

VỀ TỔ CHỨC BỘ QUẢN LÝ ĐA NGÀNH, ĐA LĨNH VỰC

■ T.S VĂN TẮT THU (*)

Ở nước ta những năm gần đây trong các văn kiện của Đảng và Nhà nước, trong nhiều công trình, bài viết, trong các hội thảo khoa học, khái niệm, mô hình tổ chức, hay vấn đề tổ chức bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực được nhiều người quan tâm đề cập trên bình diện, hay dưới góc độ này, góc độ khác. Song chưa có công trình nghiên cứu nào trình bày một cách cơ bản và hệ thống về vấn đề này. Trong bài viết này chúng tôi xin mạnh dạn trình bày quan điểm và nhận thức của mình về các vấn đề cơ bản trong tổ chức bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực.

Hiện nay nhiều nước trên thế giới và khu vực đã tổ chức thành công mô hình bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực. Nhờ đó bộ máy hành chính nhà nước ở Trung ương của các nước này tương đối tinh gọn. Như ở Nhật Bản năm 2000, nội các gồm 13 bộ và cơ quan ngang bộ trong đó có các bộ tổ chức theo mô hình đa ngành như Bộ Giáo dục, Khoa học và Văn hoá; Bộ Nông nghiệp, Lâm nghiệp và Thủy sản; Bộ Ngoại thương và Công nghiệp. Đến năm 2001, nội các Nhật Bản còn 10 bộ, Văn phòng nội các và Ủy ban nhân sự quốc gia, trong 10 bộ có các bộ tổ chức đa ngành như: Bộ Giáo dục, Khoa học và Công nghệ; Bộ Nông nghiệp, Lâm nghiệp và Ngư nghiệp; Bộ Quản lý về Đất và Giao thông; Bộ Lao động và Phúc lợi; Bộ Kinh tế và Công nghiệp, Bộ Các vấn đề chung (Nội vụ). Chính phủ Cộng hoà Liên bang Đức có 16 bộ trong đó có các bộ đa ngành như: Bộ Giáo dục và Khoa học; Bộ Quy hoạch đô thị, Kiến trúc và Xây dựng đô thị; Bộ Thanh niên, Gia đình và Y tế; Bộ Thực phẩm nông lâm. Chính phủ

Cộng hoà Liên bang Áo có 12 bộ, trong đó có các bộ đa ngành như: Bộ Nông lâm môi trường và Kinh tế nước; Bộ Kinh tế và Lao động; Bộ Giáo dục, Khoa học và Văn hoá; Bộ Vận tải, Cải tiến và Công nghệ. Chính phủ Anh có 19 bộ, trong đó có các bộ đa ngành như: Bộ Giáo dục và Khoa học; Bộ Nông nghiệp, Ngư nghiệp và Thực phẩm; Bộ Tài nguyên và Năng lượng; Bộ Y tế và Bảo hiểm xã hội; Bộ Xây dựng và Quản lý đô thị. Chính phủ Mỹ có 15 bộ, trong đó có 1 bộ đa ngành là: Bộ Xây dựng và Phát triển đô thị. Nhờ chọn mô hình tổ chức bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực bộ máy hành chính ở trung ương ở nhiều nước trên thế giới và khu vực tương đối gọn nhẹ, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả, không phải cứ có bộ máy của chính phủ đồ sộ thì chính phủ đó mới mạnh. Nước Mỹ có nền kinh tế phát triển đứng đầu thế giới thế nhưng Chính phủ Mỹ chỉ có 15 bộ. Nước Nhật Bản có nền kinh tế đứng thứ 2 thế giới song nội các (Chính phủ) có 10 bộ, một Ủy ban và một Văn phòng nội các. Cộng hoà Liên bang Đức có nền kinh tế đứng nhất nhì các nước EU, bộ máy của chính phủ cũng chỉ có 16 bộ. Bộ máy của chính phủ gọn nhẹ đương nhiên chi phí cho hoạt động của bộ máy sẽ ít. Để bộ máy hoạt động có hiệu lực, hiệu quả phải quan tâm đến trình độ năng lực của đội ngũ công chức làm việc trong bộ máy, đến trình độ tổ chức khoa học lao động quản lý trong bộ máy và đặc biệt phải quan tâm đến hiện đại hoá bộ máy bằng việc ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động của bộ máy, không phải ngẫu nhiên ở nhiều nước có nền hành chính chính quy hiện đại người ta đang đầu tư cho việc triển khai xây dựng và thực hiện chương trình chính phủ điện tử.

