

NHỮNG YẾU TỐ TÂM LÝ CỦA CÁN BỘ CÔNG CHỨC ĐANG CẢN TRỞ CHƯƠNG TRÌNH CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH Ở ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG HIỆN NAY

Lê Hữu Xanh

Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.

Có rất nhiều yếu tố cần phải tính đến đối với việc thực hiện chương trình cải cách hành chính (CCHC) ở nước ta nói chung, đồng bằng sông Hồng (ĐBSH) hiện nay nói riêng như: Cơ chế, chính sách, pháp luật, pháp chế, tâm lý... Trong đó, yếu tố tâm lý của cán bộ công chức (CBCC) trong hệ thống cơ quan hành chính Nhà nước có vai trò rất quan trọng. Nó trực tiếp thúc đẩy hoặc kìm hãm, cản trở việc thực hiện chương trình CCHC của Chính phủ ở các địa phương trên cả nước, cũng như ở ĐBSH hiện nay.

Sự phát triển kinh tế - xã hội và mở rộng hội nhập quốc tế đòi hỏi phải thực hiện chương trình CCHC của Chính phủ, trước hết là cần có một đội ngũ CBCC Nhà nước vừa có trình độ chuyên môn, có kỹ năng, phương pháp nghiệp vụ cao, vừa có sự giác ngộ về chính trị, có tinh thần trách nhiệm cao, công tâm đối với công việc và có đạo đức nghề nghiệp trong sáng trong việc thi hành công vụ. Nhưng trên thực tế hiện nay, một bộ phận không nhỏ trong CBCC và kể cả người lãnh đạo chủ chốt (thủ trưởng) và cấp uỷ của cơ quan đơn vị hành chính Nhà nước vùng ĐBSH, chưa nhận thức được tính cấp thiết của việc thực hiện chương trình CCHC trong cơ quan, đơn vị mình.

Kết quả khảo sát một số tỉnh như Hải Dương, Hà Tây, Bắc Ninh thuộc ĐBSH cho thấy ⁽¹⁾: có 31% CBCC được hỏi khẳng định việc thực hiện chương trình CCHC ở đơn vị mình là cần thiết, nhưng chưa cấp bách; 6,9% CBCC được hỏi cho rằng, chưa cần thiết phải làm. Như vậy, một lượng không nhỏ CBCC ở ĐBSH chưa nhận rõ rằng, thực hiện chương trình CCHC là việc cấp thiết cần tiến hành. Có thể nói, đây là một lực cản lớn nhất trong quá trình thực hiện chương trình CCHC của Chính phủ ở ĐBSH hiện nay. Như chúng ta đều biết, nếu không có sự chuyển biến về nhận thức thì sẽ không có sự chuyển biến về hành động. Việc tìm hiểu về nhận thức mục tiêu, yêu cầu CCHC ở đội ngũ CBCC Nhà nước ở ĐBSH cũng cho thấy, chỉ có 25,9% CBCC được hỏi cho

ràng, đa số CBCC trong đơn vị mình hiểu về mục tiêu, yêu cầu CCHC ở mức độ tốt, còn 74,1% cho rằng họ hiểu chưa đầy đủ hoặc chưa rõ ràng. Nguyên nhân của tình hình đó không chỉ do ý thức và tinh thần trách nhiệm của CBCC hành chính Nhà nước, mà còn do ảnh hưởng quyết định của thủ trưởng cơ quan và cấp uỷ đơn vị họ nữa. Có 68,5% CBCC được hỏi cho rằng, nhận thức của thủ trưởng đơn vị có ảnh hưởng quyết định đến việc thực hiện chương trình CCHC của Chính phủ, 23,2% CBCC được hỏi cho rằng, nhận thức của thủ trưởng không có vai trò quyết định. Khi hỏi về vai trò nhận thức của cấp uỷ ở đơn vị họ đối với chương trình CCHC của Chính phủ thì 65,1% CBCC được hỏi cho rằng, nhận thức của cấp uỷ cũng có ảnh hưởng quyết định đến việc thực hiện chương trình CCHC của Chính phủ. Thực tế điều tra xã hội học ở các địa bàn trên chỉ rõ, có 89,3% CBCC được hỏi cho rằng, việc nắm vững những văn bản pháp luật là yếu tố cần thiết phải có đầu tiên để đội ngũ CBCC có khả năng thi hành tốt công vụ. Nhưng, trên thực tế chỉ có 37,5% CBCC được hỏi cho rằng, họ nắm vững các văn bản pháp luật cần thiết cho lĩnh vực công tác của mình. Còn 62,5% thì không nắm vững những văn bản pháp luật trên lĩnh vực công tác đó.

