

XÂY DỰNG TÍNH CHUYÊN NGHIỆP CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

■ TS. NGÔ THÀNH CAN (*)

1. Tính chuyên nghiệp của đội ngũ cán bộ, công chức (CBCC)

Khi CBCC làm việc thiếu kế hoạch, sự phối hợp trong công việc chưa nhịp nhàng, kỹ năng làm việc chưa thành thạo, hiệu quả công việc chưa cao, thì có thể khẳng định CBCC chưa có tính chuyên nghiệp. Tính chuyên nghiệp của CBCC thể hiện cách làm việc bài bản, thông suốt theo một trình tự chặt chẽ, thành thạo, có kỹ năng theo quy trình đã được xác định và đạt hiệu quả cao. CBCC làm việc có tính chuyên nghiệp thể hiện sự am hiểu, có kiến thức, chứng tỏ kỹ năng làm việc tốt và có thái độ chuẩn mực đối với công việc của mình. Có 4 yếu tố cơ bản để xác định tính chuyên nghiệp của CBCC:

Một là, kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ về công việc mà CBCC đảm nhận. Có ba loại kiến thức mà CBCC cần phải tích lũy trong suốt thời gian làm việc là: kiến thức cơ bản, kiến thức chuyên môn hẹp và kiến thức cần thiết để xử lý các tình huống xảy ra. Kiến thức cơ bản làm nền tảng cho chuyên môn của CBCC. Kiến thức chuyên môn hẹp là những kiến thức cần thiết phải có để thực hiện công việc, nếu không có đầy đủ kiến thức chuyên môn hẹp thì CBCC khó có thể thực hiện tốt công việc của mình. Những kiến thức cần thiết để CBCC xử lý các tình huống xảy ra là kiến thức cần phải có liên quan đến công việc mà CBCC đang đảm nhận để xử lý tình huống một cách tốt đẹp, có tình, có lý. Ví dụ, một người làm công tác tổ chức cán bộ của một cơ quan thuộc ngành giáo dục cần có kiến thức rộng, cơ bản về quản lý nguồn nhân lực, về tổ chức bộ máy hành chính, về quản trị nhân sự và cũng rất cần phải có những kiến thức cần thiết

về công tác tổ chức cán bộ của ngành giáo dục với những đặc thù riêng của ngành. Đồng thời, cũng phải trang bị cho mình những kiến thức về quan hệ, giao tiếp, văn hóa, về đặc điểm tổ chức của địa phương nơi họ công tác... Có như thế CBCC mới vững tâm, tự tin thực hiện công việc và xử lý các tình huống xảy ra một cách hiệu quả. Kiến thức cơ bản có được qua các khóa đào tạo, qua thu nhận từ sách vở và từ thực tiễn cuộc sống sinh động.

Hai là, kỹ năng thực hiện công việc. Nếu kiến thức là sự hiểu biết về công việc thì kỹ năng chính là cách thức làm việc, là tổ chức triển khai công việc, là trả lời câu hỏi: làm công việc đó như thế nào? Người có kỹ năng làm việc là người tổ chức tốt công việc, làm việc một cách thành thực, trôi chảy có kết quả tốt. Người chưa có kỹ năng làm việc thường vụng về. Không biết phải triển khai công việc như thế nào, làm việc hay gặp trục trặc và kết quả làm việc thường không cao. Kỹ năng làm việc không phải là thứ "trời cho", mà do tập rèn mất nhiều thời gian mới có được.