Ở nước ta trong quá trình đổi mới từ năm

(*) Chánh Văn phòng Bộ Nội vụ

1986 bắt đầu chú ý đến vấn đề đổi mới tổ chức và tinh giản biên chế của bộ máy hành chính, nhất là từ khi có “Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 8 Ban Chấp hành Trung ương khoá VII năm 1995 về xây dựng và hoàn thiện nhà nước Cộng hoà XHCN Việt Nam mà trọng tâm là cải cách một bước nền hành chính”, chúng ta bắt đầu tập trung nghiên cứu mô hình tổ chức bộ quản lý đa ngành, yêu cầu cải cách bộ máy hành chính làm cho nó tinh gọn, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả buộc chúng ta phải tính đến giải quyết các vấn đề có tính chất cơ bản như: xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền, trách nhiệm và cơ cấu tổ chức của từng bộ phận cấu thành bộ máy; phân cấp thẩm quyền trách nhiệm giữa trung ương và địa phương, tổ chức bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực.v.v... Dần dần vấn đề tổ chức bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực được nghiên cứu, được quy định chính thức trong các văn kiện của Đảng và của Chính phủ. Cụ thể như:

Trong Báo cáo chính trị của BCH Trung ương trình bày tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX về xây dựng một nền hành chính nhà nước dân chủ, trong sạch vững mạnh từng bước hiện đại hoá cũng đề cập việc cần “định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của các bộ theo hướng bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực trên phạm vi toàn quốc, cung cấp dịch vụ công”. Trong chương trình nghiên cứu xác định vai trò, chức năng và cơ cấu tổ chức của các cơ quan trong hệ thống hành chính nhà nước ban hành kèm theo Quyết định số 121/2003/QĐ-TTg ngày 11/6/2003 của Thủ tướng Chính phủ đã xác định “xây dựng cơ cấu tổ chức của Chính phủ gọn, nhẹ, hợp lý theo nguyên tắc bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực thực hiện chức năng chủ yếu là quản lý vĩ mô toàn xã hội bằng pháp luật, chính sách, hướng dẫn và kiểm tra thực hiện”.

Trong thực tiễn ở nước ta thời kỳ quan liêu bao cấp do ảnh hưởng và học tập kinh nghiệm của các nước xã hội chủ nghĩa ở Đông Âu, nhất là Liên Xô (cũ), hầu như mỗi ngành ở trung ương đều tổ chức thành một bộ

hoặc một Ủy ban, một Tổng cục. Do vậy, bộ máy của Chính phủ rất nặng nề và công kênh. Thí dụ năm 1981 có 27 bộ, 6 Ủy ban nhà nước, 1 Văn phòng Hội đồng Bộ trưởng và 27 cơ quan thuộc Hội đồng Bộ trưởng; năm 1987 có 28 bộ, cơ quan ngang bộ, 26 cơ quan thuộc chính phủ. Do yêu cầu tinh gọn và nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy trên cơ sở học tập kinh nghiệm của các nước trong khu vực và thế giới chúng ta tiến hành hoàn thiện bộ máy của Chính phủ theo khuyến hướng tổ chức bộ quản lý đa ngành. Thí dụ: trong lĩnh vực nông nghiệp, trước năm 1987 có Bộ Nông nghiệp, Bộ Công nghiệp thực phẩm, Bộ Lâm nghiệp, Bộ Thủy sản, đến năm 1987 ta sáp nhập lại còn 3 bộ: Bộ Lâm nghiệp, Bộ Thủy lợi và Bộ Nông nghiệp và Công nghiệp thực phẩm. Đến tháng 10/1995 ba bộ: Nông nghiệp và Công nghiệp thực phẩm, Lâm nghiệp, Thủy lợi sáp nhập thành Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn.

