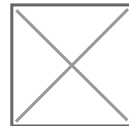


Tình giãn biên chế nhìn từ Đà Nẵng

07:42 18/02/2014

Chủ trương tình giãn 10

Chủ trương tình giãn 100.000 biên chế công chức cả nước với Đà Nẵng không quá mới. Nhiều năm nay, thành phố này đã thí điểm triển khai với nhiều giải pháp: Công cụ đánh giá cán bộ công chức, kiêm nhiệm, bố trí đúng người đúng việc...



Cán bộ tổ 1 của UBND phường Thuận Phước giải quyết công việc hành chính cho người dân. Ảnh: Nguyễn Huy

Kiểm nhiệm, giảm áp lực công chức

14 giờ chiều, các vị trí địa chính, tư pháp, chứng thực... tổ Một của UBND phường Thuận Phước (quận Hải Châu, Đà Nẵng) tập trung khá đông người dân giải quyết thủ tục hành chính nhưng mọi việc triển khai trật tự, nhanh chóng.

Chị Lê Thị Thuận, Chủ tịch UBND phường này, cho hay: Tổ một của bố trí nhiều chức danh kiêm nhiệm như cán bộ giải quyết khiếu nại tố cáo, cán bộ địa chính xây dựng... Cả phường hiện có 4 chức danh kiêm nhiệm. Tùy mỗi địa phương, công việc, đặc thù cán bộ, việc bố trí cán bộ kiêm nhiệm mới đảm bảo tính hiệu quả nhất, giảm áp lực số lượng cán bộ và chi phí hành chính.

5-6 năm nay, quy mô cán bộ công chức phường được ổn định, tránh sự “phình to” không cần thiết. Phường này có 25 cán bộ biên chế, 21 người thuộc diện hợp đồng, bán chuyên trách. Việc không tổ chức HĐND cấp phường, phường Thuận Phước “khuyết” 3 vị trí cho các chức danh HĐND. Chị Thuận cho hay: phường ở vị trí trung tâm, đông dân, nhiều đầu công việc.

Tuy nhiên, với số lượng cán bộ công chức “giảm tối đa” này, hiệu quả công việc vẫn đảm bảo. Các loại thủ tục hành chính triển khai nhanh, gọn, thậm chí rút ngắn so với thời gian cho phép. Ba năm liền, phường Thuận Phước đạt danh hiệu dẫn đầu cải cách thủ tục hành chính cấp quận.

Tại UBND phường Phước Mỹ (quận Sơn Trà, Đà Nẵng), số lượng cán bộ biên chế đảm bảo 25 người, số cán bộ bán chuyên trách, hợp đồng được giảm 15 người. Theo ông Nguyễn Hữu Nam, Chủ tịch UBND phường Phước Mỹ: Nhiều năm nay, phường triển khai tốt mô hình kiêm nhiệm, ở 5 chức danh: văn hóa xã hội, Phó chủ tịch MTTQ, Hội nông dân, Chủ thập đồ...

“Những chức danh kiêm nhiệm hưởng thêm 30% lương nên khích lệ tinh thần, thái độ làm việc của anh em cán bộ. Đồng thời, giảm tình trạng cán bộ “sáng cấp ô đi, chiều cấp ô về”, không phát huy hết năng lực làm việc anh em”, ông Nam nói.

Theo ông Dương Văn Vân, Trưởng phòng Nội vụ (UBND quận Hải Châu), kinh nghiệm tinh giản biên chế Đà Nẵng phải lấy đầu việc để xác định con người. Mỗi năm trên cơ sở đầu việc các địa phương, Đà Nẵng ra chỉ tiêu cụ thể, không thể bố trí tràn lan, thiếu hiệu quả.

Năm nay, quận Hải Châu quy định 148 biên chế cán bộ công chức, ngoài ra khoảng 10 chỉ tiêu hợp đồng ngân sách. Tại các phường, nhìn chung đảm bảo đúng định mức, như phường loại 1 có khoảng 46 chỉ tiêu biên chế công chức, chuyên trách, bán chuyên trách và hợp đồng.

Đúng người, trúng việc

Trao đổi vấn đề này, Giám đốc Sở Nội vụ Đà Nẵng - ông Đặng Công Ngữ nhận định: Song song với đòi hỏi tinh giản nhân sự, Đà Nẵng đồng thời triển khai các biện pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, chủ động đội ngũ cán bộ kế cận và các mô hình tổ chức đánh giá, cán bộ công chức. Đà Nẵng nổi lên là một trong những địa phương có những bước đột phá trong công tác cải cách hành chính, tiên phong áp dụng công cụ “chấm điểm” công chức, cấp dưới “bí mật” đánh giá cấp trên...

Tại quận Thanh Khê, Ngũ Hành Sơn... mô hình huy động đoàn viên thanh niên công tác tại phòng chuyên môn, đoàn thể tham gia hỗ trợ người dân giải quyết thủ tục hành chính tại các tổ một cửa. Ông Trần Văn Huy, Chủ tịch UBND quận Thanh Khê nói: Mô hình “3 hơn” này (nhanh hơn, hợp lý hơn, thân thiện hơn) góp phần tạo sự đa năng cho cán bộ, kỹ năng làm việc qua đó nâng cao chất lượng nhân sự.

Theo ông Ngữ, rất khó để nói chính xác Đà Nẵng giảm bao nhiêu nhân sự và ở những vị trí nào. Nhiều năm nay, Đà Nẵng chủ trương “người vì việc” chứ không phải “việc vì người”,

đào tạo nguồn nhân lực, bố trí việc làm trên nhu cầu cụ thể của mỗi công việc, chức danh.

Tuy nhiên, ông Ngữ thẳng thắn, bài học ở Đà Nẵng trong thời gian qua dù đã nỗ lực cải cách hành chính, sử dụng công chức hiệu quả nhưng vẫn không tránh được chồng chéo, nhiều đầu mối, nhiều cơ quan, chức năng, nhiệm vụ giẫm chân lên nhau.

Không thể nói Đà Nẵng không có kiểu cán bộ sáng cấp ô đi, chiều cấp ô về nhưng vấn đề là số lượng nhiều hay ít, và cần xác định anh thuộc diện có tài nhưng ngồi nhầm chỗ, không phát huy được năng lực, hay là thiếu khả năng. Ở Đà Nẵng vẫn có những đơn vị công việc mang tính thời vụ, giao thời...việc tinh giản nhiều khi vẫn vướng do nề nang, du di và thậm chí là chưa có cơ chế cụ thể - ông Ngữ nói.

Chị Lê Thị Thuận cho rằng, tinh giản biên chế cần lộ trình cụ thể, tránh gây “sốc”, hoang mang trong đội ngũ cán bộ. Đặc biệt, phải có cơ chế đánh giá khách quan, chuẩn xác đội ngũ cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ để sàng lọc. Đà Nẵng có nhiều phần mềm đánh giá công chức, chấm điểm qua mạng nhưng chủ yếu mới chỉ dừng lại ở cán bộ công chức chưa mở rộng xuống cán bộ bán chuyên trách, hợp đồng.

Ông Dương Văn Vân kiến nghị: sắp xếp tinh giản biên chế cần gắn thực tế yêu cầu công việc. Muốn thế, phải xây dựng được định mức, tiêu chuẩn cho từng vị trí, nhân sự ở vị trí nào thì định mức, tiêu chuẩn công việc ở mức ấy.

Theo TP