

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

Thực hiện có hiệu quả CCHC vùng đồng bằng sông Hồng trong thời kỳ mới

■ TS. VŨ ANH TUẤN (*)

Nguyên nhân chủ yếu của tồn tại và những thành tựu trong tiến trình CCHC triển khai gần 15 năm qua, xét đến cùng là vấn đề cán bộ. Để công cuộc CCHC từ nay đến 2010 có hiệu quả nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cần được xác định là giải pháp trọng yếu nhất.

Để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức được xác định trên hai nhóm giải pháp chính.

1. NHÓM THỨ NHẤT - NHỮNG GIẢI PHÁP CHUNG.

1. Đặt CCHC trong nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa và xu thế thời đại trong thời kỳ phát triển mới.

Trước hết - Với tính cách là nhà nước của dân, do dân và vì dân - nền hành chính nói chung, bộ máy hành chính nhà nước công quyền nói riêng cần phải được tổ chức, kiện toàn trên cơ sở thực tiễn, trong đó, hướng tới dân, trọng dân, trọng pháp là điểm xuất phát, bao

trùm của thực tiễn xã hội ta hiện nay.

Thứ hai - Kinh tế thị trường là một nền kinh tế cạnh tranh, nhạy cảm, năng động và chuyển động không ngừng. Kinh tế thị trường ở nước ta hiện nay chứa đựng những yếu tố tích cực, song cũng không ít tiêu cực. Trên cơ sở nền kinh tế - cải cách bộ máy hành chính nhà nước không thể không bắt đầu từ định hướng xã hội chủ nghĩa của nền kinh tế thị trường nước ta hiện nay. Kiện toàn tổ chức bộ máy nhà nước

không thể không đặt trong mối quan hệ với kinh tế (giữa kiến trúc thượng tầng với cơ sở hạ tầng). Một bộ máy hành chính công quyền phù hợp sẽ tạo điều kiện cho các hoạt động kinh tế phát triển và ngược lại. Chiều kích đó là một quy luật khách quan. Bước sang kinh tế sản xuất hàng hoá, nhiều thành phần, vận hành theo cơ chế thị trường nay là nền kinh tế thị trường ở nước ta được tiến hành hơn hai mươi năm, tuy còn mới mẻ song cũng đã có nhiều thay đổi theo các chiều cạnh khác nhau.

Thứ ba - Đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá từ nền kinh tế thị trường của nước ta đang đặt trong xu thế giao lưu, hợp tác và hội nhập, đồng thời hướng đến nền kinh tế tri thức...

Đó là những tiền đề khách quan quy định nội dung, chương trình CCHC của nước ta nói chung, Đồng bằng sông Hồng (ĐBSH) hiện nay nói riêng

2. Trên cơ sở tổng kết, làm sáng tỏ nội dung khoa học và thực tiễn của bộ máy hành chính - xây dựng mô hình và xác lập chương trình, nội dung

(*) Phó Viện trưởng Viện xã hội học và Tâm lý lãnh đạo quản lý - Học viện chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh

tiến hành CCHC một cách cụ thể, có hiệu quả thiết thực và toàn diện.

Những tổng kết sau 20 năm đổi mới và gần 15 năm tiến hành CCHC là những bài học kinh nghiệm vô cùng quý giá để chứng minh, khảo nghiệm những vấn đề khoa học - lý luận chúng ta đã vận dụng cụ thể hoá trong thực tiễn. Để xây dựng mô hình, xác lập chương trình, nội dung CCHC một cách cụ thể, có hiệu quả thiết thực và toàn diện trong giai đoạn hiện nay đến năm 2010 ở ĐBSH cần chú ý những vấn đề có tính nguyên tắc sau:

- Thiết lập và coi trọng sự thống nhất cao giữa tính khoa học (lý luận) với tính Đảng (quan điểm, định hướng, chủ trương) với tính cách mạng (thay đổi, chuyển biến). Khẳng định rằng công cuộc CCHC không thuần túy là vấn đề thực tiễn mà là một khoa học. Đúc kết từ những kinh nghiệm thực tế của các quốc gia trên thế giới - CCHC đã trở thành lý thuyết khoa học trong tổ chức nhà nước... cần phải được nghiên cứu một cách nghiêm túc, cơ bản, có tính hệ thống. Những lý thuyết khoa học về CCHC cần được thẩm định và lấy những quan điểm, chủ trương và định hướng của Đảng làm hệ quy chiếu. Hơn nữa chiều kích của các lý thuyết khoa học CCHC không chỉ ở chỗ làm giàu kho tàng nhận thức chủ quan mà phải tạo được những cải biến và làm thay đổi thực tiễn cuộc sống theo khuynh hướng phát triển.

