

MỘT SỐ CẢN TRỞ TÂM LÝ ẢNH HƯỞNG TỚI QUÁ TRÌNH CẢI CÁCH TỔ CHỨC BỘ MÁY HIỆN NAY

NGUYỄN THỊ VÂN HƯƠNG*

Trong công cuộc đổi mới, Việt Nam lấy đổi mới kinh tế làm trọng tâm. Song muốn đổi mới kinh tế thành công phải tiến hành với cải cách hành chính (CCHC). Sự thành công hay không thành công của CCHC sẽ là động lực quan trọng hoặc là trở lực lớn đối với sự phát triển nền kinh tế. Chính vì vậy mục tiêu cần tập trung trong phương hướng CCHC giai đoạn 2001 - 2005 là: *Tăng trưởng kinh tế và phát huy quyền làm chủ của nhân dân, hay nói một cách khác xây dựng một nền hành chính vững mạnh, trong sạch, hoạt động có hiệu quả, hiệu lực, hướng về phục vụ dân và phát triển kinh tế xã hội.* Trong 4 nội dung của cải cách hành chính: *cải cách thể chế; cải cách tổ chức bộ máy; nâng cao chất lượng, năng lực cán bộ công chức (CBCC); cải cách quản lý tài chính công,* bài viết của chúng tôi hướng vào nghiên cứu một số cản trở tâm lý tới quá trình cải cách tổ chức bộ máy trong CCHC hiện nay.

Cải cách hành chính mục đích làm cho bộ máy Nhà nước nói chung và

bộ máy hành chính nói riêng, vừa có hiệu quả, vừa gọn nhẹ. Sau hơn 15 năm đổi mới và thực hiện CCCH, bộ máy Nhà nước đã từng bước đổi mới, điều chỉnh bổ sung không chỉ giảm bớt đầu mối tổ chức mà còn tìm tòi và thiết kế mô hình tổ chức hợp lý, phù hợp với cơ chế quản lý mới. Phương thức chỉ đạo và hoạt động cũng đã có những chuyển biến tích cực từ Trung ương đến cơ sở. Tuy nhiên, thực tế bộ máy vẫn công kênh, biên chế lớn, hiệu lực, hiệu quả chưa cao. Vì vậy, tiếp tục kiện toàn hệ thống tổ chức bộ máy hành chính Nhà nước được đặt ra như một yêu cầu khách quan.

Thực tiễn tiến hành CCHC trong thời gian qua cho thấy có một số cản trở tâm lý tới quá trình này, những cản trở này có ảnh hưởng không nhỏ tới tiến trình CCHC. Những cản trở đó được nhìn nhận từ:

*Th.s, Học viện Hành chính Quốc gia.

- CCHC chịu ảnh hưởng từ phía đội ngũ CBCC bởi họ vừa là chủ thể tiến hành CCHC, đồng thời là đối tượng của cuộc cải cách này.

- CCHC chịu ảnh hưởng khá lớn của điều kiện xã hội và tâm lý người dân Việt Nam.

1. Cải cách hành chính chịu ảnh hưởng từ phía đội ngũ CBCC

- Phần đông đội ngũ CBCC được hình thành trong cơ chế quản lý tập trung bao cấp, vì vậy những thói quen trong cơ chế cũ đã hằn sâu trong tiềm thức. Trong hoạt động công vụ của đội ngũ CBCC hiện nay, tâm lý "xin phép" và hành động theo mệnh lệnh đã làm cho nhiều cấp hành chính bị động, lúng túng trước những vấn đề phát sinh trong thực tiễn hoạt động.

- Sống trong một nước nông nghiệp với khoảng 80% dân số là nông dân, trong mỗi người dân, mỗi CBCC đều in đậm cá tính của người nông dân Việt Nam. Đó là cá tính

trọng tình nghĩa gia đình, thầy trò, bạn bè, quê hương ... và chứa đựng cả thói quen làm ăn nhỏ, thích ổn định, lo ngại sự thay đổi...

- Bản thân đội ngũ CBCC chưa có hệ thống lý luận hoàn chỉnh trên cơ sở khoa học và thực tiễn về CCHC.