Trong lĩnh vực công nghiệp, trước năm 1987 có các bộ và các tổng cục: Bộ Điện lực, Bộ Mỏ và Than, Bộ Cơ khí và Luyện kim, Bộ Công nghiệp nhẹ và 3 tổng cục: Hoá chất, Điện lực và Kỹ thuật tin học, dầu khí. Giai đoạn 1987-1990 các bộ và tổng cục nói trên sáp nhập còn 4 bộ: Bộ Năng lượng, Bộ Công nghiệp nặng, Bộ Công nghiệp nhẹ và 2 tổng công ty: Hoá chất và Dầu khí. Đến tháng 10/1995 sáp nhập 3 bộ và các tổng công ty nói trên thành Bộ Công nghiệp và Tổng Công ty Dầu khí thuộc Chính phủ. Đến nay, Tổng Công ty Dầu khí đã sáp nhập về Bộ Công nghiệp.

Trong lĩnh vực thương mại, trước năm 1987 có 3 bộ: Bộ Ngoại thương, Bộ Nội thương, Bộ Vật tư và 2 Ủy ban: Ủy ban Kinh tế đối ngoại, Ủy ban Hợp tác kinh tế với Lào và Cam-pu-chia và Ban hợp tác chuyên gia của Chính phủ. Đến năm 1988 còn 3 bộ: Bộ Nội thương, Bộ Vật tư, Bộ Kinh tế đối ngoại (Bộ Kinh tế đối ngoại được thành lập trên cơ sở sáp nhập Bộ Ngoại thương, Ủy ban Kinh tế đối ngoại, Ủy ban Hợp tác với Lào và Cam-pu-chia và Ban hợp tác chuyên gia của Chính

phủ. Đến tháng 10/1995 Bộ Kinh tế đối ngoại, Bộ Nội thương, Bộ Vật tư sáp nhập thành Bộ Thương mại.

Chính phủ nhiệm kỳ Quốc hội khoá XI trên cơ sở triển khai thực hiện Luật Tổ chức Chính phủ sửa đổi đã tiến hành sáp nhập một số cơ quan thuộc Chính phủ về các bộ với mục đích giảm đầu mối tổ chức trực thuộc Chính phủ, thí dụ như đã sáp nhập Tổng cục Hải quan, Cục Dự trữ quốc gia, Ủy ban Vật giá, Ủy ban Chứng khoán về Bộ Tài chính; sáp nhập Cục Hàng không dân dụng về Bộ Giao thông vận tải, Học viện Hành chính Quốc gia về Bộ Nội vụ, Ban biên giới Chính phủ về Bộ Ngoại giao.v.v... Song khi sáp nhập các cơ quan thuộc Chính phủ vào một số bộ, có bộ tiếp nhận một cách nguyên trạng các đơn vị trực thuộc chính phủ về bộ, chưa có sự sắp xếp tổ chức lại lao động, tinh giản lại đội ngũ cán bộ, công chức và giải quyết chế độ chính sách cho họ v.v... Thành ra trong một bộ sau khi sáp nhập cơ quan thuộc Chính phủ về bộ có vài ba đơn vị (tổ chức) cùng làm tổ chức cán bộ, vài ba đơn vị tổ chức cùng làm hợp tác quốc tế, hoặc cùng làm công tác pháp chế v.v... Sự thực là chưa tinh giản được bộ máy bên trong thuộc các bộ, chưa tinh giản được biên chế, chưa giảm được chi phí cho hoạt động của bộ máy.

Như vậy trên thực tế ở nước ta đã tổ chức bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực. Song rất tiếc là chúng ta chưa tổng kết rút kinh nghiệm để có cơ sở tiếp tục hoàn thiện làm tinh gọn bộ máy của Chính phủ theo hướng tổ chức bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực. Chúng ta chưa tổng kết và đánh giá hiệu quả và tác dụng của việc tổ chức bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực. Chưa đánh giá xem tổ chức bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực như vậy giảm được bao nhiêu tổ chức trực thuộc các bộ, giảm được bao nhiêu biên chế, giảm được bao nhiêu chi phí tài chính khi tiến hành tổ chức bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực. Và, việc tổ chức bộ máy quản lý đa ngành, đa lĩnh vực như vậy có đáp ứng yêu cầu và bảo đảm chất lượng, hiệu lực, hiệu quả quản lý các ngành, lĩnh vực kinh

tế xã hội của các bộ và của Chính phủ hay không? Đồng thời cũng chưa phân tích đánh giá và chỉ ra được những thuận lợi khó khăn, những yêu cầu và điều kiện cần thiết của việc tổ chức bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực. Từ cách đặt vấn đề và phân tích như trên chúng tôi thấy cần thiết phải tiến hành tổng kết đánh giá mô hình tổ chức bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực để có cơ sở nhận thức đầy đủ hơn về bản chất của mô hình tổ chức bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực.