Ba là, xây dựng quy trình công việc. Công việc cần được chia thành các phần việc nhỏ khác nhau và được sắp xếp tiến hành theo trình tự cần thiết nhất định. Khi thực hiện các thao tác để hoàn thành từng phần việc nhỏ, thì từng bước, CBCC đã thực hiện hoàn thành các phần việc theo trình tự được sắp xếp theo quy định và kết quả là công việc được hoàn thành theo những chuẩn mực đã đề ra từ trước. Ví dụ, để tổ chức triển khai một khóa học theo kế hoạch, cần thiết phải đưa ra tất cả các phần việc theo trình tự từ xây dựng kế hoạch chi tiết, phân công công việc, ra quyết định, phát giấy triệu tập học viên, mời giảng viên, dự trữ kinh phí, chuẩn bị văn phòng phẩm, tổ chức lớp học, khai mạc, theo dõi

(*) Phó Trưởng khoa Văn bản, Học viện Hành chính

lớp, đánh giá, bế mạc, thanh quyết toán, làm báo cáo. Tất cả các phần việc được chia nhỏ và xác định cụ thể làm như thế nào, để CBCCC dễ dàng thực hiện theo yêu cầu.

Bốn là, các yếu tố hỗ trợ khác, như môi trường làm việc, cách thức lãnh đạo, quản lý, thái độ làm việc, tình trạng sức khỏe, chế độ đãi ngộ, khen thưởng, xử phạt đều là những yếu tố có tác dụng ảnh hưởng trực tiếp đến tính chuyên nghiệp của đội ngũ CBCCC. Là yếu tố hỗ trợ, nhưng chúng có vai trò rất lớn đối với tính chuyên nghiệp, như chế độ đãi ngộ thấp, không có tinh cạnh tranh, thì khó có thể nói đến sự nhiệt tình, tận tụy lâu dài đối với công việc, khó có thể nói đến làm tốt, không sai sót, đúng thời gian của CBCCC.

Để có được đội ngũ CBCCC chuyên nghiệp không nên chú trọng yếu tố này, xem nhẹ yếu tố kia, mà cần phải chú ý xây dựng, phát triển tất cả các yếu tố từ kiến thức, kỹ năng, quy trình đến các yếu tố hỗ trợ khác.

2. Thực trạng về tính chuyên nghiệp của CBCCC

Chất lượng đội ngũ CBCCC thể hiện chủ yếu qua kết quả làm việc, qua năng lực tổ chức, triển khai công việc. Trong một kỳ họp Quốc hội (tháng 11/2009), một đại biểu Quốc hội nêu vấn đề: *"Theo đề án cải cách tiền lương nhiều năm trước, có tới 30 – 40% đội ngũ công chức, viên chức trong khu vực hành chính sự nghiệp không đạt yêu cầu. Tỷ lệ này được cải thiện chưa? Trong đội ngũ chỉ có 1/3 làm cật lực, 1/3 "chỉ đầu đánh đó", 1/3 có mặt cho thêm đông vui, nhiều khi còn gây rối"*. Qua đó, có thể đưa ra nhận xét: chất lượng đội ngũ CBCCC chưa thực sự cao, chưa xây dựng được tính chuyên nghiệp bền vững. Qua đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ của CBCCC, có mấy vấn đề lớn sau:

2.1. Mặt mạnh:

Đội ngũ CBCCC được hình thành, phát triển và tôi luyện trong suốt quá trình đấu tranh xây dựng và bảo vệ đất nước đã tỏ rõ sự trung thành và tận tụy với Nhà nước, luôn rèn luyện, vươn lên nắm vững khoa học, kỹ thuật, làm chủ công việc, năng động và sáng tạo. Đội ngũ CBCCC ngày càng phát triển mạnh mẽ cả về số lượng cũng như chất lượng. Từ một đội ngũ mỏng và yếu, ít được đào tạo trong thời kỳ chiến tranh đến một đội ngũ lớn mạnh đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của thời kỳ công

ngiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập kinh tế quốc tế. Trình độ đào tạo ngày càng được nâng cao, kỹ năng làm việc được tăng cường đã tạo ra sự tự tin của CBCCC trong việc chiếm lĩnh các đỉnh cao trong các hoạt động của nền công vụ, tạo ra những điểm sáng về tính chuyên nghiệp trong một số hoạt động nghề nghiệp chuyên môn. Những năm qua, chúng ta đã xây dựng được một phong trào học tập rộng lớn trong đội ngũ CBCCC. Công tác đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng ngày càng được cải tiến, đã hình thành nên diện mạo mới của đội ngũ CBCCC trong thời kỳ mới, hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng, toàn diện.

