

VỀ MỘT SỐ ĐỊNH HƯỚNG GIÁ TRỊ CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG TRONG QUÁ TRÌNH CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH HIỆN NAY

■ Ths. NGUYỄN THỊ TUYẾT MAI (*)

Thực hiện tốt cải cách hành chính (CCHC) để nâng cao hiệu quả phát triển kinh tế - xã hội đất nước theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá đang là vấn đề được Đảng và Nhà nước ta quan tâm đặc biệt. Một trong bốn lĩnh vực của Chương trình tổng thể cải cách hành chính đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt theo Quyết định số 192/2001/QĐ-TTg ngày 17/12/2001 cũng đã nhấn mạnh tới ý nghĩa của "xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức". Do đó, việc tìm hiểu "định hướng giá trị" (ĐHGТ) của đội ngũ cán bộ, công chức trong quá trình triển khai thực hiện CCHC là nhằm đặt cơ sở khoa học cho việc hoạch định chiến lược và kế hoạch giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng và tuyên truyền nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cán bộ, công chức, đồng thời để nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn của họ.

ĐHGТ là "sự lựa chọn các giá trị vật chất và tinh thần, là một hệ thống tâm thế, niềm tin, sở thích của con người đối với một giá trị nào đó". ĐHGТ là một trong những yếu tố quan trọng nhất của cấu trúc nhân cách. Nội dung cơ bản của ĐHGТ là niềm tin, nó xác định phương hướng hành động và phát triển của cá nhân.

Các số liệu chúng tôi phân tích về ĐHGТ của cán bộ, công chức khu vực đồng bằng sông Hồng (ĐBSH) dưới đây được lấy từ kết quả nghiên cứu của đề tài "ảnh hưởng của những yếu tố tâm lý trong đội ngũ cán bộ, công chức đến cải cách hành chính ở một số tỉnh đồng bằng sông Hồng - Thực trạng và giải pháp" do Bộ môn Tâm lý xã hội - Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh chủ trì. Nghiên cứu được tiến

hành trong tháng 8, 9/2005 tại 4 tỉnh: Hà Tây, Hà Nam, Hải Dương, Bắc Ninh, số phiếu phát ra 600, số phiếu thu về: 590. Nam giới: 440 người (74,6%); nữ giới: 150 người (25,4%). Chúng tôi đã kết hợp một số phương pháp nghiên cứu như: điều tra xã hội học, phỏng vấn, tọa đàm, thảo luận nhóm với cán bộ, công chức đang làm việc tại các ban, ngành, sở, cấp tỉnh, thành phố, cấp huyện, xã.

1. Định hướng giá trị và nhận thức, thái độ của cán bộ, công chức về CCHC:

Số liệu tổng hợp cho thấy có 366/590 (62%) cán bộ, công chức tại bốn tỉnh ĐBSH mà đề tài điều tra khảo sát đã có nhận thức rõ vai trò, vị trí, tầm quan trọng của việc triển khai, thực hiện CCHC. Chính vì thế chương trình tổng thể CCHC được các cấp, các ngành từ Trung ương đến địa phương quan tâm, chỉ đạo thực hiện một cách chặt chẽ, thống nhất. Đặc biệt được các tổ chức chính trị - xã hội và nhân dân quan tâm hưởng ứng, đồng tình ủng hộ và tích cực tham gia. Cơ chế "một cửa" đã giảm tối đa sự phiền hà đối với người dân và các tổ chức (quốc doanh hoặc ngoài quốc doanh). Theo báo cáo sơ kết một năm thực hiện cơ chế "một cửa" của Bộ Nội vụ, tính đến ngày 30/10/2004 đã có 63/64 tỉnh, thành phố thực hiện cơ chế "một cửa", 564/659 cấp huyện thực hiện (đạt 85,56%) và 1223/10751 cấp xã thực hiện (đạt 11,37%). Có thể thấy được rằng, phải có một sự chuyển biến về nhận thức trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp thì mới đạt được kết quả như vậy.

ĐHGТ về CCHC cần phải đề cập đến vấn đề thái độ lựa chọn các giá trị mà cán bộ, công chức chấp nhận về CCHC. Thái độ của cán bộ,

(*) Viện Xã hội học và Tâm lý lãnh đạo quản lý

công chức về CCHC thể hiện ở sự có tin tưởng hay không tin tưởng vào Chương trình CCHC mà chúng ta đang tiến hành. Có thể thấy rằng, để đạt được mục tiêu thì một trong những vấn đề quan trọng hàng đầu là cần có niềm tin vào công việc đang làm hàng ngày. Bởi nếu không có niềm tin vào công việc CCHC mà mỗi cán bộ, công chức đang làm thì ở họ không thể có lòng dũng cảm, sự kiên trì, đức hi sinh, tinh kiên quyết và có hành vi lành mạnh để làm việc có hiệu quả.