Về nhận thức: cần nhận thức đầy đủ rằng tổ chức bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực không phải là phép cộng đơn thuần nhiều bộ làm một mà là sự chuyển đổi mô hình quản lý từ quản lý đơn ngành sang quản lý đa ngành dựa trên quan điểm và nguyên tắc hệ thống trong tổ chức bộ máy, dựa trên mối liên hệ hữu cơ về chức năng nhiệm vụ, về đặc điểm, đặc thù chuyên môn nghiệp vụ, lao động và tính chất hoạt động giữa các bộ đơn ngành với nhau và theo quy luật lượng đổi chất đổi. Thành lập bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực không có nghĩa là sáp nhập hay gộp vài ba bộ thành một có tính chất cơ học mà phải nhận thức đầy đủ rằng đổi mới tổ chức phải song song với đổi mới cơ chế vận hành, đổi mới sự phân công, tổ chức lại lao động trong bộ máy, phải quan niệm đó là sự thay đổi về chất không chỉ đơn thuần thay đổi về lượng. Nói một cách hình tượng là tổ chức bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực là hình thức gộp gạo nấu cơm chung nhưng phải xem loại gạo nào có thể nấu chung với nhau được và đặc biệt phải chú ý đến cách nấu, nấu sao cho nổi cơm chung đó thơm ngon không được gộc sống, gộc khê, gộc nhão, phải đổi mới cơ chế quản lý, phải tổ chức, phân công lại lao động của bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực một cách khoa học trên cơ sở đó kiến tạo bộ máy quản lý một cách hợp lý hoạt động có hiệu lực, hiệu quả.

Về nguyên tắc tổ chức bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực phải đáp ứng được đầy đủ các yêu cầu như:

1. Quản lý tổng hợp được các ngành, các

lĩnh vực sáp nhập về bộ đa ngành, đa lĩnh vực.

- Làm sao tổng số các đơn vị tổ chức trực thuộc bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực phải nhỏ hơn tổng số các đơn vị tổ chức thuộc các bộ đơn ngành trước khi sáp nhập thành bộ đa ngành. Chẳng hạn như: sáp nhập ba bộ đơn ngành A, B, C thành bộ đa ngành A', thì tổng số các cơ quan trực thuộc của bộ đa ngành A' phải nhỏ hơn tổng số các cơ quan trực thuộc của các bộ đơn ngành trước khi sáp nhập cộng lại. Cụ thể, giả sử có các bộ đơn ngành: Bộ Giáo dục và Đào tạo hiện đang có X đơn vị trực thuộc; Bộ Văn hoá có Y đơn vị trực thuộc, Bộ Khoa học có Z đơn vị trực thuộc, nay nếu quyết định sáp nhập 3 bộ này thành bộ đa ngành gọi là Bộ Giáo dục, Văn hoá và Khoa học có tổng số các đơn vị trực thuộc là M thì M phải nhỏ hơn $X + Y + Z$ ($M < X + Y + Z$).

- Đồng thời biên chế hay tổng số cán bộ, công chức, viên chức, nhân viên của bộ quản lý đa ngành mới thành lập phải nhỏ hơn biên chế hay tổng số cán bộ, công chức viên chức của các bộ đơn ngành trước lúc thành lập (sáp nhập).

- Ngoài ra chi phí cho hoạt động của bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực phải nhỏ hơn chi phí cho hoạt động của các bộ đơn ngành, đơn lĩnh vực trước lúc sáp nhập, song năng suất, chất lượng và hiệu quả hoạt động của bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực phải cao hơn. Nếu bảo đảm được các nguyên tắc và yêu cầu nêu trên thì việc tổ chức bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực mới thành công.

