

Cải cách hành chính và quy luật kinh tế thị trường

■ TS. NGUYỄN NINH THỰC

Quản lý hành chính nhà nước và quy luật kinh tế thị trường có mối quan hệ chặt chẽ, tác động lẫn nhau, trong đó quản lý hành chính nhà nước đóng vai trò rất quan trọng. Nếu quản lý hành chính nhà nước phù hợp với quy luật phát triển của kinh tế thị trường sẽ tạo ra động lực rất to lớn, thúc đẩy kinh tế, xã hội phát triển. Kinh tế, xã hội phát triển sẽ đặt ra những yêu cầu mới, cao hơn, đòi hỏi quản lý hành chính nhà nước phải thay đổi theo. Nếu quản lý hành chính nhà nước không phù hợp với quy luật kinh tế thị trường sẽ cản trở sự phát triển kinh tế, xã hội; nghiêm trọng hơn có thể dẫn đến khủng hoảng kinh tế – xã hội.

Làm cho quản lý hành chính nhà nước phù hợp với quy luật phát triển của kinh tế thị trường, đó chính là cải cách hành chính và cải cách hành chính cũng phải tuân theo những quy luật cơ bản của kinh tế thị trường như: quy luật cung – cầu, cạnh tranh, coi khách hàng là "thượng đế", uy tín, chất lượng.

Cải cách thể chế và thủ tục hành chính:

Kinh tế thị trường đòi hỏi phải có một hệ thống pháp luật hoàn chỉnh, đồng bộ, kịp thời, ổn định, nhất quán, phù hợp với luật pháp quốc tế và được đối tượng điều chỉnh chấp nhận.

Hệ thống luật pháp của nước ta hiện nay còn chưa hoàn chỉnh. Với tiến độ xây dựng luật như hiện nay phải mất nhiều năm nữa nước ta mới có một hệ thống pháp luật tương đối hoàn chỉnh. Một khó khăn lớn của nước ta trong tiến trình gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO) là thiếu nhiều văn bản pháp luật và những văn bản pháp luật hiện hành có nhiều điều, khoản không phù hợp với luật pháp quốc tế.

Phải "tăng tốc" trong xây dựng và thông qua các văn bản pháp luật và đặc biệt là phải đổi mới tư duy, đổi mới cách xây dựng luật, hướng về đối tượng điều chỉnh, phát huy dân chủ rộng rãi, tập hợp nhiều

ý kiến đóng góp của đối tượng điều chỉnh (dân, doanh nghiệp, các nhà đầu tư...) làm cho văn bản pháp luật sát thực tế, có tính khả thi cao.

Trong kinh tế thị trường, cơ hội đáng giá "nghìn vàng". Ai "chớp" được cơ hội, người đó sẽ thắng. Điều đó đòi hỏi nhà nước và từng địa phương phải có chính sách thu hút, hấp dẫn đầu tư và thủ tục hành chính thông thoáng, nhanh gọn. Cải cách hành chính phải loại bỏ những phiền hà về thủ tục hành chính khi giải quyết công việc của dân, doanh nghiệp và các nhà đầu tư. Các quy định về hồ sơ, thủ tục hành chính, trước hết phải xuất phát từ thực tế, đáp ứng nhu cầu và lợi ích của dân, doanh nghiệp và các nhà đầu tư, đơn giản, dễ hiểu, dễ thực hiện, khắc phục cách làm chỉ quan tâm bảo đảm tiện lợi cho việc quản lý. Quản lý để phát triển chứ không phải quản lý để "thắt chặt".

Cải cách tổ chức bộ máy và nhân sự:

Cải cách tổ chức bộ máy phải tuân theo quy luật cung – cầu, có thành lập tổ chức mới khi có nhu cầu thực sự cần thiết và có thể giải thể khi hết chức năng, nhiệm vụ. Nội dung chính của cải cách tổ chức bộ máy là khắc phục sự chồng chéo, thiếu cụ thể, rành mạch về chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước của các bộ, ngành trung ương và giữa trung ương với các cấp chính quyền địa phương. Đây là nguyên nhân chủ yếu dẫn đến đùn đẩy trách nhiệm, gây phiền hà, nhũng nhiễu dân. Cần phải có đổi mới tư duy khi xác định chức năng, nhiệm vụ của các tổ chức quản lý nhà nước, chuyển từ chức năng chủ yếu là quản lý sang chức năng chủ yếu là phục vụ, phục vụ dân, phục vụ các thành phần kinh tế và các nhà đầu tư. Cần chuyển mạnh từ quản lý theo tổ chức sang quản lý theo pháp luật. Có làm như vậy mới khắc phục tình trạng tổ chức bộ máy công kênh, nhiều tầng nấc như nhiều năm qua.

Chỉ có thể đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức khi tuân theo quy luật cung - cầu, quy luật cạnh tranh và coi khách hàng là thượng đế trong các khâu thi tuyển, sử dụng, quản lý, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Chỉ tổ chức thi tuyển và thi nâng ngạch khi thực sự có nhu cầu cho từng vị trí công tác; phải bảo đảm công khai, công bằng, minh bạch trong thi tuyển và thi nâng ngạch. Thi tuyển như hiện nay thì thi tuyển vào biên chế và thi nâng ngạch thực chất là nâng lương chứ chưa phải xuất phát từ nhu cầu cần thiết của công việc.