- Kết hợp cao độ tính thống nhất lý luận - thực tiễn. Đặt trong mối quan hệ tương tác giữa lý luận - thực tiễn trong giải pháp là tính xác định (tính định lượng) về cấp độ phản ánh của lý luận và thực tiễn. Trong giải pháp này - quan điểm của chúng tôi: Thực tiễn phải là "quan điểm cơ bản, quan điểm thứ nhất của lý luận nhận thức". Thực tiễn ở đây, trước hết là tính lịch sử - xã hội cụ thể là: môi trường địa lý, là hoàn cảnh kinh tế - xã hội và là con người đích thực của từng mảnh đất, từng địa phương vùng ĐBSH đang hàng ngày, hàng giờ vật lộn với bao những khó khăn đời thường để lao động, sản xuất cho cuộc mưu sinh. CCHC hãy bắt đầu từ thực tiễn đó để chọn lọc, tổ chức, kế thừa và phát triển lý luận. Bài học chúng ta đã trả giá quá nhiều về mối quan hệ này. Bệnh sùng bái lý luận (tầm chương, trích cú), không dám phát triển lý luận (sợ chệch hướng); xa rời thực tiễn cụ thể... là một quá khứ thực tế đau lòng cần phải được "thoát xác" trong công cuộc CCHC trong giai đoạn hiện nay đến 2010.

3. Nâng cao hiệu lực của pháp chế, pháp lệnh trong tổ chức thực hiện CCHC. Quá trình triển khai CCHC phải được tiến hành đồng bộ, toàn diện... Đặt CCHC với đổi mới chính trị và đổi mới kinh tế. Một trong những nguyên nhân dẫn đến những trì trệ, hiệu quả CCHC những năm trước đây và hiện nay nói chung, ĐBSH

nói riêng chưa cao là ở tính không triệt để, thiếu nghiêm minh, không tôn trọng kỷ cương, luật pháp. Ảnh hưởng từ tâm lý tiểu nông kéo dài - một bộ phận không nhỏ cán bộ, công chức (trong đó có cả những cán bộ lãnh đạo, có chức năng xây dựng luật, hoạch định chương trình, nội dung CCHC) chưa có tác phong làm việc dưới sự điều tiết của luật mà vẫn duy trì thói quen làm việc theo "lệ". Do vậy khi triển khai công việc hay cả nể, sợ sứt mẻ tình cảm, không được lòng mọi người... nên thường yếu về khâu kiểm tra, giám sát và quy trách nhiệm. Xây dựng nhà nước pháp quyền của dân, do dân và vì dân là một trong những mục tiêu CCHC, thực chất là xác định nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội phải hoạt động trong khuôn khổ hợp hiến, hợp pháp theo tinh thần trọng dân, trọng pháp. Do vậy giải pháp ở đây là tăng cường quyền lực kết hợp với quy trách nhiệm cá nhân rõ ràng trong quá trình thực thi công vụ. Các nguyên tắc, chế tài cần được thực thi nghiêm minh đối với các tổ chức, cá nhân trên mọi lĩnh vực hoạt động.

Triển khai CCHC cần được tiến hành toàn diện các nội dung: Cải cách thể chế, trước hết là thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; thể chế về tổ chức và hoạt động của hệ thống hành chính nhà nước; Đổi mới quy trình xây dựng và ban hành các văn bản quy phạm pháp luật; Cải

cách phương thức hoạt động và thủ tục hành chính theo cơ chế "một cửa"; Cải cách tổ chức bộ máy hành chính; bố trí cơ cấu bộ máy các phòng ban theo hướng gọn nhẹ, có hiệu quả; Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có kỹ năng hành chính và những năng lực, phẩm chất tâm lý cần thiết đáp ứng yêu cầu CCHC trong giai đoạn phát triển mới; Cải cách phương thức quản lý chính sách tài chính công - tăng cường tính công khai, minh bạch trong các chính sách tài chính, đặc biệt là các khoản thu, chi tiêu công; Cải tiến quy trình phân bổ ngân sách một cách hợp lý; tăng cường sự giám sát của HĐND và các tổ chức đoàn thể xã hội đại diện nhân dân, giảm thiểu tối đa những chi phí không cần thiết, thực hành tiết kiệm, chống thất thoát và lãng phí...CCHC phải được tiến hành đồng bộ với đổi mới chính trị và tăng trưởng kinh tế địa phương. Tăng cường vai trò lãnh đạo của các cấp ủy Đảng trên cơ sở xây dựng, chỉnh đốn và đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng ở các cấp cơ sở. CCHC đặt tăng trưởng kinh tế làm nhiệm vụ trọng tâm. Hoàn thiện các chính sách kinh tế đối với các thành phần kinh tế theo hướng tạo điều kiện và kích thích các doanh nhân, các nhà đầu tư thực hiện tốt hoạt động của bản thân và khuyến khích làm giàu cho xã hội...