Để nâng cao chất lượng và hiệu quả trong việc thi hành công vụ, thì việc nhận thức và vận dụng những kiến thức về quản lý hành chính có vị trí đặc biệt quan trọng. Tuy nhiên, trên thực tế chỉ có 39,3% CBCC được hỏi khẳng định rằng, đa số CBCC đang công tác trong đơn vị mình có kiến thức quản lý hành chính Nhà nước ở mức độ tốt, còn 60,7% chưa được học về kiến thức quản lý hành chính Nhà nước. Sự bất cập về kiến thức pháp luật và kiến thức quản lý hành chính Nhà nước ảnh hưởng rất lớn đến sự hình thành năng lực, kỹ năng và phương pháp của CBCC trong việc thi hành công vụ. Trình độ chuyên môn về lĩnh vực mà CBCC đang thực thi có vai trò quyết định trực tiếp đến thực hiện chương trình CCHC trên lĩnh vực của mình. Có 96,8% CBCC được hỏi cho rằng, trình độ chuyên môn của CBCC là yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả thực hiện chương trình CCHC của Chính phủ ở ĐBSH hiện nay.

Nhưng trên thực tế: Chỉ có 49,5% CBCC khẳng định: Đa số CBCC đang công tác ở đơn vị mình có trình độ chuyên môn vững vàng; 41,2% CBCC trình độ chuyên môn còn hạn chế. Về kiến thức và kỹ năng vận dụng tin học và ngoại ngữ vào thực hiện chương trình CCHC cũng có vai trò không nhỏ. Có 49,8% CBCC được hỏi tự nhận rằng, trình độ vận dụng tin học vào thực hiện CCHC còn bị hạn chế; 50,3% còn hạn chế vận dụng về ngoại ngữ (đặc biệt tiếng Anh).

Cùng với sự cản trở về nhận thức thì năng lực, kỹ năng, phương pháp của CBCC ở ĐBSH hiện nay cũng chưa đáp ứng yêu cầu thực hiện chương trình CCHC của Chính phủ tại vùng này. Kết quả điều tra xã hội học của đề tài này về cơ bản thống nhất với việc khảo sát nhiều cơ quan Nhà nước⁽²⁾ nhất là ở cơ

sở khi thực hiện cơ chế “một cửa” đều nhận thấy kỹ năng giải quyết công việc của CBCC còn bất cập. 26,4% CBCC được hỏi cho rằng, họ có kỹ năng, phương pháp thực thi công việc trong việc thực hiện cơ chế “một cửa” đạt mức độ tốt ở đơn vị mình công tác. Còn lại 73,6% kỹ năng thực thi công việc chưa tốt.

Cải cách hành chính ở nước ta nói chung, ở ĐBSH nói riêng chưa có tiền lệ trong lịch sử. Do đó, chúng ta cần vừa làm, vừa phát hiện những giải pháp hợp lý để phát huy và những giải pháp chưa hợp lý (tức là không đáp ứng yêu cầu của công việc và nguyện vọng chân chính của nhân dân) thì kiên quyết khắc phục. Đó chính là những việc làm sáng tạo trong quá trình thực hiện chương trình CCHC của Chính phủ ở ĐBSH. Có 83,7% CBCC được hỏi cho rằng, khả năng phát hiện những bất hợp lý trong việc thực thi nhiệm vụ, trên cơ sở đó đề xuất cơ quan có thẩm quyền những văn bản phục vụ cho việc thực hiện chương trình này thật sự thiết thực và có hiệu quả là một năng lực rất cần thiết đối với CBCC hành chính Nhà nước hiện nay.

Tuy nhiên, trên thực tế, năng lực này có trong đội ngũ CBCC đang công tác ở ĐBSH còn rất khiêm tốn (29,7%). Báo cáo về tình hình CCHC của các địa phương trên cả nước cho thấy, nhìn chung phần lớn CBCC còn bị hạn chế nhiều về khả năng phát hiện, bao quát công việc và đề xuất các loại vấn đề trước yêu cầu mới của cuộc sống. Phần lớn CBCC còn lại bị hạn chế nhiều về khả năng tham mưu, đề xuất các chủ trương, chính sách, chế độ quản lý đối với các chuyên ngành, lĩnh vực”⁽³⁾.