Thực tiễn nghiên cứu về nhận thức của đội ngũ CBCC ở một số cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ngãi đối với việc sắp xếp lại bộ máy tổ chức trong CCHC hiện nay qua hai giai đoạn nghiên cứu:

Giai đoạn 1: Tìm hiểu nhận thức của đội ngũ CBCC trước khi tiến hành sắp xếp lại bộ máy tổ chức.

Giai đoạn 2: Trên cơ sở kết quả giai đoạn 1, nghiên cứu nhận thức của công chức qua việc nhìn nhận, đánh giá các hoạt động của tổ chức sau khi đã sắp xếp lại bộ máy, sự tham gia của bản thân công chức vào quá trình này ...

Kết quả nghiên cứu cho thấy:

* Các mức độ nhận thức của CBCC về việc sắp xếp lại bộ máy tổ chức

Các mức độ nhận thức	Trước khi sắp xếp	Sau khi sắp xếp
Rất cần thiết	27,3%	23,5%
Cần thiết	39,7%	47,1%
Không cần thiết	26,1%	5,9%
Không quan tâm	5,5%	17,6%
Không biết	1,4%	5,9%

Từ kết quả bảng trên cho thấy: 67% CBCC nhận thức việc sắp xếp lại bộ máy tổ chức là *rất cần thiết* và *cần thiết*, nhận định này càng được kiểm nghiệm và khẳng định bằng kết quả sau khi tiến hành sắp xếp (70,6%); 88,2% CBCC cho rằng việc sắp xếp lại bộ máy thời gian qua là hợp lý. Tuy nhiên trên 80% CBCC cho rằng việc sắp xếp lại bộ máy tổ chức thời gian qua không đem lại thay đổi gì so với

trước đây; dưới 70% CBCC lo lắng sợ mất việc làm; 82,35% CBCC đề nghị cần thay đổi (điều chỉnh) *thu nhập* của công chức so với hiện nay. Điều này cho thấy CBCC quan tâm tới việc sắp xếp lại bộ máy tổ chức có ảnh hưởng như thế nào đến *quyền lợi* của họ. Chính vì vậy cần xem xét *quyền lợi* một cách hợp lý vì đây là yếu tố tác động quan trọng tới hiệu quả công việc của mỗi công chức và hoạt động của tổ chức nói chung.

** Nhận thức của CBCC về những yếu tố ảnh hưởng tới việc sắp xếp lại bộ máy tổ chức*

Trên cơ sở nghiên cứu giai đoạn 1 qua hệ thống an kết mở, chúng tôi tiến hành sắp xếp theo các nhóm yếu tố khách quan và chủ quan với 3 mức độ: *tích cực, bình thường, chưa tích cực*. Kết quả cho thấy:

- *Nhóm các yếu tố khách quan tác động tới việc sắp xếp lại bộ máy tổ chức bao gồm:* Phân định chức năng nhiệm vụ của các cơ quan, cách thức tổ chức hoạt động của cơ quan, chế độ chính sách lợi ích cho CBCC, quan hệ giữa người lãnh đạo và cấp dưới, thu nhập, phân công phân nhiệm, tính cụ thể địa phương, đào tạo và đào tạo lại ... Trong các yếu tố trên việc *phân định lại chức năng nhiệm vụ tránh sự trùng lặp chồng chéo giữa các tổ chức* hiện nay được công chức xếp ở vị trí thứ nhất (trên 70%). *Năng lực và hiệu quả công tác* được công chức xếp ở vị trí thứ hai. Xếp ở vị trí thứ ba là vấn đề *đào tạo và đào tạo lại*. Đây là ba vấn đề hết sức quan trọng quyết định hiệu quả hoạt động của tổ chức trong tình hình thực tiễn CCHC hiện nay.

