

Một số giải pháp nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước

■ TRẦN HƯƠNG THANH (*)

Công cuộc cải cách hành chính của nước ta được tiến hành trong điều kiện nền kinh tế thị trường và xu thế hợp tác kinh tế quốc tế và hội nhập đã tạo ra những chuyển biến tích cực góp phần vào sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội theo mục tiêu "Dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh". Qua đó, có tác động tích cực đến đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước nói riêng.

Phải khẳng định rằng, đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước đã và đang góp phần đáng kể vào tiến trình cải cách hành chính theo mục tiêu xây dựng nền hành chính hiện đại, có tính chuyên nghiệp cao mà Đảng và nhân dân ta đã đặt ra trong thời kỳ mới. Song, cũng cần nhận thấy một thực tế: còn không ít cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước hiện nay làm việc thiếu tích cực. Điều đó thể hiện ở chỗ: nhiều cán bộ, công chức bảo thủ trong cách nghĩ, cách làm, thiếu sự năng động, sáng tạo và đổi mới; cách làm việc quan liêu, hành chính hoá, không thạo việc, tác phong chậm chạp, rườm rà, thái độ thờ ơ, thiếu trách nhiệm... dẫn đến sự trì trệ về phương thức hoạt động trong các cơ quan hành chính khi người dân kêu ca về tinh thần, thái độ, ý thức trách nhiệm của không ít cán bộ, công chức trong giải quyết công việc, lợi ích của người dân bị tổn hại. Nếu tình trạng này cứ tiếp tục

thì chính quyền sẽ không được lòng dân và cán bộ sẽ ngày càng xa dân. Và điều này đã đi ngược lại với phương châm xây dựng một nền hành chính phát triển, hiện đại của một Nhà nước pháp quyền XHCN "của dân, do dân, vì dân". Từ đó cho thấy cần phải có những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng, nhất là nâng cao tính tích cực lao động của đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước hiện nay.

Tính tích cực lao động của cán bộ, công chức được đo bằng mức độ hoạt động, số lượng và chất lượng lao động. Tính tích cực lao động của cán bộ, công chức thể hiện sự năng động của người đó, thể hiện ham muốn lao động, nhu cầu cống hiến, sự năng nổ, chịu khó, sự chủ động trong lao động, sự sáng tạo, có trách nhiệm trong giải quyết công việc và trong các mối quan hệ với đồng nghiệp và với người dân.

Có nhiều nguyên nhân của tình trạng thiếu tích cực lao động của cán bộ, công chức. Trước tiên phải nói đến là việc chúng ta vẫn chưa có những quy định cụ thể về chức năng, nhiệm vụ cho từng loại hình công việc, từng phòng ban, từng cá nhân trong tổ chức, nhất là những quy định về tính chịu trách nhiệm cá nhân. Hiện tượng "bình quân chủ nghĩa" còn khá phổ biến, chưa có sự cạnh tranh giữa các cán bộ, công chức dẫn đến tình trạng cán bộ, công chức ỷ lại dựa dẫm vào cấp trên, chưa có ý thức phấn đấu vươn lên. Thực hành dân chủ vẫn chưa thường xuyên, đều khắp và chưa trở thành nếp sinh hoạt văn hoá công sở. Vẫn