Thực tế chỉ rõ, năng lực thực thi công vụ của cán bộ công chức trong quá trình thực hiện chương trình CCHC của Chính phủ còn gắn liền và phụ thuộc vào kỹ năng giao tiếp của họ. Họ thường phải giao tiếp qua các hình thức trao đổi trực tiếp, hội họp, điện thoại, văn bản, thư điện tử... Sự vận dụng những kiến thức và kinh nghiệm giao tiếp để giải quyết một tình huống cụ thể, thực hiện một nhiệm vụ cụ thể đó là khả năng giao tiếp. Khảo sát 388 CBCC ở thành phố Hà Nội cho thấy 56,8% CBCC được hỏi cho rằng “hàng ngày” giao tiếp với cơ quan quản lý và 31,1% cho rằng “hàng tuần” giao tiếp với cán bộ quản lý; 82% khẳng định rằng họ còn giao tiếp với người khác. Mục đích giao tiếp là để “biết phương hướng giải quyết công việc”, 72,2% giao tiếp để hiểu rõ công việc cần làm; 50,3% giao tiếp để tìm ra sự hiểu biết lẫn nhau; 21,9% là để chia sẻ thông tin. Điều đó cho thấy kỹ năng giao tiếp là yếu tố tâm lý ảnh hưởng nhiều nhất đến chất lượng thi hành công vụ của CBCC hành chính Nhà nước ở ĐBSH và qua đó ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả thực hiện chương trình cải cách hành chính ở vùng này. Còn trên thực tế, kỹ năng giao tiếp của CBCC hành chính ở ĐBSH hiện nay như thế nào? Trong số 388 CBCC được hỏi chỉ có 11,8% cho rằng cán bộ quản lý ở cơ quan họ “đáp ứng tốt” yêu cầu giao tiếp quản lý hành chính Nhà nước; 37,8% cho rằng “đáp ứng tương đối tốt”; 41,4% “đáp ứng bình thường” và 0,9% “chưa đáp ứng”. Hỏi kỹ năng giao

tiếp của CBCC thì 23,7% có biểu hiện tốt về kỹ năng giao tiếp trong công việc.

Thái độ giao tiếp của CBCC và cán bộ quản lý đối với nhân dân cũng thể hiện về mặt đạo đức nghề nghiệp của họ.

Có 56,9% người dân được hỏi cho rằng: thái độ của CBCC Nhà nước đối với nhân dân tốt hơn trước đây; 36,9% có tốt hơn, nhưng không đáng kể và 6,2% cho rằng kém đi.

Còn thái độ của CBCC đối với công việc thì có 59,3% người dân ở vùng ĐBSH được hỏi cho rằng "tốt hơn trước đây"; 36,8% có tốt hơn nhưng không đáng kể; 0,39% cho rằng kém đi.

Đạo đức công việc ở CBCC không chỉ thể hiện ở thái độ đúng đắn đối với công việc mà còn thể hiện sự tôn trọng đối với nhân dân. 39,0% người dân được hỏi khẳng định đa số CBCC "tận tụy với công việc"; 40,3% khẳng định đa số CBCC thể hiện thái độ tốt "về thái độ tôn trọng nhân dân". Khảo sát ở nhóm 198 người dân cho thấy chỉ có 26,3% khẳng định rằng cán bộ làm việc rất cẩn thận, có trách nhiệm; 17,7% nói rằng "cán bộ gợi ý tiền đút lót" để giải quyết công việc; 33,3% nói rằng "cán bộ không nhận tiền đút lót"; còn 37,4% "không có ý kiến về nhận đút lót của cán bộ". Hơn 50% trả lời rằng trong vòng 2 năm qua họ đã từng chứng kiến trường hợp cán bộ sách nhiễu nhân dân (trong đó 20,2% đã từng gặp 1 lần); 12,1% đã gặp 2-3 lần; 17,7% đã từng gặp nhiều lần (trên 3 lần). Như vậy, số người dân phải thực hiện hành vi đưa tiền đút lót cho cán bộ để giải quyết công việc của mình chưa chiếm số đông, nhưng số người dân đã từng chứng kiến cán bộ cửa quyền, sách nhiễu nhân dân đã chiếm số đông trong số người được hỏi. Tệ quan liêu, sách nhiễu, tiêu cực, tham nhũng chưa được ngăn chặn, gây nên sự trì trệ, ách tắc trở ngại không nhỏ cho tiến trình cải cách hành chính, làm giảm hiệu lực hoạt động của bộ máy Nhà nước và giảm uy tín trước xã hội, trước nhân dân. Bên cạnh đó, những phẩm chất cần thiết cho việc thực hiện cải cách hành chính hiện nay như: tinh thần ham học hỏi, tinh thần hợp tác trong công việc, sẵn sàng đề xuất lên cấp trên khi thấy công việc bất hợp lý và chịu lắng nghe ý kiến của mọi người thì nhìn chung còn hạn chế và bất cập.

