi ích nhóm. Vì thế, nếu không giải quyết khéo léo, thỏa đáng thì từ xung đột lợi ích sẽ dẫn đến mất đoàn kết trong nội bộ cơ quan đơn vị.

“Khi nào vượt qua được chuyện lợi danh thì khi đó mới tinh gọn được bộ máy. Do đó, chúng ta cần đề cao tinh thần của cán bộ đảng viên, sẵn sàng hy sinh quyền lợi cá nhân của mình để tự nguyện, tự giác nhường “ghế” cho đồng chí mình, thậm chí sẵn sàng nghỉ hưu trước vài năm để tạo điều kiện cho lớp trẻ có cơ hội được phấn đấu. Có nghĩa ở đây đòi hỏi một tinh thần trách nhiệm cao, một tinh thần cống hiến và hy sinh, sẵn sàng nhường cái thuận lợi nhất cho đồng chí, đồng đội mình để hoàn thành sứ mệnh đổi mới” - ông Nguyễn Viết Chức nhấn mạnh.

Việc sắp xếp, tinh giản biên chế là việc khó, phức tạp và nhạy cảm, nó chẳng khác gì một cuộc “đại phẫu” cắt bỏ những bộ phận dư thừa của cơ thể. Việc cắt bỏ có thể sẽ đau nhưng nếu để lâu sẽ phát sinh trọng bệnh, ảnh hưởng tới sức khỏe. Chính vì vậy, cuộc “đại phẫu” không còn đường lùi, cần phải quyết tâm làm, nếu không làm sẽ ảnh hưởng tới một loạt vấn đề như an sinh

xã hội, đời sống của cán bộ công chức, viên chức, ảnh hưởng tới hiệu quả quản lý nhà nước cũng như phát triển kinh tế - xã hội.

Theo nguyên Phó Chủ nhiệm Ủy ban Văn hóa Giáo dục, Thanh Thiếu niên và Nhi đồng của Quốc hội, vấn đề này cần phải tính toán một cách kỹ lưỡng trên tinh thần đảm bảo quyền lợi chính đáng cả về vật chất và tinh thần cho cán bộ công chức, viên chức, người lao động. Nếu không cẩn thận thì sau một số năm không đạt hiệu quả lại tách ra thì rất tốn kém.

Sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả là nhu cầu bức thiết cho mục tiêu kiến tạo phát triển. Thời cơ đã chín muồi, các bộ ngành, địa phương cần hành động quyết liệt, làm nghiêm từ trên xuống dưới. Các Sở ngành, cơ quan tương đồng về chức năng, nhiệm vụ thì nên sáp nhập, cùng với đó là tăng cường sự quản lý Nhà nước, giám sát những công việc, đầu mối cụ thể, không làm thay cho thị trường, người dân, doanh nghiệp thì mới có thể sáp nhập nhiều đơn vị vào làm một.

Xử lý người đứng đầu nếu để bộ máy phình to

Ông Nguyễn Viết Chức thẳng thắn nhìn nhận, sau nhiều năm nỗ lực số lượng biên chế giảm không đáng kể mà lại có xu hướng phình to. Cụ thể, theo báo cáo của Chính phủ, năm 2017 phát hiện thừa biên chế với hơn 57.000 người trong khu vực Nhà nước.

Theo kết quả 2 năm thực hiện tinh giản không những giảm mà còn tăng thêm 96.000 người kéo theo chi thường xuyên tăng hơn 16%, có nghĩa bộ máy vừa lớn vừa cồng kềnh, vừa thừa trong sức ép cải cách tiền lương đã được Quốc hội thông qua. Chính vì vậy, với tiến độ giảm biên chế như hiện nay thì mục tiêu giảm 10% biên chế vào năm 2021 sẽ không đạt được.

Cũng theo ông Nguyễn Viết Chức, cần giao trách nhiệm cho người đứng đầu về quyền quyết định con người cũng như ngân sách để thực hiện tinh giản biên chế. Cùng với đó là quy định rõ trách nhiệm và chế tài kỷ luật cán bộ lãnh đạo quản lý khi để bộ máy phình to. “Bởi nếu chỉ dừng lại ở việc nghiêm túc rút kinh nghiệm, nghiêm khắc kiểm điểm thì sẽ không đủ sức răn đe”.

“Cùng với việc sắp xếp lại bộ máy, tinh giản biên chế thì siết chặt tuyệt đối việc phình bộ máy. Chúng ta phải hiểu cán bộ công chức là được Nhân dân tín nhiệm, được Nhân dân đóng tiền thuế cho cán bộ hưởng lương. Dân thuê 2 người nhưng chúng ta lại có tới 4 thì rõ ràng là tốn công. Như luật Hồng Đức (thời Lê) quy định xử phạt rất nghiêm đối với quan lại bỏ nhiệm, tuyển dụng cán bộ làm việc trong cơ quan Nhà nước không đúng quy định, như phạt 60 trượng, hay bãi chức. Trong bối cảnh hiện nay chúng ta cũng nên kế thừa tinh thần này, ai ký bỏ nhiệm thừa cán bộ thì phải phạt, thậm chí mất chức thì mới làm gương được” – ông Nguyễn Viết Chức nhấn mạnh./.