(*) Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh

còn tồn tại không ít hiện tượng áp đặt, quan liêu cửa quyền, tham nhũng, hối lộ, tự do vô tổ chức, tùy tiện, coi thường kỷ cương, kỷ luật công vụ. Điều này dẫn tới việc cán bộ, công chức không phát huy được tinh thần sáng tạo, không đề xuất được các sáng kiến, giải pháp về cải cách hành chính, cán bộ, công chức bị động, phụ thuộc, trì trệ, "nghe ngóng", dựa dẫm. Đặc biệt chế độ đãi ngộ đối với cán bộ, công chức còn chưa đủ sống. Bên cạnh đó, công tác tổ chức cán bộ lại thể hiện những tiêu cực, yếu kém rõ rệt. Từ khâu tuyển chọn, đề bạt cán bộ, công chức chưa minh bạch, tiêu cực; đến việc đánh giá cán bộ, công chức không cụ thể, xác đáng; việc sắp xếp chưa phù hợp chuyên môn, đúng người đúng việc. Hệ quả là giảm chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, gây ra sự chán nản, không khuyến khích được sự cố gắng nỗ lực, tinh sáng tạo trong giải quyết công việc của công chức. Đáng chú ý là chính việc suy giảm uy tín của người lãnh đạo, quản lý, sự yếu kém về năng lực quản lý, sự giảm sút về phẩm chất đạo đức cũng là một nguyên nhân không nhỏ ảnh hưởng tới tính tích cực lao động của công chức. Một môi trường lao động thiếu tinh minh bạch, công khai, văn minh; môi trường tổ chức mất dân chủ; môi trường tổ chức không có công bằng cũng là yếu tố làm thui chột tính tích cực lao động của cán bộ, công chức. Những nguyên nhân khách quan trên đã ảnh hưởng không nhỏ tới tính tích cực lao động của cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước. Về phía người lao động, việc hạn chế về chuyên môn, nghiệp vụ là một nguyên nhân quan trọng làm giảm tính tích cực lao động của cán bộ, công chức. Một bộ phận không nhỏ cán bộ, công chức mới chỉ chú trọng tới lợi ích cá nhân trong hoạt động lao động. Nguyên nhân này đã dẫn tới hiệu quả giải quyết công việc thấp và hiện tượng "hành dân" để thu lợi ích cá nhân.

Vì vậy, cần phải có hệ thống các giải pháp đồng bộ nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước. Các giải pháp đó bao gồm:

Thứ nhất, tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính, hoàn thiện cơ chế, chính sách và hệ thống pháp luật.

Nhà nước cần tiếp tục sửa đổi, điều chỉnh, hoàn thiện thể chế pháp luật, sớm ban hành Luật Cán bộ, công chức để làm căn cứ xác định nghĩa vụ, quyền lợi, trách nhiệm, xác định các tiêu chí đào tạo, tuyển dụng, đánh giá, khen thưởng, xử phạt, các điều kiện thực thi công vụ của cán bộ, công chức cũng như làm căn cứ định hướng xây dựng các tiêu chí văn hoá, văn minh, dân chủ gắn với kỷ cương, kỷ luật nơi cơ quan, công sở. Tôn trọng vai trò cá nhân cũng như đặt đúng trách nhiệm cá nhân là một nhân tố quan trọng lành mạnh hóa bộ máy hành chính hiện nay.

Giải quyết tốt chính sách tiền lương, chế độ phụ cấp cho cán bộ, công chức, đó chính là cái gốc của vấn đề, là điều kiện tiên quyết để nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức. Trách nhiệm và quyền lợi là không thể tách rời, coi trọng hoặc xem nhẹ mặt nào cũng sẽ dẫn đến những sai lầm. Chưa thể nói tới việc đòi hỏi một cán bộ, công chức hết lòng vì công việc, tận tâm tận lực với việc của dân, của doanh nghiệp, một khi Nhà nước chưa quan tâm giải quyết thỏa đáng các chế độ chính sách cho họ ở mức đủ để... sống.

Thứ hai, nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn cho cán bộ, công chức. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là một nội dung mà tất cả các nước muốn có nền hành chính phát triển đều phải quan tâm. Đối với đội ngũ cán bộ, công chức đương nhiệm, tùy thuộc vào nhu cầu sử dụng, Nhà nước có thể đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn kỹ năng thực thi công vụ để nâng cao khả năng đảm nhiệm công việc của cán bộ, công chức. Có nhiều hình thức để nâng cao trình độ, năng lực, kỹ năng cho cán bộ, công chức. Chẳng hạn như: đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tại các cơ sở đào tạo của Nhà nước; đào tạo, bồi dưỡng thông qua công việc tại cơ quan, thông qua hội thảo khoa học, trao đổi kinh nghiệm; tạo cơ hội để cán bộ, công chức phát triển năng lực...