Khảo sát 590 CBCC có 23,4% cho rằng đa số CBCC ở đơn vị mình "có tinh thần ham học hỏi"; 15,1% có tinh thần sáng tạo, thích đổi mới; 33,6% có tinh thần hợp tác với đồng nghiệp; 25,6% sẵn sàng đề xuất lên cấp trên khi thấy công việc bất hợp lý; 26,1% chịu khó lắng nghe ý kiến người khác.

Nguyên nhân của thực trạng nêu trên:

Một là, công tác tuyên truyền về cải cách hành chính đã thực hiện chưa đủ làm lay động sâu sắc đến tư tưởng, tình cảm của từng CBCC trong cơ quan hành chính ở ĐBSH.

Hai là, công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC chưa theo kịp yêu cầu của thực tiễn cuộc sống.

Để góp phần khắc phục những cản trở tâm lý của CBCC trong việc thực hiện chương trình cải cách hành chính của Chính phủ, cần có những giải pháp chủ yếu sau đây:

Một là, thực hiện chương trình cải cách hành chính của Chính phủ ở ĐBSH là nhiệm vụ của cấp uỷ Đảng, chính quyền và đoàn thể xã hội trong hệ thống chính trị. Cần đổi mới nội dung, phương pháp tuyên truyền nâng cao nhận thức sâu sắc về chủ trương này trong CBCC và trong nhân dân. Cần có cơ chế, biện pháp thiết thực, phát huy được ý thức của nhân dân thực hiện quyền giám sát đối với cán bộ công chức - coi đó là trách nhiệm và nghĩa vụ cao cả của mọi công dân.

Hai là, tăng cường tổng kết thực tiễn, kịp thời đổi mới công tác chỉ đạo điều hành đáp ứng yêu cầu của cuộc sống.

Ba là, đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng CBCC phù hợp yêu cầu của thực tiễn của các cơ quan hành chính, đào tạo theo ngạch và theo chức danh với những tiêu chuẩn mới phù hợp với tình hình thực hiện cải cách hành chính hiện nay.

Bốn là, đổi mới chính sách tiền lương sao cho tiền lương có vai trò động lực làm cho CBCC tận tụy với công việc. Nâng bậc lương sớm cho những người hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

Tóm lại, có rất nhiều yếu tố cần tính đến trong việc thực hiện chương trình cải cách hành chính của Chính phủ ở ĐBSH hiện nay, trong đó có những yếu tố tâm lý của chính CBCC. Do đó, việc khắc phục những yếu tố tâm lý cản trở nói trên trong quá trình thực hiện chương trình cải cách hành chính ở ĐBSH là khâu then chốt cần phải tính đến để thực hiện thắng lợi chương trình cải cách hành chính của Chính phủ - góp phần thúc đẩy phát triển nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế trong thời kỳ mới.

Chú thích

1. Nguồn: Kết quả điều tra xã hội học đề tài cấp Bộ: “*Ảnh hưởng của yếu tố tâm lý trong đội ngũ CBCC ở một số tỉnh ĐBSH - thực trạng và giải pháp*”. Đã nghiệm thu tháng 6/2006.
2. Nguồn: *Những định hướng đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức Nhà nước theo yêu cầu CCHC*. Tạp chí Tổ chức Nhà nước số 9/2003, tr. 14.
3. Tạp chí Tổ chức Nhà nước số 9/2003, tr. 14.