

Cải cách công vụ, công chức đúng quy trình, tiến độ tạo động lực phát triển kinh tế - xã hội

■ VŨ XUÂN CHÍNH (*)

Cải cách công vụ, công chức là những vấn đề có tính cốt lõi, bởi mọi hoạt động của Nhà nước nói chung và quá trình cải cách hành chính nói riêng, chủ yếu đều do người công chức đảm trách hoặc liên quan đến họ. Chức năng tổ chức, hoạt động quản lý nhà nước nhằm phát triển kinh tế - xã hội và đời sống công dân được thông qua công vụ và công chức. Hiểu rõ vai trò, vị trí của lĩnh vực công vụ, công chức, trong nhiều năm qua, đặc biệt từ sau khi có văn bản của Chính phủ về cải cách một bước thủ tục hành chính trong việc giải quyết các công việc của công dân, tổ chức (năm 1994) và Pháp lệnh Cán bộ, công chức (1998), công tác này được các cấp chính quyền, các ngành chức năng, các tổ chức trong bộ máy nhà nước quan tâm thực hiện và đã có nhiều biến chuyển tích cực. Các vấn đề về công chức, công vụ được đặt ra khá toàn diện từ khái niệm; quyền, nghĩa vụ; điều kiện phát sinh, thay đổi, chấm dứt quan hệ công vụ; chế độ đãi ngộ; khen thưởng và kỷ luật; bộ máy quản lý công chức... làm cơ sở thống nhất để xây dựng một nền công vụ hiệu quả, hiện đại, đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập của đất nước.

Chiến lược con người và công tác cán bộ đóng vai trò quyết định trong công cuộc cải cách hành chính. Hội nghị Trung ương ba khoá VIII đã xem việc "Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất và năng lực là yếu tố quyết định chất lượng của bộ máy nhà nước"

(*) *Vụ công chức- viên chức- Bộ Nội vụ*

(Văn kiện Hội nghị Trung ương ba khoá VIII - trang 53 - NXB Chính trị Quốc gia, tháng 9/1997). Nói một cách khác, muốn cải cách hành chính có hiệu quả cần phải sắp xếp lại bộ máy hành chính tinh gọn hơn, tiêu chuẩn hoá cán bộ tốt hơn với quy chế chặt chẽ hơn để làm cho trật tự kỷ cương sớm được lập lại.

Quán triệt tư tưởng đó, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong những năm trước mắt nên tập trung vào những hướng sau:

- **Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, căn cứ vào kết quả quy hoạch cán bộ và phải nhằm phục vụ chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của bộ, ngành, địa phương mình; thực hiện chương trình và nội dung đào tạo thích hợp, thực tế, đặc biệt đối với cán bộ xã, phường, nâng cao phẩm chất, tư cách, tác phong và năng lực nghiệp vụ hành chính cho họ; đưa việc thực hiện quy chế tuyển chọn, đề bạt, thưởng, phạt, nghỉ hưu vào nền nếp; thực hiện nguyên tắc người phụ trách có quyền hạn và trách nhiệm trong việc tuyển chọn, sử dụng cán bộ, công chức dưới quyền.**

- **Thực hiện việc ban hành quy chế về chế độ công vụ và công chức; định rõ nghĩa vụ và trách nhiệm, thẩm quyền, quyền lợi và kỷ luật hành chính; quy định chế độ đào tạo, tuyển dụng và sàng lọc công chức; xây dựng đội ngũ công chức có chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ cao, giác ngộ về chính trị, có tinh thần trách nhiệm, công tâm và tận tụy với công việc.**

- **Tập trung vào việc cải cách chế độ và chính sách đãi ngộ đối với công chức (tiền**

lương, nhà ở, đào tạo nghiệp vụ, bảo hiểm xã hội...). Các giải pháp thực hiện phương hướng này, cùng với các phương hướng trong cải cách tài chính công sẽ tạo điều kiện để đấu tranh với tệ nạn quan liêu, tham nhũng.

Bên cạnh đó, trong lĩnh vực công vụ thời gian tới cần triển khai các công việc sau:

- Xây dựng và hoàn chỉnh hệ thống pháp luật về công chức, công vụ theo hướng xác định rõ trách nhiệm, quyền hạn trong hoạt động công vụ và đề cao trách nhiệm của công chức trong việc thực thi công vụ; tạo dựng một chế độ công vụ mang tính dân chủ, công bằng, khuyến khích phát triển tài năng bằng hệ thống ngạch bậc và lương bổng hợp lý.