4. Đổi mới phương pháp

giáo dục, tăng cường công tác thông tin, tuyên truyền, nâng cao dân trí. Giáo dục nhận thức về xã hội về dân chủ và pháp luật cho các đối tượng xã hội là một trong những nội dung cơ bản của đổi mới phương pháp giáo dục về CCHC hiện nay. Cần tăng cường các nhận thức, hiểu biết về Đảng, Nhà nước và vai trò của nhân dân lao động là những nội dung thiết thực trong tiến hành CCHC giai đoạn hiện nay. Trong những vấn đề này cần nhận thức đúng về dân chủ ở cơ sở, nhất là ở cơ sở nông thôn, làng, xã, về quy chế thực hiện dân chủ và uốn nắn những nhận thức lệch lạc về tập trung dân chủ, về quyền và nghĩa vụ, về cá nhân với xã hội, về công dân với nhà nước. Bởi đó là những mối quan hệ cơ bản mà CCHC hiện nay còn đang có những nổi cộm cần tháo gỡ.

2. NHÓM THỨ HAI - NHỮNG GIẢI PHÁP CỤ THỂ.

1. Đổi mới công tác tổ chức và cán bộ. Giải pháp về công tác tổ chức, cán bộ phản ánh trên hai phương diện: xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức với tính cách là một tập thể, một ê-kip và nâng cao chất lượng cán bộ qua các khâu: Đánh giá, lựa chọn, sắp xếp, quy hoạch, đào tạo và luân chuyển cán bộ. Giải pháp này tiến hành qua các bước cụ thể sau:

- Thứ nhất: Trong xây dựng đội ngũ cán bộ chú trọng các yêu cầu cơ bản để hình thành

một tập thể có chất lượng. Những yêu cầu đó là: Xác định mục tiêu; Tiến hành tổ chức cơ cấu, bộ máy và số lượng cán bộ trên cơ sở định biên, xây dựng chức danh, tập hợp đội ngũ; Xác lập phương thức hoạt động và các thủ tục hành chính cần thiết giữa cơ chế tác động với cơ chế vận hành; Xác định thời gian hoạt động với tính cách là nguyên tắc quản lý cán bộ, công chức; Đầu tư cơ sở vật chất, phương tiện, trang thiết bị hoạt động...

- Thứ hai: Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trên cơ sở lựa chọn cán bộ, trong đó "dung hợp tâm lý" là một trong những giải pháp tâm lý nhằm lựa chọn và xây dựng đội ngũ cán bộ có chất lượng. Dung hợp tâm lý thực chất là kết hợp được những phẩm chất tâm lý của đội ngũ cán bộ nhằm tạo được sự tương đương về xu hướng, quan điểm, cách đánh giá và sự bù trừ về các phẩm chất: tính cách, khí chất của đội ngũ cán bộ, công chức trong một tập thể, hình thành đội ngũ.

- Thứ ba: Đổi mới công tác đánh giá, sắp xếp, quy hoạch, đào tạo và luân chuyển cán bộ. Công tác đánh giá cán bộ căn cứ trên hai tiêu chí: thông qua hoạt động thực tiễn với kết quả hoạt động thực tiễn của cán bộ; Đánh giá cán bộ qua các phẩm chất tâm lý - nhân cách cán bộ. Đảm bảo nguyên tắc và phương pháp đánh giá cán bộ theo quan điểm khách quan, lịch sự - cụ thể, tính toàn diện và phát triển...

Đánh giá lại công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; xây dựng và triển khai kế hoạch về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trong bộ máy hành chính nhà nước theo từng loại: cán bộ lãnh đạo; cán bộ công chức hành chính, sự nghiệp, cán bộ chính quyền các cấp...

Tiếp tục đổi mới nội dung, chương trình và phương thức đào tạo, bồi dưỡng, chú trọng nâng cao kiến thức, kỹ năng hành chính cho đội ngũ cán bộ, công chức theo chức trách nhiệm vụ đang đảm nhận. Xây dựng nội dung, chương trình một cách phù hợp, có tính thiết thực với từng loại đối tượng đào tạo, bồi dưỡng.