Nguồn: vov.vn

CÁC QUY ĐỊNH, CHÍNH SÁCH CÓ HIỆU LỰC TỪ THÁNG 8/2018

Dưới đây là những chính sách có hiệu lực từ tháng 8/2018.

1. Ban Thi đua - Khen thưởng có tư cách pháp nhân

Từ 30/8, Quyết định số 29/2018/QĐ-TTg về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức của Ban Thi đua - Khen thưởng Trung ương chính thức có hiệu lực. Theo Quyết định, Ban Thi đua - Khen thưởng Trung ương là cơ quan tương đương Tổng cục trực thuộc Bộ Nội vụ, thực hiện chức năng tham mưu giúp Bộ trưởng Bộ Nội vụ quản lý nhà nước về lĩnh vực thi đua, khen thưởng.

Ban Thi đua - Khen thưởng Trung ương là cơ quan có tư cách pháp nhân, con dấu hình Quốc huy, tài khoản riêng theo quy định của pháp luật. Cơ cấu tổ chức Ban gồm Vụ Nghiên cứu - Tổng hợp; Vụ Thi đua - Khen thưởng các bộ, ngành, đoàn thể ở trung ương; Vụ Thi đua - Khen thưởng các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương; Vụ Tổ chức cán bộ; Văn phòng; Vụ Pháp chế - Thanh tra; Tạp chí Thi đua, Khen thưởng; Trung tâm Tin học.

Ban Thi đua - Khen thưởng Trung ương có Trưởng ban và không quá 03 Phó Trưởng ban; Trưởng ban do một Thứ trưởng Bộ Nội vụ kiêm nhiệm.

2. Nhiều hỗ trợ cho liên kết nông nghiệp

Từ 20/8, Nghị định số 98/2018/NĐ-CP về chính sách khuyến khích phát triển hợp tác, liên kết trong sản xuất và tiêu thụ sản phẩm nông nghiệp chính thức có hiệu lực. Đối tượng áp dụng Nghị định gồm nông dân, các cá nhân, hợp tác xã, doanh nghiệp...

Khi liên kết, các đối tượng có thể được ngân sách nhà nước hỗ trợ 100% chi phí tư vấn xây dựng liên kết (tối đa không quá 300 triệu đồng). Nhà nước cũng hỗ trợ 30% vốn đầu tư máy móc trang thiết bị, xây dựng nhà xưởng, bến bãi phục vụ sản xuất, bảo quản, chế biến và tiêu thụ sản phẩm nông nghiệp (tổng hỗ trợ không quá 10 tỷ đồng). Ngoài ra, các đối tượng cũng có thể được hỗ trợ về khuyến nông, đào tạo, tập huấn, giống, vật tư...

Để được nhận hỗ trợ, các bên tham gia liên kết phải đáp ứng điều kiện như phù hợp với quy hoạch phát triển kinh tế xã hội của địa phương; có giấy chứng nhận tiêu chuẩn chất lượng sản phẩm, an toàn thực phẩm, bảo vệ môi trường... Liên kết phải đảm bảo ổn định trong thời gian cụ thể tùy chu kỳ nuôi trồng.

3. Các điều kiện về kinh doanh khí

Chính phủ vừa ban hành Nghị định 87/2018/NĐ-CP về kinh doanh khí. Nghị định này có hiệu lực thi hành từ 01/8/2018 trong đó nêu rõ điều kiện kinh doanh khí với thương nhân xuất nhập khẩu khí qua cầu cảng hoặc đường ống ngoài.

Các thương nhân muốn sản xuất, chế biến khí cũng cần đáp ứng các điều kiện như doanh nghiệp được thành lập theo quy định của pháp luật; có bồn chứa khí an toàn; đủ điều kiện về phòng - chữa cháy theo quy định...

Với thương nhân kinh doanh mua bán khí qua đường ống, còn phải có đường ống vận chuyển khí và trạm cấp khí đáp ứng đầy đủ các điều kiện về an toàn, phòng - chữa cháy theo quy định của pháp luật.

Các thương nhân pha chế khí phải có phòng thử nghiệm chất lượng khí hoặc có hợp đồng thuê tối thiểu 1 năm với tổ chức đủ năng lực thử nghiệm các chỉ tiêu theo quy định tại quy chuẩn kỹ thuật quốc gia và phải đăng ký cơ sở pha chế với Bộ Khoa học và Công nghệ.