Phần lớn cán bộ, công chức đã có thái độ tin tưởng về thực hiện CCHC ở địa phương. 82/590 (13,9%) số người cho rằng rất tin tưởng, và 58,5% tin tưởng. Nhưng vẫn còn có 24,2% vẫn còn băn khoăn và 3,4% không tin tưởng, nghi ngờ về sự thành công của CCHC. Điều này còn thể hiện ở những biến đổi trong đội ngũ cán bộ, công chức khi thực hiện CCHC. Đánh giá của các khách thể điều tra cho thấy: mức độ biến đổi trong đội ngũ cán bộ, công chức không nhiều, còn thể hiện tác phong làm việc theo thói quen cũ, tư duy theo nếp cũ, chậm đổi mới, thiếu năng động... Kết quả đánh giá về mức độ biến đổi trong cán bộ, công chức khi tiến hành CCHC ở địa phương như sau: biến đổi nhiều 25,9%; không nhiều lắm: 62,7%; vẫn như cũ: 11,4%

Như vậy, ta thấy trên thực tế không ít cán bộ, công chức địa phương còn lúng túng khó khăn khi phải thay đổi phong cách làm việc cũ đã tồn tại nhiều năm nay. Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến tác phong làm việc của cán bộ chúng ta, trong đó phải kể đến tâm lý tiểu nông còn ăn sâu trong tư duy của mỗi người. Tâm lý tiểu nông thể hiện như: tính ì, bảo thủ, thiếu năng động, sáng tạo và đổi mới, tính cục bộ, lợi ích cá nhân, v.v... làm hạn chế rất lớn cho việc thực hiện CCHC ở ĐBSH. Tâm lý tiểu nông làm giảm hiệu quả của quá trình CCHC và việc xóa bỏ tâm lý tiểu nông không thể làm được ngay, mà phải có biện pháp tác động dần dần, cần phải kết hợp nhiều biện pháp với nhau.

Tuy vậy, đã có những biến đổi đáng kể về tác phong, công tác tổ chức, thái độ tiếp dân, năng lực giải quyết công việc của cán bộ, công chức. Kết quả nghiên cứu cho thấy thái độ đánh giá rất tích cực của cán bộ, công chức về những biến đổi trong công tác CCHC của họ. Đây có

thể coi là thái độ lựa chọn các giá trị mới phù hợp cho quá trình thực hiện CCHC.

Đánh giá về những biến đổi tốt hơn của đội ngũ cán bộ, công chức khi thực hiện cải cách hành chính (tỷ lệ %) theo thứ bậc sau:

Ta thấy, nếu như trước đây cán bộ, công chức của chúng ta vốn có tác phong làm việc tùy tiện, ý thức kỷ luật kém, làm việc được chăng hay chớ thì nay trong CCHC đòi hỏi ở họ cần

	TỐT HƠN TRƯỚC	TỐT HƠN KHÔNG ĐÁNG KÊ	KÉM ĐI
Việc chấp hành đúng giờ giấc	72,9	26,4	0,5
Tinh thần học tập, nâng cao trình độ	66,3	29,2	3,1
Năng lực giải quyết công việc	59,5	38,3	1
Thái độ đối với công việc	59,3	36,8	2,2
Thái độ đối với dân	56,8	36,9	4,1
Mối quan hệ gắn bó trong công tác của các đồng nghiệp	47,3	44,6	6,4
Mối quan hệ làm lý, tình cảm giữa các thành viên trong tập thể	46,8	44,6	6,4

phải có tác phong làm việc có kế hoạch, có giờ giấc, chấp hành kỷ luật lao động, sự phối kết hợp đồng bộ giữa các cơ quan công quyền. Sau một thời gian thực hiện CCHC cho thấy hiệu quả hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương được nâng lên về chất lượng, qui trình xử lý công việc được đổi mới, hợp lý, khoa học hơn, giảm sự phiền hà cho công dân, thời gian giải quyết công việc cho công dân và các tổ chức đã được rút ngắn hơn trước, sự minh bạch công khai về thủ tục hành chính và phí cũng như lệ phí được nhân dân đánh giá là bước chuyển biến lớn, góp phần ngăn chặn tiêu cực trong hoạt động của một bộ phận cán bộ, công chức. Qua đó cho thấy tinh thần trách nhiệm của cán bộ, công chức đối với việc thực thi công vụ được nâng cao, tạo lập được mối quan hệ tốt giữa cán bộ, công chức với nhân dân. Điều này thể hiện qua đánh giá của khách thể nghiên cứu về "Thái độ của quyền, sách nhiễu dân ở cán bộ, công chức" như: ít biểu hiện: 59%; vẫn còn tồn tại: 20,5%; còn tồn tại phổ biến: 3,7%.

