

Bàn về nâng cao năng lực cán bộ, công chức

■ **Th.s NGUYỄN ĐỨC MẠNH (*)**

Công dân Việt Nam trước khi được vào làm việc trong các cơ quan nhà nước, nói rộng hơn là trong cả hệ thống chính trị, trở thành cán bộ, công chức (CBCC) đều phải là những người có đủ tiêu chuẩn về đạo đức, chính trị, học vấn và chuyên môn nhất định. Sự đòi hỏi của nhà nước và xã hội đối với người CBCC phải hoàn thành nhiệm vụ, công vụ được phân công, là sự đòi hỏi mang tính pháp lý và đạo lý.

Người CBCC được đánh giá là có năng lực thì phải là người hội đủ các yếu tố về năng lực nhận thức, tư duy, năng lực hoạt động thực tiễn, năng lực tổ chức vận động quần chúng, năng lực chuyên môn. Tùy theo từng vị trí, chức danh CBCC mà yêu cầu về từng loại năng lực được thể hiện khác nhau; chẳng hạn ở vị trí CBCC cao cấp, là vị trí cần phải có tầm nhìn chiến lược và các CBCC trực tiếp quản lý, điều hành thì yêu cầu về năng lực nhận thức, tư duy, năng lực hoạt động thực tiễn và năng lực tổ chức vận động quần chúng phải được thể hiện nổi trội; còn ở các vị trí thừa hành, thực thi công vụ thì yêu cầu về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ phải là năng lực chủ yếu. Hiểu một cách cụ thể hơn là người CBCC ở vị trí nào mà công việc, chức trách, bổn phận của họ ở vị trí ấy được thực hiện một cách đầy đủ, hiệu quả theo quy định và được xã hội thừa nhận thì người CBCC đó có năng lực. Muốn đặt ra yêu cầu về năng lực và đánh giá năng lực của CBCC nào đó một cách thực tế và công bằng thì phải đặt người CBCC ấy trong điều kiện môi trường công tác cụ thể. Người CBCC được nhận xét, đánh giá là có năng lực không có nghĩa là người CBCC

đó đã có tài năng. Năng lực và tài năng là hai cấp độ khác nhau; năng lực là cơ sở nền móng của tài năng. Người có tài năng (nhân tài) là người có năng lực vượt trội hơn hẳn so với những người ở ngang vị trí của mình, là người thường có phát kiến sáng tạo, có ý tưởng, việc làm độc đáo mới lạ được xã hội ca ngợi, tôn vinh.

Năng lực của mỗi CBCC, nhất là năng lực của các vị trí lãnh đạo ở mỗi cấp, mỗi cơ quan nhà nước sẽ tạo thành năng lực chung của cả bộ máy, bởi vì hoạt động của mỗi CBCC ở mỗi cấp, mỗi cơ quan không phải là hoạt động đơn lẻ, tách biệt; mà là hoạt động mang tính tổ chức, hệ thống thứ bậc và tuân thủ pháp luật. Đòi hỏi tất cả CBCC trong mỗi cấp, mỗi cơ quan nhà nước đều phải có năng lực là một đòi hỏi hết sức lý tưởng, khó có thể đạt được trên thực tế bởi những lý do khác nhau; nhưng nhất thiết không thể để tồn tại tình trạng số đông CBCC yếu kém về năng lực như Đảng và nhà nước đã có nhận xét, đánh giá như hiện nay.

Năng lực của CBCC cũng không phải là thứ năng lực bất biến, được sử dụng trong mọi hoàn cảnh, môi trường. Ở thời điểm, môi trường này thì năng lực nào đó được thể hiện, phát huy tác dụng; nhưng ở thời điểm, môi trường khác thì lại cần phải có loại năng lực khác. Mỗi thời kỳ, mỗi hoàn cảnh, môi trường khác nhau đặt ra yêu cầu về năng lực khác nhau. Trong kháng chiến chống xâm lược, người có năng lực tổ chức vận động quần chúng, chỉ huy tổ chức đánh giặc giỏi không có nghĩa là người đó cũng có năng lực tổ chức sản xuất, kinh doanh, dịch vụ giỏi trong điều kiện phát triển kinh tế hàng hoá thị trường.