4. Xếp lương cho giáo viên dự bị đại học

Từ 01/8, Thông tư số 07/2018 do Bộ Nội vụ ban hành về quy định bổ nhiệm và xếp lương giáo viên dự bị đại học sẽ có hiệu lực. Thông tư này áp dụng với viên chức là giáo viên đang làm công tác giảng dạy tại các trường dự bị đại học công lập thuộc hệ thống giáo dục quốc dân.

Thông tư quy định, chức danh nghề nghiệp giáo viên dự bị đại học hạng I được áp dụng hệ số lương từ 4,40 đến 6,78; hạng II được áp dụng hệ số lương từ hệ số lương 4,00 đến 6,38; giáo viên hạng III được áp dụng hệ số lương từ 2,34 đến 4,98.

5. Điều chỉnh trợ cấp với cán bộ xã đã nghỉ việc

Từ 15/8, Thông tư số 08/2018/TT-BNV sẽ có hiệu lực và hướng dẫn cụ thể việc thực hiện điều chỉnh mức trợ cấp hằng tháng với cán bộ xã đã nghỉ việc theo các quyết định liên quan trong các năm 1975 và 1981 của Hội đồng Bộ trưởng.

Theo thông tư, cán bộ nguyên là Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch UBND xã được nhận trợ cấp 1.974.000 đồng/tháng. Cán bộ nguyên là Phó bí thư, Phó Chủ tịch, Thường trực Đảng ủy, Ủy viên thư ký UBND, Thư ký Hội đồng nhân dân xã, Xã đội trưởng, Trưởng công an xã được hưởng 1.910.000 đồng/tháng; các chức danh còn lại hưởng 1.768.000 đồng/tháng.

6. Tăng trợ cấp với người có công

Từ 27/8, người có công sẽ được tăng trợ cấp theo Nghị định số 99/2018 của Chính phủ. Theo Nghị định, mức chuẩn để xác định trợ cấp, phụ cấp ưu đãi cho người có công với cách mạng từ ngày 01/07/2018 là 1.515.000 đồng (mức cũ 1.417.000 đồng).

Trong đó, tiền tuất đối với thân nhân của 1 liệt sĩ là 1.515.000 đồng; trợ cấp với Anh hùng lực lượng vũ trang nhân dân, Anh hùng Lao động trong thời kỳ kháng chiến là 1.270.000 đồng; trợ cấp với bệnh binh từ 1.581.000 đến 3.859.000 đồng (tùy mức suy giảm khả năng lao động)...

7. Thêm nhiều hỗ trợ với công chức, viên chức tại Hà Nội

Nghị quyết số 04/2018/NQ - HĐNT có hiệu lực từ 01/8/2018 đến hết ngày 31/12/2020 quy định về việc ban hành nội dung, mức chi đặc thù thuộc thẩm quyền của HĐND TP Hà Nội. Theo nghị quyết công chức, viên chức chuyên trách về công nghệ thông tin tại Hà Nội sẽ được hỗ trợ 2.780.000 đồng/người/tháng nếu có trình độ đại học trở lên hoặc 2.085.000 đồng/người/tháng nếu có trình độ cao đẳng hoặc trung cấp.

Nghị quyết cũng quy định sẽ chi hỗ trợ ban đầu cho cán bộ bị thương, tai nạn khi đang làm nhiệm vụ đảm bảo trật tự an toàn giao thông (TTATGT) là 2.000.000 đồng/người. Chi hỗ trợ ban đầu cho gia đình cán bộ hy sinh đang làm nhiệm vụ đảm bảo TTATGT là 5.000.000 đồng/người; chi hoạt động kiểm tra, giám sát về TTATGT là 100.000 đồng/người/ca (04 giờ trở lên); chi bồi dưỡng cán bộ Thanh tra giao thông 1.000.000 đồng/người/tháng; bồi dưỡng thành viên của Ban An toàn giao thông Thành phố 700.000 đồng/người/tháng...

Nguồn: tienphong.vn

NHÂN SỰ MỚI CÁC BỘ, NGÀNH, ĐỊA PHƯƠNG

* Bộ Thông tin và Truyền thông:

Thiếu tướng Nguyễn Mạnh Hùng, Ủy viên BCH Trung ương Đảng, Chủ tịch kiêm Tổng Giám đốc Tập đoàn Công nghiệp - Viễn thông Quân đội được Thủ tướng Chính phủ giao quyền Bộ trưởng Bộ Thông tin và Truyền thông và giữ chức Bí thư Ban Cán sự Đảng Bộ Thông tin và Truyền thông nhiệm kỳ 2016 - 2021.

* Tỉnh An Giang:

Đại tá Lâm Thành Sol, Phó Cục trưởng Cục An ninh Tây Nam Bộ được điều động và bổ nhiệm giữ chức vụ Phó Giám đốc Công an tỉnh An Giang.