- *Nhóm các yếu tố chủ quan ảnh hưởng tới việc sắp xếp lại bộ máy tổ chức bao gồm:* Sự hạn chế trong nhận thức của CBCC, CBCC không muốn sự xáo trộn lại tổ chức, trình độ năng lực chuyên môn hạn chế, CBCC sợ mất việc làm đời sống khó khăn, không muốn mất chức vụ, muốn được đề bạt ở vị trí cao hơn, bảo thủ quan liêu, ... được công chức xếp theo hai nhóm: các yếu tố thuộc về *cán bộ quản lý và các yếu tố thuộc về CBCC*. 70% công chức thấy rằng *nhận thức* của bản thân về chủ trương sắp xếp lại bộ máy tổ chức còn hạn chế, dưới 70% CBCC tự nhận thấy năng lực chuyên môn còn bất cập. Điều này hết sức đáng mừng khi bản thân CBCC tự nhìn nhận được những bất cập của mình so với yêu cầu đổi mới hiện nay (gần 50% CBCC sẵn sàng học tập để nâng cao trình độ). Tuy nhiên 100% CBCC vẫn muốn tiếp tục được làm tốt công việc được giao, điều này cũng phản ánh một thực trạng CBCC có sức ỳ lớn trong công việc, không muốn sự thay đổi ...

Như vậy, qua kết quả nghiên cứu thực tiễn phản ánh mâu thuẫn trong bản thân đội ngũ CBCC đó là:

- Công chức nhận thức được việc sắp xếp lại bộ máy tổ chức là *rất cần thiết và cần thiết* chiếm tỉ lệ trên 70%.

- Chỉ có 17,6% CBCC muốn được *sắp xếp lại bộ máy tổ chức*, trên 80% CBCC (*không muốn sắp xếp, không quan tâm, thế nào cũng được, lo lắng không biết thế nào*).

- Gần 30% CBCC có *thái độ tham gia rất tích cực và tích cực* vào quá trình sắp xếp lại bộ máy tổ chức...

Những con số đơn cử trên đây cho chúng ta thấy những trần trở, mâu thuẫn trong mỗi CBCC đang tự đấu tranh với chính mình và ảnh hưởng không nhỏ từ nhận thức của họ tới xúc cảm, thái độ, hành vi khi họ tham gia vào quá trình sắp xếp lại bộ máy tổ chức. Nếu CBCC chưa thật sự thông suốt, chưa có hệ thống lý luận hoàn chỉnh trên cơ sở khoa học và thực tiễn về CCHC sẽ là nguyên nhân, đồng thời cũng là lực cản đối với quá trình này.

2. CCHC chịu ảnh hưởng khá lớn của điều kiện xã hội và tâm lý người dân Việt Nam

- CCHC đang được tiến hành trong điều kiện một xã hội nông nghiệp lạc hậu, cổ truyền, lại không trải qua trường học dân chủ, ý thức dân chủ và năng lực dân chủ không tương xứng, văn hoá pháp luật, văn hoá dân chủ chưa phát triển thành *nhu cầu* văn hoá để định hình trong lối sống của cá nhân - công dân - công chức, càng chưa trở thành nếp, chuẩn mực trong phương pháp và phong cách công tác ở công sở.

- Do đặc điểm từ một nước phong kiến nửa thuộc địa tiến lên chủ nghĩa xã hội bỏ qua giai đoạn phát triển tư bản chủ nghĩa, vì vậy

đa số nhân dân, kể cả lớp trẻ và không ít người lao động ý thức dân chủ chưa cao. Tập quán pháp luật chậm hình thành do sức ì, thói quen, ý thức coi "*lệ làng cao hơn phép nước*" trong một số trường hợp "*lệ*" vẫn có sức mạnh lấn át luật. Một bộ phận nhỏ trong đội ngũ CBCC và nhân dân còn mang nặng tâm lý bình quân, thụ động, trông chờ ... Như vậy, việc đẩy mạnh cải cách trong giai đoạn tới không thể không giải quyết triệt để những hiện tượng trên.

Bài viết của chúng tôi xuất phát từ việc tổng hợp một phân kết quả lý luận và bước đầu nghiên cứu thực tiễn về những cản trở tâm lý đối với quá trình sắp xếp lại bộ máy tổ chức. Bên cạnh những kết quả đáng ghi nhận trong CCHC thời gian qua cũng cần nhìn lại những khó khăn và trở ngại trong tiến trình này để giai đoạn tới tránh được những tồn tại trên. Hy vọng rằng nghiên cứu này sẽ góp một phần nhỏ cùng người quản lý và bản thân đội ngũ CBCC nhìn nhận rõ hơn diễn biến tâm lý của mình, của cán bộ dưới quyền và những ảnh hưởng của nó tới hiệu quả công việc và hiệu quả của quá trình sắp xếp lại bộ máy trong CCHC hiện nay.♣