(*) Học viện hành chính Quốc gia

Hay người có năng lực ở môi trường sản xuất kinh doanh cũng không có nghĩa là người có năng lực sư phạm để có thể trở thành một giáo viên ngay được. Cán bộ, công chức muốn chuyển từ điều kiện, môi trường hoạt động này sang điều kiện, môi trường hoạt động khác thì họ phải trải qua quá trình đào tạo lại để có năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Do thời gian và môi trường khác nhau lại luôn có sự vận động phát triển nên đặt ra hai vấn đề: *Thứ nhất*, về phía nhà nước phải thường xuyên chăm lo đến công tác đào tạo, bồi dưỡng, đào tạo lại CBCC và nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng phải phù hợp, sát thực với từng loại đối tượng CBCC; *Thứ hai*, về phía mỗi CBCC cũng phải chủ động tự đào tạo mình, tức là phải biến quá trình được đào tạo thành tự đào tạo. Sự kết hợp chặt chẽ trong mối quan hệ tương hỗ giữa hai yêu cầu này là một điều kiện cơ bản tạo nên năng lực của người CBCC. Mọi sự chủ quan, duy ý chí, bảo thủ, giáo điều, tùy tiện áp đặt và kinh nghiệm chủ nghĩa thể hiện trong chế độ, chính sách, trong sự chỉ đạo, điều hành và cả trong tư tưởng, nhận thức, hành xử của người CBCC đều là những yếu tố cản trở đối với việc tạo năng lực và nâng cao năng lực cho CBCC.

Khi đất nước ta chuyển từ cơ chế bao cấp sang cơ chế thị trường và tham gia rộng rãi vào các quan hệ quốc tế thì năng lực của số đông CBCC chưa đáp ứng yêu cầu hiện đại cũng là một tồn tại thực tế mang tính lịch sử. Nhưng chính sự yếu kém về năng lực của số đông CBCC lại là một trong những nguyên nhân làm giảm sút hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, gây khó khăn, trở ngại cho sự phát triển kinh tế, các hoạt động xã hội, các hoạt động dân sinh... Vì vậy yêu cầu nâng cao năng lực đội ngũ CBCC nhằm đáp ứng các mục tiêu của công cuộc cải cách hành chính, thực hiện sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước là một yêu cầu khách quan, cấp bách.

1. Phân tích các yếu tố làm hạn chế năng lực của CBCC:

- Về công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC: công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC là một công việc "gốc" của Đảng và Nhà nước, được tiến hành thường xuyên, liên tục kể từ khi nhà nước Việt Nam dân chủ cộng hoà ra đời và được tăng cường đẩy mạnh trong những năm đổi mới, cải cách nền hành chính. Công tác này đã thu được những kết quả to lớn trên các mặt: về nhận thức, về số lượng CBCC được đào tạo, bồi dưỡng các kiến thức chính trị, lý luận, pháp luật, quản lý nhà nước và chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học.v.v... trong và ngoài nước. Những kết quả đó đã được đánh giá tại Hội nghị sơ kết 3 năm thực hiện Quyết định số 74 của Thủ tướng Chính phủ, do Bộ Nội vụ tổ chức tại Thành phố Hồ Chí Minh ngày 19-20/8/2004. Tuy nhiên tại Hội nghị này, các đại biểu cũng đã phân tích các khó khăn, hạn chế của công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC về nhiều mặt như công tác kiểm tra, đôn đốc và sự quan tâm, đầu tư chưa thường xuyên, đầy đủ; về sự phối hợp của các cấp, các ngành có chức năng quản lý với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng chưa chặt chẽ, đồng bộ; về nội dung chương trình, giáo trình còn nặng về lý thuyết, vừa có chỗ trùng lặp, vừa chưa gắn sát với thực tế; về cơ sở vật chất, trang thiết bị thiếu thốn; về bố trí, sử dụng, đánh giá CBCC sau khi họ được đào tạo, bồi dưỡng, chưa sát thực.v.v... Tất cả những điều đó đều là nguyên nhân làm cho năng lực của đội ngũ CBCC chưa thực sự chuyển đổi và nâng cao để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ hiện nay.