Thứ ba, nâng cao hiệu quả công tác tổ chức cán bộ. Đây là giải pháp then chốt để nâng cao tinh tích cực lao động của cán bộ, công chức hiện nay. Cần xác định rõ danh mục công việc cho từng vị trí công chức trong cơ quan hành chính Nhà nước. Chúng ta thấy hiện tượng có nơi công chức rỗi rãi đến mức chơi cờ, chơi game, tán gẫu hàng giờ liền,... Nhưng cũng có nơi thì quá tải công việc. Tại mỗi vị trí công tác phải có một "bản mô tả công việc" trong đó nêu rõ vị trí công việc là gì, nhiệm vụ chính là gì, chịu trách nhiệm như thế nào. "Con người là nhân tố quyết định...", "dụng nhân như dụng mộc". Vì vậy, cần công bằng, khách quan, minh bạch trong tuyển chọn, đánh giá, đề bạt cán bộ, công chức; cần xem xét, xây dựng lại quy trình tuyển dụng, phát hiện, đào tạo, quy hoạch và bổ nhiệm, bố trí cán bộ để khắc phục những "lỗ hổng" có thể dẫn đến những sai lầm về công tác nhân sự. Việc bổ nhiệm cán bộ phải được thực hiện một cách chặt chẽ, khoa học, dân chủ và nhất thiết phải dựa trên các tiêu chuẩn về năng lực, trình độ, đạo đức và uy tín. Cần đổi mới khâu thẩm dò uy tín đạo đức và thực hiện phương pháp thi tuyển khách quan. Sử dụng kết hợp phương pháp đánh giá định tính và định lượng, đồng thời công khai kết quả đánh giá cán bộ, công chức.

Thứ tư, xây dựng và nâng cao vai trò của văn hoá công sở trong việc phát huy tinh tích cực lao động của cán bộ, công chức.

Trước hết, việc tuyên truyền nâng cao nhận thức cho cán bộ lãnh đạo, cán bộ, công chức và nhân dân về văn hóa công sở là rất cần thiết. Cán bộ, công chức phải có tác phong tốt. Tác phong của người công chức có văn hóa ở công sở thể hiện cách giải quyết công việc dứt khoát, có nguyên tắc nhưng nhẹ nhàng, tôn trọng người giao tiếp: nói năng mạch lạc, đi đứng đàng hoàng, ánh mắt thiện cảm, nó xa lạ với việc nhận của đút lót, hối lộ... Văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính thể hiện ở quyền được thông tin và cách thức cung cấp thông tin cho công chúng.

Công dân đến công sở phải có quyền nhận được những thông tin mà họ cần. Thực hành dân chủ cơ sở chính là biểu hiện của việc nâng cao văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính Nhà nước.

Để thực hiện được yêu cầu nói trên, hàng năm cần đưa chương trình bồi dưỡng về văn hóa công sở vào chương trình đào tạo lại cán bộ, công chức. Bộ Nội vụ đã ban hành Quyết định số 03/2007/QĐ-BNV về việc ban hành Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức trong bộ máy chính quyền địa phương. Tuy nhiên, dường như quyết định này chưa được phổ biến tuyên truyền rộng rãi nên không nhiều cán bộ, công chức biết đến. Người đứng đầu một cơ quan phải tạo được cơ chế tốt để các nhân viên có điều kiện phát triển, một môi trường hòa đồng, thân thiện có tinh đoàn kết cao. Và, điều cốt lõi là người lãnh đạo cần giải quyết tốt được bài toán về quyền lợi của mỗi thành viên trong cơ quan sao cho công bằng, phù hợp với năng lực làm việc và khả năng cống hiến của từng người.

Thứ năm, cải thiện thu nhập, chăm lo đời sống vật chất và điều kiện làm việc cho cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước.

Lợi ích kinh tế vẫn là động lực quan trọng nhất đối với việc kích thích tinh tích cực lao động của cán bộ, công chức hiện nay. Thực tế chỉ cho thấy, khi cuộc sống của cán bộ, công chức ổn định thì họ mới toàn tâm, toàn ý làm việc tận tụy, nâng cao tinh thần trách nhiệm và có hiệu quả. Thu nhập cá nhân cho cán bộ, công chức là vấn đề nhạy cảm có tác động làm lay động tâm tư, tình cảm, tư tưởng của họ. Do đó, cần phải tính toán giữa việc giảm biên chế, xã hội hóa dịch vụ công và chi trả lương cho cán bộ, công chức sao cho nguồn ngân sách của Nhà nước có thể đáp ứng được và mức lương của cán bộ, công chức phải đạt ở mức trung bình khá của xã hội thì mới có thể yêu cầu cao về tinh tích cực lao động của họ được.