- Tiếp tục hoàn chỉnh chế độ công chức trước hết là hoàn chỉnh việc phân loại công chức theo lĩnh vực hành chính và lĩnh vực chuyên môn. Xây dựng đội ngũ công chức theo hướng áp dụng hệ thống chức nghiệp (tổ chức theo các ngạch, muốn vào ngạch bậc thì phải thi tuyển) và áp dụng hệ thống theo việc làm (được thiết kế tiêu chuẩn cho từng vị trí cụ thể, việc thi tuyển vào chức vụ căn cứ vào bằng cấp và có thể tính đến cả uy tín của nơi cấp bằng) cho công chức lãnh đạo.

- Xây dựng cơ cấu các ngạch công chức trong bộ máy quản lý hành chính nhà nước trên cơ sở phân loại độ phức tạp trong lao động, quản lý để xác định từng chức danh, ngạch, bậc làm cơ sở xác định biên chế và đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu của cải cách hành chính nhà nước.

- Hoàn chỉnh hệ thống quản lý và cơ sở đào tạo, bồi dưỡng công chức; xây dựng quy chế đào tạo, bồi dưỡng công chức; xây dựng chương trình, giáo trình chuẩn đào tạo, bồi dưỡng công chức theo hướng nâng cao kỹ năng hoạt động hành chính; tăng cường hệ thống cơ sở vật chất phục vụ cho công tác giảng dạy và học tập; có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để xây dựng đội ngũ cán bộ giảng dạy đáp ứng nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng công chức nhà nước.

- Xây dựng được một chế độ kiểm tra, giám sát có hiệu lực các hoạt động công vụ của

công chức kịp thời phát hiện, ngăn ngừa các biểu hiện tham nhũng, tiêu cực cũng như biểu dương, khen thưởng những công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ.

- Xây dựng và hiện đại hoá công sở và quy chế hoá chế độ làm việc trong hệ thống hành chính: trang bị các phương tiện kỹ thuật hiện đại về văn phòng cho các công sở, gắn với việc nâng cao kỹ năng hành chính của công chức; đổi mới phương thức phục vụ của công chức theo hướng văn minh, hiện đại.

Ngoài ra cũng cần hoàn thiện thêm một bước "Quy chế công tác cán bộ" của Đảng. Trong Quyết định số 51-QĐ/TW ngày 3/5/1999 về việc ban hành quy chế bổ nhiệm cán bộ quy định: "Thời hạn mỗi lần bổ nhiệm chức vụ là năm năm đối với cán bộ cấp trưởng, cấp phó ở cơ quan, đơn vị trong bộ máy tổ chức Đảng, Nhà nước, đoàn thể, các đơn vị sự nghiệp từ cấp huyện trở lên...". Ở đây không xác định số lần được tái bổ nhiệm trên cùng một cương vị, ở cùng một cơ quan và quy định nhất loạt mỗi nhiệm kỳ là năm năm.

Qua thực tế cho thấy, việc tái bổ nhiệm trên cùng một cương vị và ở cùng cơ quan chỉ nên không quá một lần (tức là tổng số không quá hai nhiệm kỳ). Tùy theo cương vị mà có độ dài nhiệm kỳ khác nhau, việc quy định thời hạn như vậy làm cho cán bộ tự thấy được trách nhiệm của mình, tương lai của cán bộ đó tùy thuộc vào năng lực bộc lộ ra trong thời gian đó, họ có phải phát huy mọi nỗ lực của mình trong công việc, làm cho chức trách được thực hiện với hiệu quả cao. Người không có năng lực tương xứng sẽ nhanh bị đào thải. Tránh được tình trạng một số người trong thời gian phấn đấu vươn tới chức quản lý nào đó, họ tỏ ra có rất nhiều cố gắng, khi được đặt vào ghế đó rồi, thấy mình khó lên cao hơn, thì họ "xả hơi", làm việc cầm chừng. Mặt khác, đối với quần chúng, nhân viên cấp dưới biết được chắc chắn rằng người lãnh đạo của mình chỉ đảm đương chức vụ ấy trong vòng thời gian đó, nếu cán bộ lãnh đạo có khuyết điểm, họ dám thẳng thắn đấu tranh.