- Về nhận thức và ý thức của số đông CBCC đối với yêu cầu nâng cao năng lực để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ:

Có thể nói không ít CBCC vẫn có tư tưởng thụ động, trông chờ vào việc cơ quan, đơn vị cử đi đào tạo, bồi dưỡng mà chưa biến quá trình đào tạo thành quá trình tự đào tạo, tự mình học hỏi, nâng cao kiến thức. Khi yêu cầu tiêu chuẩn hoá CBCC được đặt ra thì đã có không ít CBCC được cử đi học hay có nhu cầu đi học là chỉ để nhằm mục đích "trả nợ" và có bằng cấp, chứng chỉ làm điều kiện chuyển ngạch, bổ nhiệm. Do cách nghĩ, cách

làm như vậy nên không ít CBCC đi học không mấy quan tâm, đòi hỏi gì về chất lượng nội dung chương trình, giáo trình và giáo viên mà chỉ dành nhiều thời gian, công sức học tập, chăm chút các mối quan hệ sao cho có thêm thu nhập và có lợi cho con đường tiến thân của mình. Hiện tượng một số CBCC "học giả thi thật", thậm chí, "chạy" bằng cấp là một hiện tượng có thật đáng lo ngại đối với yêu cầu nâng cao năng lực đội ngũ CBCC. Chủ nghĩa hình thức và chủ nghĩa thành tích trong đào tạo, bồi dưỡng kết hợp với hiện tượng "học giả, nhưng bằng cấp, chứng chỉ thật" cũng là một lực cản đối với yêu cầu nâng cao và tăng cường năng lực cho CBCC. Năng lực CBCC có được ngoài các yếu tố đào tạo, bồi dưỡng, tự đào tạo còn có các yếu tố về phẩm chất, đạo đức, danh dự, trách nhiệm với công việc và với sự nghiệp chung. Thiếu đi các yếu tố này thì CBCC hoặc là không có động lực của chính mình để hình thành, nâng cao năng lực cho mình hoặc có năng lực rồi thì năng lực ấy cũng dần mai một.

2. Đề xuất một số giải pháp nâng cao năng lực CBCC:

Giải pháp nâng cao năng lực của đội ngũ CBCC phải là một giải pháp mang tính tổng hợp, ngoài các yêu cầu về tiếp tục đẩy mạnh các hoạt động cải cách hành chính trên tất cả các nội dung của nó thì cần nhấn mạnh đến giải pháp mang tính chất kết hợp giữa hai chủ thể: nhà nước và người CBCC.

Thứ nhất, để đánh giá một người CBCC có năng lực thì trước hết cần đặt họ đúng vị trí, tức là họ được đào tạo về chuyên môn, ngành nghề nào thì để cho họ làm đúng chuyên môn, ngành nghề ấy, tức là phải đúng người, đúng việc, vì việc mà dùng người. Giải quyết vấn đề này cũng còn nhằm khắc phục những tổn tại lịch sử kéo dài đến hiện nay là: một bộ phận khá đông CBCC làm việc chưa đúng với chuyên môn, ngành nghề được đào tạo ở bậc cao đẳng và đại học, kể cả sau khi được đào tạo, bồi dưỡng về các kiến thức quản lý hành chính. Muốn vì việc mà dùng người thì các cơ quan, các cấp chính quyền cần tiến hành phân tích, mô tả công việc, nói cách khác là cần tiêu chuẩn hoá công việc