(Xem tiếp trang 24)

hành đều có thể ảnh hưởng nghiêm trọng đến nội dung. Tại điều 40 Pháp lệnh Cán bộ, công chức quy định: "việc kỷ luật cán bộ, công chức phải được hội đồng kỷ luật của cơ quan, tổ chức sử dụng cán bộ, công chức xem xét và đề nghị cơ quan, tổ chức có thẩm quyền quyết định". Mặt khác, tại điểm 4 mục B phần III Thông tư 05/1999/TT-TCCP ngày 27/3/1999 quy định "Trường hợp ý kiến của hội đồng kỷ luật khác với ý

kiến của người ra quyết định (hoặc cơ quan thoả thuận) mà sau khi thảo luận không thống nhất thì người ra quyết định (hoặc cơ quan thoả thuận) quyết định và chịu trách nhiệm về quyết định của mình". Nghĩa là điều luật quy định khi có ý kiến khác nhau ở giai đoạn ra quyết định kỷ luật thì phải thoả thuận quy định này bắt buộc cả ở giai đoạn ra quyết định giải quyết khiếu nại nếu người giải quyết khiếu nại

sửa có nội dung khác với ý kiến của hội đồng kỷ luật, tuy nhiên pháp luật cần quy định rõ hơn loại nội dung nào cần thoả thuận, nội dung nào tự quyết và chịu trách nhiệm.

Sửa đổi, thay đổi quyết định hành chính khi phát hiện có thiếu sót là việc làm cần thiết, thường xuyên. Tuy nhiên, bảo đảm những yêu cầu trên là những đòi hỏi thuộc về nguyên tắc, thủ tục mà pháp luật đã quy định ●

Một số giải pháp nâng cao tính tích cực...

(Tiếp theo trang 21)

Việc quản lý tài chính công cần phải quản lý, tính toán hợp lý sao cho tiết kiệm chi tiêu hơn, lấy nguồn đó để tăng thêm thu nhập cho cán bộ, công chức. Thực tế là khi muốn tăng lương cho cán bộ, công chức thì gặp phải mâu thuẫn về khả năng chi trả của ngân sách, nhưng những tiêu cực, tham nhũng, lãng phí trong sử dụng ngân sách nhà nước thì rất nhiều. Do vậy, kiên quyết đẩy lùi tham ô, tham nhũng trong các cơ quan hành chính cũng là một giải pháp để góp phần nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức.

Thứ sáu, giáo dục, nâng cao giá trị nghề nghiệp của cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước.

Cán bộ, công chức sẽ làm việc tích cực hơn khi nghề nghiệp của họ được xã hội tôn vinh, coi trọng, khi mà chính họ có được niềm tự hào mình là cán bộ, công chức Nhà nước. Muốn vậy, ít nhất việc tuyển dụng cán bộ, công chức vào các cơ quan hành chính Nhà nước phải nghiêm túc để cán bộ, công chức và người dân không còn có cảm giác "vào cơ quan hành chính Nhà nước chủ yếu nhờ ô dù, quen thân, chạy tiền". Bên cạnh đó, mức lương của cán bộ, công chức phải bảo đảm ở mức sống trung bình của xã hội. Cần giáo dục định hướng giá trị nghề nghiệp cho các cán bộ, công chức, giúp họ hướng đến các giá trị như: trách nhiệm, liêm chính, khách quan, công bằng, sáng tạo, uy tín, tuân thủ luật

pháp, xây dựng tâm nhìn nền công vụ hướng đến mục tiêu phục vụ chuyên nghiệp, hiệu quả.

Giáo dục, khơi dậy và phát huy truyền thống yêu nước và cần cù lao động của cán bộ, công chức Việt Nam là một giải pháp cơ bản đáp ứng yêu cầu giáo dục, kích thích tính tích cực lao động cho đội ngũ cán bộ, công chức. Đó là, tiếp thu, phát triển những giá trị truyền thống còn phù hợp, như: truyền thống tương thân, tương ái, đồng cam, cộng khổ, đoàn kết, giúp đỡ nhau trong lao động... Bên cạnh đó cần loại bỏ triệt để những truyền thống không còn phù hợp hoặc đã trở nên lạc hậu, cản trở sức lao động của đội ngũ cán bộ, công chức hiện tại, như: bình quân chủ nghĩa, "xấu đều hơn tốt lỗi" ●