Để việc tổ chức bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực đáp ứng các yêu cầu nói trên chúng ta phải tính và xem xét đến các điều kiện để tổ chức bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực. Trước hết đó là điều kiện về con người, phải chuẩn bị đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có đủ điều kiện năng lực, trình độ để lãnh đạo quản lý và thực thi công vụ trong bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực. Từ Bộ trưởng đến thủ trưởng các đơn vị thuộc bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực đòi hỏi phải có trình độ lãnh đạo, quản lý bao quát tổng hợp hơn. Bản

thân đội ngũ cán bộ, công chức thực thi công vụ trong bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực đòi hỏi có trình độ chuyên môn nghiệp vụ vừa chuyên sâu, vừa tổng hợp và đặc biệt phải thành thạo các tác nghiệp hành chính, sử dụng tốt máy vi tính và các trang thiết bị kỹ thuật hiện đại khác. Sau điều kiện về con người là việc tổ chức phân công lao động trong bộ quản lý đa ngành một cách hợp lý trên cơ sở các nguyên tắc tổng hợp, hệ thống, chế định, chuyên môn hoá, ổn định, sáng tạo có mục đích v.v... Đồng thời xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền, trách nhiệm, mối liên hệ, ảnh hưởng và tác động qua lại lẫn nhau của các đơn vị trong bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực, hạn chế tối đa sự chồng chéo trùng lặp làm triệt tiêu động lực và hiệu quả hoạt động của bộ máy. Đồng thời phải quy chế hoá các hoạt động quản lý tiến tới ứng dụng ISO, chuẩn hoá các quy trình quản lý và quy trình tác nghiệp của cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý và công chức, viên chức thực thi công vụ.

Cuối cùng là phải bảo đảm điều kiện cơ sở vật chất đầy đủ cho hoạt động của bộ quản lý đa ngành. Công sở (trụ sở) của bộ quản lý đa ngành phải tập trung, không nên phân tán và được tổ chức một cách khoa học, đáp ứng đầy đủ trang thiết bị và điều kiện lao động cho cán bộ, công chức, viên chức, nhân viên làm việc trong bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực. Hay nói một cách khác công sở (trụ sở) của bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực phải được hiện đại hoá với ý nghĩa đầy đủ của nó.

Cùng với việc bảo đảm các nguyên tắc, các yêu cầu của việc tổ chức bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực phải có các giải pháp và bước đi thích hợp trong quá trình triển khai thực hiện. Giả sử tổ chức bộ quản lý đa ngành từ 3 bộ đơn ngành: Giáo dục, Văn hoá và Khoa học thành Bộ Giáo dục, Văn hoá và Khoa học. Trong bộ đơn ngành trước khi sáp nhập thành bộ đa ngành đều có các đơn vị làm tham mưu tổng hợp như: Văn phòng bộ, Vụ Tổ chức cán bộ, Vụ Pháp chế, Vụ Hợp tác quốc tế, Vụ Thi đua khen thưởng, Vụ Kế

hoạch tài chính, Thanh tra bộ.v.v... thì có thể sáp nhập các đơn vị có chức năng nhiệm vụ giống nhau làm một, cụ thể như sáp nhập 3 Văn phòng bộ thành 1 Văn phòng bộ, 3 Vụ Tổ chức cán bộ thành 1 Vụ Tổ chức cán bộ, 3 Vụ Hợp tác quốc tế thành 1 Vụ Hợp tác quốc tế, 3 vụ Thi đua khen thưởng thành 1 Vụ Thi đua khen thưởng, 3 vụ Kế hoạch tài chính thành 1 Vụ Kế hoạch tài chính.v.v... Tương tự như vậy đối với các đơn vị sự nghiệp có chức năng nhiệm vụ giống nhau của 3 bộ đơn ngành khi thành lập bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực cũng có thể sáp nhập với nhau một cách tương ứng, các viện nghiên cứu sáp nhập với các viện nghiên cứu, các trung tâm thông tin sáp nhập với các trung tâm thông tin, các trung tâm đào tạo sáp nhập với các trung tâm đào tạo v.v... Đồng thời đối với các đơn vị thực hiện chức năng quản lý nhà nước thuộc bộ quản lý đơn ngành nếu có chức năng, nhiệm vụ tương tự giống nhau hoặc gần giống nhau khi tổ chức thành bộ đa ngành cũng có thể sáp nhập lại với nhau. Đương nhiên khi sáp nhập các đơn vị có chức năng, nhiệm vụ giống nhau thành một đơn vị khi thành lập bộ quản lý đa ngành thì quy mô của đơn vị tổ chức này sẽ lớn hơn, biên chế (số lượng cán bộ, công chức, viên chức) của đơn vị này sẽ nhiều hơn và việc tổ chức lại lao động cũng như quản lý các đơn vị này giai đoạn đầu chắc chắn sẽ khó khăn. Để khắc phục khó khăn có thể chọn mô hình tổ chức Vụ quản lý đa lĩnh vực, Viện nghiên cứu, Trung tâm đào tạo đa lĩnh vực, cho phép thành lập các phòng trong vụ, các phòng trong viện, các phòng trong trung tâm, mỗi phòng quản lý, phụ trách một lĩnh vực.