Chỉ có thể đổi mới, nâng cao chất lượng hiệu quả công tác và đạo đức công vụ khi áp dụng quy luật cạnh tranh vào việc quản lý và sử dụng cán bộ, công chức. Cạnh tranh là động lực tạo ra đổi mới. Biên chế "suốt đời" là thủ tiêu cạnh tranh, thủ tiêu ý chí phấn đấu vươn lên, là nguyên nhân chính làm cho đội ngũ cán bộ, công chức phải luôn sợ mất việc thì họ mới làm việc có chất lượng, hiệu quả, giữ gìn phẩm chất, đạo đức và không ngừng phấn đấu vươn lên. Đây là một việc rất khó khăn, nhưng không thể không làm. Để có thể chuyển sang chế độ hợp đồng, phải làm đồng bộ 4 việc: xây dựng tiêu chuẩn cụ thể về kiến thức, kỹ năng chuyên môn và đạo đức cho từng vị trí công tác; dân chủ công khai, công bằng, minh bạch trong thi tuyển; giao quyền nhận xét, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật hàng năm cho cán bộ trực tiếp quản lý, thực hiện rộng rãi bảo hiểm xã hội và cải cách chế độ tiền lương.

Trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức phải xuất phát từ nhu cầu của "khách hàng", xoá bỏ bao cấp, duy ý chí và đẩy mạnh xã hội hoá công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Mỗi bộ, ngành, mỗi tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương có một cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức như hiện nay là quá lãng phí tiền của Nhà nước. Xây dựng kế hoạch, phân bổ chỉ tiêu đào tạo, bồi dưỡng hàng năm của trung ương cho các bộ, ngành và địa phương là cách làm quan liêu, bao cấp. Hãy trao quyền chủ động, tự chịu trách nhiệm cho từng bộ, ngành và cho từng địa phương để họ căn cứ nhu cầu thực tế của mình ký kết hợp đồng cả về nội dung và phương thức đào tạo, bồi dưỡng với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng có uy tín, chất lượng ở trong và ngoài nước. Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng phải

chuyển sang phương thức bồi dưỡng theo chuyên đề tự chọn thay cho việc mở các khoá bồi dưỡng bắt buộc như hiện nay. Nhà nước quy định thời gian tham gia học tập, bồi dưỡng bắt buộc hàng năm đối với cán bộ, công chức. Cán bộ, công chức căn cứ vào những gì mình còn thiếu, xây dựng kế hoạch học tập để lấp dần những "lỗ hổng" về kiến thức, kỹ năng, đáp ứng tiêu chuẩn của vị trí công tác và chuẩn bị cho cơ hội thăng tiến.

Đạo đức công vụ thực chất là đạo đức của người "bán hàng". Nhà nước ta là nhà nước của dân, do dân và vì dân, nhưng tại sao trong một số trường hợp dân lại không gần gũi với chính quyền, dân rất ngại khi đến cơ quan công quyền? Nguyên nhân chính là do không ít cán bộ, công chức còn quan cách, hách dịch, cửa quyền, những nhiễu thậm chí ăn hối lộ. Người "bán hàng" phải coi khách hàng (dân, các thành phần kinh tế, các nhà đầu tư) là thượng đế, niềm nở đón tiếp, tôn trọng khách hàng, tận tình, chu đáo. Khách hàng chưa biết thì hướng dẫn, chưa hiểu thì giải thích, chưa thông thì thuyết phục. Người "bán hàng" phải làm "vui lòng khách đến, vừa lòng khách đi". Phải làm công tác "tiếp thị", đến với khách hàng, lắng nghe góp ý của khách hàng để sửa đổi lỗi lầm làm việc, nhận khó khăn, vất vả về mình, tạo điều kiện thuận lợi nhất cho khách hàng. Đó chính là đạo đức công vụ.

Để đánh giá đạo đức, phẩm chất của cán bộ, công chức, ngoài việc đặt thùng thư góp ý, các cơ quan công quyền cần định kỳ lấy phiếu đánh giá của khách hàng đối với từng cán bộ, công chức.

Kinh tế thị trường phát triển theo những quy luật khách quan, giữa kinh tế thị trường và quản lý hành chính nhà nước có mối quan hệ tương tác rất chặt chẽ. Kinh tế thị trường không chấp nhận một nền hành chính xơ cứng, bảo thủ, trì trệ; nó đòi hỏi quản lý hành chính nhà nước phải luôn đổi mới, năng động nhạy bén. Quản lý hành chính nhà nước phải hướng vào phục vụ dân, "việc gì có lợi cho dân thì cố gắng làm, việc gì có hại cho dân thì hết sức tránh". Phải tiến hành những biện pháp mạnh, đồng bộ, kiên quyết thì mới đạt được mục tiêu đề ra trong chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010 là "đến năm 2010, hệ thống hành chính về cơ bản được cải cách phù hợp với yêu cầu quản lý nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa●"