cho từng vị trí, chức danh CBCC một cách khoa học, công khai rõ ràng. Chỉ khi nào làm được việc này thì chúng ta mới có cơ sở xác thực trong việc nhận xét đánh giá năng lực CBCC và ai ở vị trí, chức danh nào làm đúng, làm đủ công việc ở vị trí, chức danh ấy thì có thể xem đó là CBCC có năng lực hoàn thành nhiệm vụ. Tiêu chuẩn hoá công việc phải được công khai, minh bạch để làm căn cứ tuyển chọn, nâng ngạch, xếp ngạch, chuyển ngạch, bổ nhiệm, đề bạt không cần phải bình bầu, bỏ phiếu kín; đồng thời trên cơ sở đó thì tính chất của các phong trào thi đua như thi đua trong tiết kiệm, thi đua trong phát minh sáng chế nâng cao chất lượng công việc mới trở nên thiết thực, hữu ích. Người CBCC được đánh giá là lao động giỏi phải là người có kết quả công việc vượt trội về số lượng và chất lượng so với số lượng, chất lượng công việc được giao và so với người khác cùng ở vị trí. Hiện nay chúng ta vẫn tiến hành bình bầu lao động tiên tiến lao động giỏi cuối năm; đó là việc cần làm. Nhưng ở nhiều cơ quan vẫn có hiện tượng chạy theo thành tích, gọi là để vui vẻ, động viên nhau, để có tiền thưởng chung, cho nên CBCC đã xuê xoa bỏ phiếu cho nhau để tất cả đều đạt danh hiệu lao động giỏi; ai cũng tránh né, không dám nhận xét là ai kém năng lực vì sợ mất đoàn kết và vì cái gốc để đánh giá, nhận xét năng lực đó là công việc thì còn chưa được tiêu chuẩn hoá, công khai hoá. Quả thật hiện tượng này còn duy trì thì chúng ta chưa thể có cơ sở khách quan, trung thực để nhận xét, đánh giá về năng lực của CBCC và về phong trào thi đua; và điều đó sẽ làm nản lòng những người có tài năng, tâm huyết bởi chủ nghĩa bình quân, cào bằng, bao che, thiên vị, tùy tiện và thiếu trung thực.

Thứ hai, muốn nhận xét, đánh giá về năng lực CBCC, ngoài việc thực hiện mô tả, phân tích công việc, quản lý công việc theo tiêu chuẩn đo lường, Nhà nước cần có cơ chế đánh giá CBCC sau khi họ trải qua khoá đào tạo, bồi dưỡng. Họ học xong và trả điểm đầy đủ theo yêu cầu rồi được cấp bằng, chứng chỉ là đương nhiên; nhưng cần có một thời gian nhất định để họ vận dụng kiến thức đã học

vào vị trí công việc mới xem họ có hoàn thành hay không. Trên cơ sở hoàn thành nhiệm vụ, công việc sau khi học thì họ sẽ được bố nhiệm và xếp ngạch. Nếu Nhà nước thực hiện cơ chế này một cách thường xuyên, công khai, chặt chẽ thì nó sẽ tác động đến CBCC đi học, họ sẽ dành thời gian công sức để học nghiêm túc, học có chất lượng, hiệu quả hơn và do đó họ sẽ nảy sinh nhu cầu đòi hỏi về chất lượng nội dung chương trình, giáo trình, giáo viên. Biến người học từ thế thụ động sang thế chủ động, nói cách khác là biến người học thành những "khách hàng" thì sẽ tạo lực tác động ngược - một lực tác động mạnh mẽ và hiệu quả nhất đối với việc đổi mới nội dung chương trình, giáo trình và giáo viên trong hệ thống đào tạo CBCC nhà nước.