Cùng với giải pháp sắp xếp lại tổ chức phải tiến hành tinh giản biên chế. Khi tổ chức bộ quản lý đa ngành sẽ dẫn đến một hệ quả tất yếu thừa cán bộ lãnh đạo bộ (thừa bộ trưởng, thứ trưởng) thừa lãnh đạo cấp vụ (thừa cả vụ trưởng lẫn phó vụ trưởng) cần có chính sách thích hợp để xử lý tình huống dôi dư cán bộ lãnh đạo quản lý và cán bộ, công chức, viên chức thực thi công vụ. Đối với cán

bộ lãnh đạo cấp bộ cũng như cấp cục, vụ cho giữ hàm và phụ cấp chức vụ một thời gian sau chuyển vào ngạch bậc lương để bảo đảm chế độ cho họ. Đối với cán bộ lãnh đạo cấp Vụ thừa ra, chẳng hạn thừa Vụ trưởng cho giữ hàm phó vụ trưởng và giữ nguyên mức lương và phụ cấp cho họ. Đối với các Phó Vụ trưởng dôi dư có thể vẫn giữ hàm phó vụ trưởng và phụ cấp phó vụ trưởng hoặc giữ hàm phó vụ trưởng phân công phụ trách trưởng phòng trong điều kiện vụ đó được tổ chức theo mô hình vụ quản lý đa lĩnh vực, mỗi lĩnh vực được tổ chức thành 1 phòng. Giải pháp căn bản để xử lý cán bộ lãnh đạo quản lý cấp bộ và cấp cục, vụ dôi dư khi tổ chức bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực là phải bảo đảm chế độ chính sách trước mắt cho họ, lâu dài phải được điều chỉnh bằng cơ chế chính sách, cụ thể phải quan tâm đến đội ngũ chuyên gia, các nhà chuyên môn làm việc trong bộ máy, để họ được thăng tiến theo con đường chức nghiệp cũng như được thăng tiến theo con đường chức vụ. Chính sách đối với cán bộ, công chức chuyên môn nghiệp vụ cũng phải như chính sách đối với cán bộ, công chức lãnh đạo quản lý. Còn giải pháp xử lý đối với cán bộ, công chức, viên chức dôi dư do hậu quả của việc tổ chức bộ quản lý đa ngành thực hiện như chính sách tinh giản biên chế. Phải tiến hành phân loại, sàng lọc lựa chọn những người có đủ điều kiện, năng lực, tiêu chuẩn làm việc trong bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực. Đối với những người không đủ chuẩn cả về phẩm chất, trình độ, năng lực chuyên môn thuộc diện dôi dư phải có chính sách giải quyết cho họ ra khỏi bộ máy một cách thích hợp, cốt lõi là bảo đảm quyền lợi không để họ thiệt thòi.

Cùng với giải pháp về tổ chức, giải pháp về con người cũng cần phải tính đến giải pháp kỹ thuật, đó là giải pháp hiện đại hoá việc quản lý bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực, phải đầu tư cơ sở vật chất trang thiết bị hiện đại cho bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực, đặc biệt phải chú ý đến việc áp dụng các thành

(Xem tiếp trang 20)

trọng về lịch sử đặt ra những yêu cầu bức xúc phải có người tài giỏi để gánh vác các nhiệm vụ quan trọng mà lịch sử đặt ra, đồng thời tạo ra khả năng để các nhân tài có dịp xuất đầu lộ diện, thi thố tài năng. Thí dụ các nhân tài về quân sự chỉ xuất hiện và bộc lộ trong chiến tranh; chiến tranh vừa đào thải những người chỉ huy bất tài, vừa cất nhắc những người xuất sắc mà trong thời bình nếu phải tuân tự như tiến thì chắc vẫn lặn đạn mai một trong đám đông.