* Tỉnh Điện Biên:

Đại tá Nguyễn Ngọc Thanh, Cục trưởng Cục Tham mưu tác chiến, Bộ Tư lệnh Cảnh sát cơ động được điều động và bổ nhiệm giữ chức vụ Phó Giám đốc Công an tỉnh Điện Biên.

* Thành phố Hồ Chí Minh:

Bà Huỳnh Thị Thanh Hiền, Phó Chủ tịch UBND Quận 2 được điều động và bổ nhiệm giữ chức vụ Phó Giám đốc Sở Tài chính thành phố Hồ Chí Minh.

* Tỉnh Thanh Hóa:

Ông Trần Văn Thuấn, Chủ tịch UBND huyện Nông Cống được điều động và bổ nhiệm giữ chức Phó Giám đốc Sở Ngoại vụ Thanh Hóa.

* Tỉnh Lào Cai:

Ông Trịnh Xuân Trường, Giám đốc Sở Xây dựng tỉnh Lào Cai được bổ nhiệm giữ chức Giám đốc Sở Giao thông vận tải - Xây dựng tỉnh Lào Cai;

Ông Dương Văn Sơn, Phó Giám đốc Sở Xây dựng tỉnh Lào Cai được bổ nhiệm giữ chức Phó giám đốc Sở Giao thông vận tải - Xây dựng tỉnh Lào Cai.

Ông Bùi Văn Tuấn, Phó Giám đốc Sở Xây dựng được bổ nhiệm giữ chức Phó Giám đốc Sở Giao thông vận tải - Xây dựng tỉnh Lào Cai;

Ông Nguyễn Văn Thạo, Phó Giám đốc Sở Giao thông vận tải được bổ nhiệm giữ chức Phó Giám đốc Sở Giao thông vận tải - Xây dựng tỉnh Lào Cai;

Ông Đặng Văn Lương, Phó Giám đốc phụ trách Sở Giao thông vận tải được bổ nhiệm giữ chức Phó Giám đốc Sở Giao thông vận tải - Xây dựng tỉnh Lào Cai.

Ông Hồ Cao Khải, Phó Giám đốc sở Giao thông vận tải được bổ nhiệm giữ chức Phó Giám đốc Sở Giao thông vận tải - Xây dựng tỉnh Lào Cai.

*** Tỉnh Hà Tĩnh:**

Đại tá Võ Trọng Hải, nguyên Chỉ huy trưởng Bộ đội Biên phòng Hà Tĩnh chuyển ngành, thôi giữ chức Chỉ huy trưởng Bộ đội Biên phòng Hà Tĩnh và bàn giao chức trách, nhiệm vụ cho Thượng tá Võ Tiến Nghi, Phó Chỉ huy trưởng, Tham mưu trưởng Bộ đội Biên phòng Hà Tĩnh.

*** Tỉnh Cao Bằng:**

Thiếu tướng Nguyễn Ngọc Toàn, Cục trưởng Cục Tham mưu Chính trị Công an nhân dân - Bộ Công an được điều động và bổ nhiệm giữ chức vụ Giám đốc Công an tỉnh Cao Bằng.

*** Tỉnh Bắc Kạn:**

Đại tá, Tiến sĩ Dương Văn Tính, Phó Giám đốc Công an tỉnh Bắc Kạn được bổ nhiệm giữ chức vụ Giám đốc Công an tỉnh Bắc Kạn.

Thượng tá Vũ Văn Quân – Phó Cục trưởng Cục Bảo vệ Chính trị 4, Tổng cục An ninh, Bộ Công an được điều động, bổ nhiệm giữ chức vụ Phó Giám đốc Công an tỉnh Bắc Kạn.

Nguồn: baohinhphu.vn

TẠM ĐÌNH CHỈ CÔNG TÁC BỘ TRƯỞNG BỘ THÔNG TIN VÀ TRUYỀN THÔNG

Theo đề nghị của Thủ tướng Chính phủ, Chủ tịch nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam Trần Đại Quang đã ký Quyết định số 1261/QĐ-CTN ngày 23/7/2018 về việc tạm đình chỉ công tác Bộ trưởng Bộ Thông tin và Truyền thông đối với ông Trương Minh Tuấn.

Quyết định ghi rõ: Tạm đình chỉ công tác Bộ trưởng Bộ Thông tin và Truyền thông đối với ông Trương Minh Tuấn, do có vi phạm khuyết điểm và Bộ Chính trị đã có thi hành kỷ luật về Đảng tại Quyết định số 806-QĐNS/TW ngày 16/7/2018.

Thủ tướng Chính phủ, Chủ nhiệm Văn phòng Chủ tịch nước, ông Trương Minh Tuấn và các cơ quan có liên quan chịu trách nhiệm thi hành quyết định này./.

Nguồn:baohinhphu.vn