Hiện nay Nhà nước ta đang thực hiện quy trình bổ nhiệm lại đối với các vị trí lãnh đạo sau một thời gian nhất định. Đó là một việc rất có ý nghĩa đối với yêu cầu nâng cao năng lực, phẩm chất CBCC lãnh đạo các cấp; nhưng chủ trương này cũng cần mở rộng đến cả các vị trí chuyên môn, nghiệp vụ khác bởi ở các vị trí này cũng rất cần đòi hỏi phải có năng lực và

nâng cao năng lực. Thực hiện điều này sẽ làm thay đổi sức ỳ, tâm lý yên vị của số đông CBCC để họ cảm nhận về sự "cạnh tranh" trong công việc và để họ thấy rằng nếu không cố gắng học tập và tự học để nâng cao năng lực cho mình thì vị trí lĩnh vực của họ sẽ bấp bênh, thậm chí sẽ rời khỏi nền công vụ.

Thứ ba, đồng thời với việc thực hiện các cơ chế trên, Nhà nước cũng cần nghiên cứu thực hiện chế độ lương một cách khoa học, thiết thực, bởi lương là một động lực quan trọng của CBCC để làm việc và nâng cao năng lực cho mình. Hiện nay các CBCC cấp xã, nhất là ở các xã đồng bằng, vùng sâu, vùng xa, lương đã thấp, kinh phí cho việc học và tự học lại gặp rất nhiều khó khăn thì yêu cầu nâng cao năng lực cho họ quả là một bài toán khó. Vì vậy ngoài việc tiếp tục nghiên cứu đổi mới chương trình, nội dung, cách thức đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã sao cho hiệu quả, thiết thực, sao cho cán bộ cấp này có năng lực phù hợp với yêu cầu, nhiệm vụ thì vấn đề chế độ hỗ trợ, động viên cho người đi học và cả các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng ở các tỉnh nghèo là một vấn đề rất cần được quan tâm.■

Trung tâm Lưu trữ Quốc gia III

(Tiếp theo trang 8)

dụng lên tới 15.000 mét giá tài liệu; Nhà kho 2 tầng cũ với sức chứa gần 7000 mét đã được cải tạo làm kho trung chuyển. Như vậy tổng diện tích kho bảo quản tài liệu của Trung tâm đã lên tới 22.000 mét giá. Đây là điều kiện thuận lợi để làm tốt hơn công tác thu thập tài liệu lưu trữ trong thời gian tới. Bên cạnh đó, lần đầu tiên Trung tâm đã có một xưởng tu bổ - phục chế tài liệu với dây chuyền chụp microfilm và dây chuyền tu bổ tài liệu.

- Ngoài những hoạt động về nghiệp vụ trên đây, cán bộ Trung tâm đã tích cực tham gia các phong trào đền ơn đáp nghĩa, ủng hộ các quĩ "vì người nghèo", ủng hộ nạn nhân bị chất độc da cam và các phong trào ủng hộ khác. Tổng các loại quĩ ủng hộ trong 10 năm qua lên tới 48.000.000đ. Bên cạnh đó cán bộ Trung tâm

đã tham gia mua các loại công trái xây dựng Tổ quốc với tổng số tiền hơn 60.000.000đ. Phong trào văn nghệ, thể thao luôn được quan tâm. Đội văn nghệ của Trung tâm là lực lượng nòng cốt, đã tích cực tham gia các hội diễn văn nghệ do Đảng ủy khối I cơ quan Trung ương, Công đoàn Viên chức Việt Nam và các cơ quan khác tổ chức, đạt được 1 huy chương Vàng, 2 huy chương bạc và nhiều giải thưởng khác; các hoạt động thể thao đã tạo nên không khí vui, khỏe và cũng đã đạt được nhiều giải thưởng cao trong các kỳ hội thao các cấp.

Nhờ những thành tích trên đây, trong 10 năm qua, nhiều năm liền Trung tâm và nhiều cá nhân đã được cấp Cục và Bộ Nội vụ, Công đoàn viên chức Việt Nam khen thưởng. Năm nay nhân dịp kỷ niệm 10 năm ngày thành lập, với những kết quả đã đạt được, Trung tâm vinh dự được đón nhận phần thưởng cao quý Huân chương Lao động Hạng III của Nhà nước trao tặng.■