Thứ hai, vai trò của cán bộ quản lý, nhất là các cán bộ quản lý cấp cao trong việc phát hiện và sử dụng nhân tài. Ai cũng mong có người tài nhưng thực sự biết phát hiện và biết sử dụng nhân tài là một việc không phải dễ dàng. Đây là một năng lực và một phẩm chất cơ bản của người cán bộ quản lý, cấp càng cao thì đòi hỏi này càng lớn. Trước hết là phải có đức, tức là có công tâm vì lợi ích của công việc chung mà lo lắng tìm và dùng người tài, không thích nghe những lời nịnh bợ, không tìm người chỉ để tạo vây cánh cho mình, không ghen ghét người có tài hơn mình. Phải có nhạy cảm và từng trải để nhanh chóng phân biệt giữa thực tài và tài rởm. Biết lắng

nghe, biết hỏi han, biết chọn lọc các ý kiến đúng dù là trái với mình. Đó toàn là những phẩm chất cao quý, không phải ai cũng có được. Vì thế trong văn hoá Á Đông, tài dùng người được coi là loại tài khó nhất, quan trọng nhất trong các loại tài. Đó là loại tài làm nên các vị "minh quân". Thời nào có người "chủ soái" có tài như vậy thì thời đó có nhiều người tài. Cũng có thể từ đó mà nói rằng một tổ chức không có người tài mà chỉ có những cán bộ, những công chức kém cỏi thì ở đó người phụ trách không phải là một thủ trưởng xứng đáng với vị trí của mình.

Cán bộ quản lý, nhất là cán bộ cấp cao, là nhân tố chủ quan của thời đại, tạo ra điều kiện để làm xuất hiện nhân tài, chọn được đúng và sử dụng được tốt. Cũng vì lý do đó mà trong các nhân tài nhiều loại, đa dạng, thì loại nhân tài về quản lý, nhất là quản lý ở cấp cao là loại nhân tài quan trọng nhất mà sự có mặt hay thiếu vắng có tác dụng quyết định đến sự hưng thịnh hay suy vong của một triều đại, của một chế độ, của một quốc gia. Và, nếu không may ở vị trí quản lý lại là một người không những kém cỏi mà còn hư hỏng thì đó là một nguy cơ chắc chắn và to lớn cho sự nghiệp chung.■

Về tổ chức bộ quản lý đa ngành...

(Tiếp theo trang 25)

tự của khoa học và công nghệ vào quản lý và tổ chức hoạt động của bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực.

Cuối cùng, đối với đặc thù của Việt Nam cần phải tổ chức thống nhất các tổ chức Đảng, đoàn thể trong bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực. Không thể để trong bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực các tổ chức đảng, công đoàn, đoàn thanh niên cùng tồn tại và hoạt động mà không được thống nhất về tổ chức. Chẳng hạn như thí dụ đã nêu trên, nếu sáp nhập 3 bộ: Giáo dục, Văn hoá, Khoa học thành Bộ Giáo dục Văn hoá và Khoa học, không thể để Ban cán sự Đảng, đảng bộ, công đoàn, đoàn thanh niên của 3 bộ: Giáo dục, Văn hoá và Khoa học cùng tồn tại và hoạt động sau khi tổ chức bộ đa

ngành mà phải sáp nhập 3 Ban cán sự, 3 đảng bộ, 3 công đoàn, 3 đoàn thanh niên cơ sở làm một Ban cán sự, một đảng bộ trên cơ sở, một công đoàn trên cơ sở và 3 đoàn thanh niên trên cơ sở. Bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực cần phải có sự lãnh đạo tập trung thống nhất của các tổ chức chính trị và đoàn thể trong bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực.

Trên đây là những vấn đề hết sức cơ bản về tổ chức bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực cần phải tập trung nghiên cứu giải quyết. Chừng nào chưa giải quyết được các vấn đề nêu trên thì khó có thể tổ chức được bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực với ý nghĩa đích thực của nó. Xin mạnh dạn được nêu để cùng nghiên cứu, trao đổi.■