Với thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức các tỉnh đồng bằng sông Hồng cần đa dạng hoá công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Từng bước hiện đại hoá các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hành chính. Xây dựng hệ thống kiểm tra, đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng. Kết hợp đào tạo chính quy với các hình thức đào tạo không chính quy, giữa tại chức và tập trung, căn cứ vào công tác quy hoạch cán bộ theo độ tuổi, tính chất, cấp độ công việc.

Tổ chức lại hệ thống cơ sở trường, lớp và phân cấp đào tạo đối với từng đối tượng đào tạo. Đào tạo tại chỗ, gửi đi đào tạo căn cứ vào phân loại từng đối tượng quy hoạch

Rút kinh nghiệm và xây dựng phương án luân chuyển cán bộ một cách hợp lý. Căn cứ vào nhu cầu cán bộ và nhiệm vụ của các tổ chức để tiến hành luân chuyển cán bộ. Quá trình luân chuyển cán bộ trên cơ sở tiêu chuẩn và cơ cấu cán bộ. Mục đích luân chuyển là tạo điều kiện cho những cán bộ trong diện luân chuyển có cơ hội hoàn thành tốt hơn nhiệm vụ và chuẩn bị đảm nhận công tác ở cương vị cao hơn. Khắc phục tình trạng trái ngành, trái nghề, hoặc lợi dụng luân chuyển để "trù dập" những cán bộ không cùng ê-kíp, tranh thủ cơ hội đưa những người thân vào cùng tổ chức "phường hội".

2. Xây dựng hệ thống chính sách, chế độ công chức, công vụ một cách thiết thực, tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ, công chức yên tâm, hoàn thành tốt chức trách. Xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách cán bộ một cách thiết thực, hợp lý. Trước mắt, cụ thể hoá các văn bản hiện hành và đề xuất với Chính phủ một số quy định bổ sung về pháp lệnh cán bộ, công chức. Quán triệt và triển khai đến từng cán bộ, công chức những văn bản hướng dẫn thực hiện các tiêu chuẩn, chức danh, ngạch công chức. Trên cơ sở đó, các địa phương tiến hành rà soát, phân loại theo tiêu chuẩn chức danh cán bộ chuyên trách, hành chính và nghiệp vụ ở các cấp cơ sở. Khắc phục tình trạng tùy tiện, đưa những người thân, quen không đủ

tiêu chuẩn vào đảm nhiệm các chức công chức và thi hành công vụ để được hưởng các chế độ, chính sách đãi ngộ. Chấp hành nghiêm chỉnh các chính sách, chế độ cán bộ, công chức của Chính phủ ban hành, đặc biệt là các chế độ tiền lương, tiền thưởng và các ưu đãi khác. Tăng cường tính năng động, chủ động trong các hoạt động kinh tế của địa phương, tạo công ăn việc làm cho cán bộ, công chức. Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho cán bộ, công chức, song cũng kiên quyết trước những hành vi vi phạm chính sách, "ăn chặn" chế độ đãi ngộ của những người có công. Liên kết với các nhà đầu tư cùng đảng bộ, chính quyền và các tổ chức đoàn thể địa phương thực hiện các chương trình từ thiện, xây nhà tình nghĩa, giúp đỡ những gia đình cán bộ, công chức có hoàn cảnh khó khăn. Phát huy nội lực, từng bước cải thiện và nâng cao đời sống tinh thần, vật chất cho cán bộ, công chức địa phương, công sở. Tổ chức các chuyến tham quan du lịch, nhằm tăng sự giao lưu và hiểu biết xã hội cho cán bộ, công chức hàng năm.

3. Nâng cao tinh thần trách nhiệm, năng lực - kỹ năng công tác và đạo đức cán bộ, công chức. Tiêu chuẩn hoá chức danh cán bộ, công chức là vấn đề cơ bản nhằm thực hiện có hiệu quả công cuộc CCHC ở các tỉnh đồng bằng sông Hồng nói riêng. Cơ sở để thực hiện hoá các tiêu chuẩn

chức danh cán bộ là xác định các phẩm chất tâm lý đội ngũ cán bộ, công chức. "Đúng người, đúng việc"; "Dụng nhân như dụng mộc" là kinh nghiệm từ xưa, trở thành một trong những phương châm cơ bản của công tác lựa chọn, sắp xếp cán bộ. Trên thực tế, một số địa phương đồng bằng sông Hồng còn đơn giản, chủ quan và chưa thực vận dụng tốt phương châm này khi sử dụng và xây dựng đội ngũ cán bộ. Trên mặt bằng chung hiện nay, để khắc phục sự hạn chế đó, giải pháp để cập đến một số nội dung cụ thể sau:

- Xác định xu hướng, giáo dục quan điểm trong đời sống nhận thức kết hợp với khơi dậy tình cảm và hình thành niềm tin cho đội ngũ cán bộ, công chức. Xác định xu hướng thực chất là sự hướng nhận thức của cán bộ, công chức đến một giá trị xã hội nhất định làm cơ sở cho họ lựa chọn, hướng tới và trở thành "lẽ sống", thành lý tưởng cho hành vi hoạt động. Giáo dục giá trị có nội dung về CCHC là giải pháp cơ bản nhằm nâng cao tinh thần trách nhiệm cho đội ngũ cán bộ, công chức các tỉnh đồng bằng sông Hồng hiện nay. Để giá trị lựa chọn gắn với thể chế chính trị, kinh tế - xã hội trong CCHC cần đặt nó trong một quan điểm (thế giới quan) nhất định. Trong vấn đề này - quan điểm được xác lập trên những nguyên tắc cơ bản: khách quan; lịch sử -

cụ thể, phát triển và nguyên tắc toàn diện. Khơi dậy tinh thần trách nhiệm và ý chí quyết tâm thực hiện CCHC trong đội ngũ cán bộ, công chức còn được phản ánh ở việc khơi dậy tình cảm, hình thành niềm tin. Khơi dậy tình cảm chính là hình thành cảm xúc, thái độ nhằm bày tỏ suy nghĩ, tâm tư cho đội ngũ cán bộ, công chức trước những vấn đề đặt ra trong CCHC. Cuối cùng, nâng cao tinh thần trách nhiệm cho đội ngũ cán bộ, công chức trong quá trình thực thi công vụ còn ở giáo dục và hình thành niềm tin. Với tính cách là hệ quả của nhận thức, tình cảm - niềm tin được hình thành sẽ củng cố bền vững hơn những giá trị đã được xác định, chuyển thành ý chí nghị lực để hiện thực hoá các chủ trương, chính sách, nội dung CCHC.

Nâng cao năng lực - kỹ năng cán bộ, công chức góp phần thực hiện có hiệu quả CCHC là một giải pháp thiết thực giai đoạn hiện nay ở đồng bằng sông Hồng. Thực tế nhiều chục năm qua, chúng ta hoặc chủ quan, hoặc duy ý chí vấn đề nâng cao năng lực, rèn luyện kỹ năng cho đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nói riêng. Với quan niệm truyền thống (trọng văn) một cách cục đoan, nên cho rằng "khắc học, khắc biết"; "đã học đến đại học thì làm gì mà chẳng được" dẫn đến coi nhẹ phát hiện và bồi dưỡng "tu

chất" là một thực tế sai lầm khi đào tạo năng lực, xây dựng nhân tài. Do vậy, năng lực - kỹ năng phải được xác định bắt đầu từ việc nhận biết các thành tố với tính cách là những điều kiện chủ quan cho con người hoàn thành công việc đến đâu: tư chất, năng khiếu, sở trường, sở đoản đối với tính chất hoạt động chủ đạo của mỗi cán bộ, công chức. Kỹ năng hành chính bắt đầu từ những thành tố có tính "tự nhiên" kết hợp với hoạt động thực tiễn và môi trường xã hội trực tiếp. Kỹ năng hành chính của cán bộ công chức được phản ánh qua những nhóm năng lực cụ thể: năng lực tổ chức; năng lực chuyên môn; năng lực trí tuệ và năng lực ứng xử...

Để thực hiện được các biện pháp trên cần phải có sự cố gắng nỗ lực của mọi cán bộ, công chức, sự tin tưởng giao phó nhiệm vụ của cấp trên đối với người lãnh đạo, quản lý. Để CCHC có hiệu quả đòi hỏi phải có sự đoàn kết thống nhất của các cấp, các ngành và toàn thể nhân dân, cần có sự đóng góp công sức không biết mệt mỏi của bản thân những cán bộ, công chức trước thử thách trong những công việc của mình đảm nhiệm, CCHC sẽ đi đến thắng lợi là một tất yếu khách quan của cách mạng nước ta nhằm tiến tới xây dựng một nước Việt Nam dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ và văn minh ■