Khi được hỏi về thái độ đối với kết quả công việc, các khách thể đã đánh giá như sau: Rất hài lòng: 6,8%; hài lòng: 58,1%; chưa hài lòng: 18,3%. Kết quả này cũng được thể hiện qua các cuộc trao đổi của nhóm nghiên cứu đề tài này với các cán bộ, công chức đang công tác tại Sở Nội vụ, một số Ban và tại các huyện ở ĐBSH. Nhiều cán bộ cho rằng, CCHC được triển khai thực sự là bước đổi mới trong quản lý, đem đến tiến bộ cho nền hành chính Nhà nước ở địa phương, nhưng mức độ hài lòng về công việc ở cán bộ, công chức chưa thật cao. Chương trình tổng thể CCHC có phạm vi qui mô rộng lớn, có liên quan đến mọi tổ chức trong hệ thống chính trị; trong khi một số chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước chưa thật sự đồng bộ. Ví dụ như chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn chưa thoả đáng, về số năm công tác và đóng bảo hiểm, trợ cấp bảo hiểm, v.v... hiện đang là vấn đề được nhiều cán bộ cơ sở rất quan tâm.

Bên cạnh đó, đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính địa phương còn thiếu về số lượng, chất lượng không đồng bộ, phong cách làm việc chưa kịp chuyển biến với yêu cầu, nhiệm vụ trong khi khối lượng công việc trên đầu người lại tăng lên nhiều, thời gian giải quyết công việc đòi hỏi phải đúng lịch, đúng hẹn... Chính vì thế còn không ít cán bộ có suy nghĩ rằng CCHC là công tác khó khăn, CCHC làm phức tạp hoá công việc trong khi nguồn lực chưa được đầu tư thoả đáng. "Sức ỳ" của đội ngũ cán bộ rất lớn, không thể thực hiện được ngay, không thể đốt cháy giai đoạn và để thích nghi với phong cách làm việc mới, với những yêu cầu mới thì cần phải trải qua một quá trình.

2. Định hướng giá trị nhân cách của cán bộ, công chức trong CCHC

Nói đến nhân cách cán bộ, công chức trong CCHC là nói đến phẩm chất, năng lực hay đức và tài của họ. Việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất, năng lực là một trong bảy chương trình hành động để thực hiện CCHC và là một trong chín mục tiêu cụ thể mà Chương trình tổng thể CCHC đưa ra.

Để xem xét các giá trị nhân cách được định hướng, nghiên cứu này đã đưa ra những giá trị về " phẩm chất và năng lực góp phần CCHC đạt hiệu quả" cho các khách thể lựa chọn. Có 18 ĐHGTT cơ bản về phẩm chất, năng lực của một cán bộ được lựa chọn trên 50% (kết quả thể hiện theo bảng trang 16)

Giá trị " trình độ chuyên môn vững vàng" được xếp thứ 1. Các giá trị "hiểu biết về luật pháp", "ý thức tổ chức kỷ luật", "tôn trọng nhân dân, lắng nghe dân"... rất cần thiết cho cán bộ khi thực hiện CCHC được đa số cán bộ, công chức quan tâm. Nếu thiếu những phẩm chất và năng lực đó thì công việc của cán bộ không thể đạt hiệu quả. Tinh thần hợp tác, phối kết hợp đồng bộ giữa cán bộ, công chức với nhau, giữa các bộ phận trong và ngoài cơ quan đơn vị nhưng vẫn giữ được tính chủ động, tự chủ, tự chịu trách nhiệm cũng là giá trị đang được hướng tới. Với thực trạng tổ chức bộ máy hành chính của ta vẫn công kênh, nhiều nấc, số lượng tổ chức bên trong các bộ, ngành còn nhiều thì giá trị "hợp tác để đạt hiệu quả trong công việc" được xếp ở vị trí thứ 7 là hoàn toàn hợp lý.