Trong mỗi nhiệm kỳ được bổ nhiệm cũng

nên quy định việc cán bộ lãnh đạo phải được lấy phiếu tín nhiệm và đánh giá kết quả công việc theo định kỳ và tiêu chí cụ thể. Nếu số cán bộ nào không đủ tín nhiệm của hai phần ba quần chúng cấp dưới hoặc trong cơ quan ngành mình, địa phương mình xảy ra nhiều vụ việc tiêu cực lớn thì buộc phải từ chức, rút chức hoặc bãi miễn, không nhất thiết phải chờ hết nhiệm kỳ hoặc hết thời hạn bổ nhiệm. Kiên quyết khắc phục tình trạng đã “lên” không “xuống”, đã “vào” không “ra”. Phải coi việc “lên xuống”, “vào ra” là việc bình thường, không chỉ có cán bộ mắc khuyết điểm mới “xuống”, mới ra. Phải quy định và mở rộng hình thức từ chức, rút chức nếu cán bộ không đảm đương nổi công việc, không làm tròn trách nhiệm hoặc qua thăm dò không còn tín nhiệm. Nếu cán bộ không tự nguyện từ chức, rút chức thì phải có biện pháp bãi miễn chức vụ.

Một công tác khác cũng cần được quan tâm đổi mới, tổ chức thực hiện có hiệu quả là việc

luân chuyển cán bộ, công chức. Việc điều động và luân chuyển cán bộ, công chức là nhằm rèn luyện, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong thực tiễn, là quá trình bổ sung kiến thức, kinh nghiệm thực hành trong lãnh đạo, quản lý, điều phối cán bộ giữa các cấp, các ngành, các địa phương, tăng cường cán bộ, công chức cho những vùng, những lĩnh vực đang khó khăn, thiếu hụt cán bộ, tạo ra sự đồng đều, cân đối về chất lượng của đội ngũ. Việc điều động, luân chuyển cán bộ, công chức cần phải được tiến hành trên phạm vi cả nước, giữa các vùng, miền, giữa các cấp, các ngành và đối với mọi cán bộ, công chức, không nên chỉ giới hạn ở cán bộ cấp cao.

Tóm lại, đã đến lúc có những cải cách triệt để đối với lĩnh vực công vụ, công chức. Cần kiên quyết thực hiện đúng quy trình, tiến độ mới tạo được những động lực lớn cho việc phát triển kinh tế - xã hội của nước ta trong thế kỷ XXI ●

Đẩy mạnh cải cách, hành chính ...

(Tiếp theo trang 1)

công chức gắn với cuộc vận động “ Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh.

Phát huy vai trò giám sát của Quốc hội, Hội đồng nhân dân các cấp, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể quần chúng và của toàn dân đối với hoạt động của các cơ quan công quyền và cán bộ, công chức nhà nước.

Đề cao trách nhiệm của cấp ủy Đảng và người đứng đầu các cơ quan, đơn vị trong đấu tranh phòng chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí. Kiên toàn tổ chức và tăng cường hoạt động của các Ban Chỉ đạo phòng chống tham nhũng; nâng cao chất lượng hoạt động kiểm tra, thanh tra và điều tra, truy tố, xét xử các vụ tham nhũng theo đúng quy định của pháp luật. Công bố công khai kết quả xử lý các vụ việc tham nhũng. Thực hiện

công khai thu nhập và chuyển đổi vị trí công tác đối với cán bộ, công chức theo quy định để phòng ngừa tham nhũng. Phát huy vai trò của nhân dân và các cơ quan báo chí trong công tác đấu tranh phòng chống tham nhũng.

Tùng cơ quan, đơn vị phải có kế hoạch hành động cụ thể để thực hành tiết kiệm và chống lãng phí. Quy định cụ thể việc mua sắm phương tiện làm việc, chi phí tiếp khách, sử dụng xe công, điện thoại công... Kiểm tra và xử lý nghiêm các hành vi vi phạm.

Tập trung chỉ đạo giải quyết có kết quả khiếu nại, tố cáo của công dân. Rà soát sửa đổi, bổ sung thích hợp các quy định về thu hồi đất, đền bù, tái định cư và bảo đảm cuộc sống của người dân trong diện thu hồi đất. Thành lập các Đoàn thanh tra của Trung ương về các địa phương có nhiều khiếu kiện để cùng với địa phương giải quyết dứt điểm. Người đứng đầu cấp ủy và chính quyền các cấp phải chịu trách nhiệm trực tiếp chỉ đạo giải quyết khiếu nại của công dân ở địa phương mình....●