2.2. Một số nhược điểm:

Quá trình vận động và phát triển của đội ngũ CBCCC cũng bộc lộ một số yếu, kém cần khắc phục.

Thứ nhất, đội ngũ CBCCC được hình thành từ nhiều nguồn khác nhau, đảm trách những công việc khác nhau chưa xuất phát từ chuyên ngành được đào tạo. Do đó, kiến thức chuyên môn ít phù hợp với công việc, nên phải đào tạo, bồi dưỡng thêm nhiều, gây tốn kém về thời gian và tiền của, vì thế mà hiệu quả không cao.

Thứ hai, phần nhiều CBCCC học cách làm việc của người đi trước, truyền lại cho người đi sau những kinh nghiệm, cách thức làm việc. Cách làm này dễ học, không tốn kém, nhưng chỉ có thể làm nảy sinh sáng kiến kinh nghiệm để cải tiến cách thức thực hiện công việc, khó có thể tạo ra những đổi mới, những đột phá trong thực hiện nhiệm vụ. Như vậy, kỹ năng làm việc chưa cơ bản, thể hiện sự chấp vả, mò mẫm. *Thứ ba*, tổ chức công việc còn chưa rõ ràng, chưa phân định thành các công đoạn để thực hiện công việc. CBCCC chưa được chú trọng để có được bản mô tả công việc cụ thể và quy trình công việc hoàn chỉnh. Do vậy, tính chuyên nghiệp của đội ngũ CBCCC đây đó còn mờ nhạt và vẫn còn là một từ ngữ xa lạ và "xa xỉ" đối với nhiều người.

3. Biện pháp nâng cao tính chuyên nghiệp cho đội ngũ CBCCC

Xây dựng, phát triển và nâng cao tính chuyên nghiệp của CBCCC là một yêu cầu cấp thiết hiện nay. Để làm được điều đó cần thực hiện một số biện pháp sau:

Thứ nhất, bổ sung, cập nhật kiến thức chuyên môn cần thiết cho CBCCC. Đây là nội dung quan trọng trong việc cung cấp, trang bị

kiến thức chuyên ngành cơ bản và kiến thức, chuyên môn, nghiệp vụ cho CBCC để làm việc tốt hơn, vì phần lớn CBCC làm việc chưa đúng với chuyên ngành họ được đào tạo. Việc bổ sung, cập nhật kiến thức cần tiến hành thường xuyên, vì chúng ta đang sống trong một thế giới thay đổi nhanh, khoa học công nghệ phát triển không ngừng. Tính chuyên nghiệp cần được phát triển trên nền tảng của kiến thức, chuyên môn phù hợp với công việc của CBCC. Việc bổ sung, cập nhật kiến thức được tiến hành qua các khóa đào tạo, bồi dưỡng và qua việc cung cấp các tài liệu cần thiết cho CBCC tự nghiên cứu, học tập.

Thứ hai, bồi dưỡng, tăng cường kỹ năng làm việc. Tăng cường kỹ năng làm việc cho CBCC luôn là yêu cầu cấp thiết để nâng cao hiệu quả làm việc, để chuẩn hóa các yêu cầu và cách thức làm việc của CBCC. CBCC làm việc gì đều cần được bồi dưỡng tăng cường kỹ năng để làm công việc đó. Việc bồi dưỡng này thông qua các lớp bồi dưỡng kỹ năng thao tác thực hiện công việc, qua kèm cặp bồi dưỡng của người thạo việc và có thể qua việc cung cấp các tài liệu nghe nhìn được thiết kế theo chuẩn để CBCC có thể nghiên cứu, học tập.