Đánh giá thực trạng biểu hiện các phẩm chất, năng lực ở cán bộ, công chức trong thực hiện CCHC cho thấy: trong 18 phẩm chất nhân cách nêu trên, không có phẩm chất nhân cách nào được các khách thể cho ý kiến đạt trên 50%. Giá trị có mức độ lựa chọn có biểu hiện cao nhất là "Chuyên môn vững vàng" cũng chỉ đạt 49,5% ý kiến đồng ý. Tiếp đó là "ý thức tổ chức kỷ luật": 48,6%; "tôn trọng nhân dân": 40,3%. Các giá trị khác cho kết quả thấp hơn nữa. Chẳng hạn giá trị phẩm chất rất cần thiết cho việc thực hiện CCHC như "hiểu biết, nắm vững luật pháp cho lĩnh vực công tác" chỉ có 37,5% cho rằng có biểu hiện tốt ở đa số cán bộ, công chức. Tương tự là "kỹ năng thực thi công việc thành thạo" thì chỉ có 26,4% cho là có biểu hiện tốt và "có kỹ năng giao tiếp tốt" cũng chỉ đạt mức độ 23,7%. Đặc biệt, một trong những phẩm chất quan trọng để góp phần làm cho CCHC thành công là cán bộ, công chức phải có tình yêu đối với công việc của mình thì phẩm

chất "yêu nghề" lại chỉ được 34,6% ý kiến cho là có biểu hiện tốt.

Cũng phải thấy rằng hiện đang có sự xuất hiện những giá trị mới. Đó là: Từ quan niệm giải quyết công việc theo tư tưởng "dĩ hoà vi quý" thì nay phải thực thi công việc theo luật pháp. Từ làm việc theo thói quen, theo kinh nghiệm, thì nay phải có sáng tạo, có đổi mới không ngừng, thường xuyên. Từ chỉ quen có thái độ cửa quyền, ra lệnh cho dân, không lắng nghe dân, nay phải chịu khó lắng nghe dân, tôn trọng dân, hiểu lòng dân... Những biến đổi trong lựa chọn các giá trị nhân cách tích cực đó là xu hướng sẽ góp phần cho CCHC thành công.

Việc áp dụng chức danh, tiêu chuẩn của các loại cán bộ, công chức trong bộ máy hành chính tạo ra nhu cầu được đi đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn. Trình độ học vấn đã trở nên là một trong những giá trị cốt lõi đối với cán bộ. Nhu cầu học tập nghiệp vụ quản lý hành chính của cán bộ công chức khá cao, nhưng việc đáp ứng nhu cầu này cho họ còn hạn chế. Chương trình học

tập, nội dung đào tạo và thời gian đào tạo cần phải có sự đổi mới. Cơ sở vật chất (trường, lớp) ở nhiều nơi còn nghèo nàn, lạc hậu, không đáp ứng yêu cầu mở lớp bồi dưỡng cho cán bộ, công chức.

Xác định ĐHGTT của cán bộ, công chức trong quá trình thực hiện CCHC là nhằm tìm ra những giá trị góp phần hình thành và củng cố niềm tin, năng lực nhận thức, giúp cho họ tìm được cái có ý nghĩa của CCHC, đồng thời là phương hướng hành động mà mỗi cán bộ, công chức cần hướng tới. Để hình thành những giá trị tích cực, trước tiên chúng ta cần xác định những giá trị nào là giá trị cơ bản của cán bộ, công chức trong CCHC để tuyên truyền, giáo dục, quán triệt trong mọi chủ trương, chính sách, ở mọi ngành, mọi cấp. Chú ý và coi trọng những giá trị truyền thống và giá trị hiện đại phù hợp thực tiễn, đặc điểm từng lĩnh vực công tác, phù hợp với trình độ quản lý và văn hoá ở từng ngành, địa phương ■

1	Chuyên môn vững vàng	96,7%	10	Có kỹ năng giao tiếp tốt	80,7%
2	Tôn trọng nhân dân, hiểu lòng dân	90,8%	11	Hiểu mục tiêu yêu cầu của CCHC	80,7%
3	Nắm vững luật pháp cần cho lĩnh vực công tác	89,3%	12	Yêu nghề	80,3%
4	Ý thức tổ chức kỷ luật	89,2%	13	Kỹ năng thực thi công việc thành thạo	79,7%
5	Tận tụy với công việc	85,9%	14	Sẵn sàng đề bạt lên cấp trên khi thấy công việc không hợp lý	79,3%
6	Có kiến thức quản lý hành chính	84,9%	15	Cần thận trọng	78,7%
7	Có tinh thần hợp tác với đồng nghiệp	84,2%	16	Thích học hỏi	76,9%
8	Biết cách phát hiện những bất hợp lý trong công việc	83,7%	17	Sáng tạo, thích đổi mới	71,0%
9	Chịu khó lắng nghe ý kiến người khác	81,5%	18	Có kiến thức về KT thị trường	61,0%