Thứ ba, xây dựng và hoàn thiện quy trình làm việc. Đây là phần việc quan trọng có tính chất quyết định trong xây dựng tính chuyên nghiệp của CBCC. Các công việc cần được phân tích, chia nhỏ và thiết kế theo một trình tự nhất định được chuẩn hóa. Có thể so sánh như việc tháo một cái đồng hồ cơ rồi lắp lại, phải tuân theo đúng trình tự đã tháo ra, nếu lắp không đúng thì đồng hồ không chạy được, phải làm lại. Để làm công việc này, bộ phận nhân sự kết hợp với đơn vị sử dụng CBCC cùng nghiên cứu thiết kế quy trình công việc trên cơ sở các tài liệu quy chuẩn đã có.

Thứ tư, động viên, thi đua, khen thưởng và luân chuyển, thuyên chuyển CBCC. Động viên, thi đua, khen thưởng CBCC làm việc, không chỉ dừng lại ở vấn đề tinh thần mà nên kết hợp với các điều kiện vật chất có thể; bên cạnh đó, cần thường xuyên tôn vinh, đề cao những người làm tốt, xây dựng tấm gương, điển hình. Thực hiện luân chuyển để tạo ra những CBCC giỏi nhiều việc, biết nhiều việc và thuyên chuyển để tìm những việc phù hợp trong hệ thống việc làm đã có cho những người khó có khả năng phát triển năng lực làm việc ở một công việc nào đó □

CHỦ TỊCH HỒ CHÍ MINH...

(Tiếp theo trang 26)

tru; một bộ phận của đội ngũ cán bộ, công chức thiếu kiến thức, kém năng lực, kém phẩm chất, thậm chí hư hỏng... Để thực hiện một chính quyền mạnh mẽ, sáng suốt của dân, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả thì điều quyết định là phải nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng và năng lực trình độ của đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước, bởi vì, vấn đề cốt tử của cải cách, hoàn thiện bộ máy nhà nước là vấn đề con người. Nếu người cán bộ, công chức không vì dân, vì nước, thiếu cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư thì kiến thức, kinh nghiệm và tài năng có lớn cũng sẽ vô dụng, có khi còn gây tác hại lớn hơn cho cách mạng, cho dân, cho nước.

Để nâng cao hiệu lực, hiệu quả của bộ máy nhà nước, một vấn đề phải làm là tích cực và thường xuyên đấu tranh chống tham nhũng, làm trong sạch bộ máy nhà nước. Đây là một cuộc đấu tranh lâu dài. Để đấu tranh chống tham nhũng có kết quả, phải bổ sung, hoàn thiện cơ chế, chính sách, pháp luật đồng bộ, nhất là ở những khâu dễ xảy ra tham nhũng, sách nhiễu; đồng thời, phải xử lý nghiêm minh theo pháp luật những cán bộ, công chức ở bất cứ cấp nào, lĩnh vực nào lợi dụng chức quyền để tham nhũng. Xử lý người vi phạm đồng thời làm rõ trách nhiệm và xử lý cả người lãnh đạo cơ quan, đơn vị đã để xảy ra tham nhũng, thất thoát của công. Nhưng để làm được việc này quả là không dễ. Đó không những là nhiệm vụ của toàn Đảng, mà còn là nhiệm vụ của tất cả mọi người trong xã hội, đó cũng là một quyết tâm lớn của Đảng và Nhà nước ta □

Ghi chú:

(1) *Phạm Văn Đồng: Hồ Chủ tịch lãnh tụ của chúng ta, Nxb Sự thật HN, 1963, tr.16.*

(2) *Hồ Chí Minh Toàn tập, Nxb CTQG HN, 2000, tập 7, tr.232.*

(3) *Hồ Chí Minh Toàn tập, Nxb CTQG HN, 2000, tập 4, tr.56-57.*

(4) *Hồ Chí Minh Tuyển tập, Nxb Sự thật HN, 1980, tập 1, tr.366.*