

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ TRÍ THỨC LÀ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CỦA NỀN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC TỚI NĂM 2020

■ **TS. THANG VĂN PHÚC (*)**

Vai trò của đội ngũ trí thức là cán bộ, công chức của nền hành chính nhà nước.

Ngày 6/8/2008, Ban Chấp hành Trung ương Đảng đã ban hành Nghị quyết số 27/NQ-TW về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Nghị quyết đã khẳng định vai trò và vị trí của trí thức và đội ngũ trí thức trong mỗi thời đại là lực lượng nòng cốt sáng tạo và truyền bá tri thức và là nguồn lực đặc biệt quan trọng quyết định sức mạnh của mỗi quốc gia trong thời kỳ cách mạng khoa học - công nghệ hiện đại và cạnh tranh quốc tế.

Nghị quyết xác định rõ: "Trí thức là người lao động trí óc, có trình độ học vấn cao về lĩnh vực chuyên môn nhất định, có năng lực tư duy độc lập, sáng tạo, truyền bá và làm giàu tri thức, tạo ra sản phẩm tinh thần và vật chất có giá trị đối với xã hội". Từ định nghĩa này, trong phạm vi của bộ máy nhà nước có thể định dạng cụ thể là đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ học vấn được đào tạo từ đại học trở lên là công chức trí thức của nhà nước.

Đội ngũ cán bộ, công chức trong bộ máy nhà nước (thuộc các lĩnh vực lập pháp, hành pháp, tư pháp) trong đó có cán bộ, công chức trong bộ máy hành chính nhà nước có vai trò, vị trí đặc biệt quan trọng trong quản trị đất nước. Đội ngũ này là linh hồn, là người quyết định chất lượng, hiệu lực, hiệu quả của quản lý nhà nước, chất lượng của nền hành chính. Một trong các mục tiêu của Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010

là xây dựng đội ngũ công chức chuyên nghiệp và hiện đại, phù hợp, đáp ứng yêu cầu xây dựng nền hành chính hiện đại, chuyển từ chức năng quản lý "cai trị" sang chức năng phục vụ nhân dân, đất nước trong điều kiện phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa (XHCN), xây dựng nhà nước pháp quyền của dân, do dân, vì dân và hội nhập kinh tế quốc tế. Đây là một cuộc chuyển đổi có tính cách mạng trong nền công vụ Việt Nam.

Việc nghiên cứu có tính hệ thống, khách quan, trung thực với thái độ nhìn thẳng vào sự thật đội ngũ cán bộ, công chức hành chính về chất lượng, trong đó tập trung nghiên cứu đội ngũ trí thức là cán bộ, công chức có ý nghĩa rất quan trọng, nhằm phát huy nguồn lực đặc biệt này để quản trị đất nước, thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển nhanh và bền vững trong bối cảnh nhiều khó khăn, thách thức, nhưng cũng có nhiều vận hội mới.

Thực trạng đội ngũ trí thức là cán bộ, công chức của nền hành chính nhà nước

Số lượng và cơ cấu cán bộ, công chức:

Hiện nay, nước ta có 1.540.000 người có trình độ từ đại học trở lên, trong đó 16.000 thạc sĩ; 14.000 tiến sĩ và tiến sĩ khoa học; 5.253 phó giáo sư; 1.131 giáo sư, làm việc chủ yếu ở khu vực sự nghiệp (khoa học, y tế, giáo dục...) chiếm 71%, doanh nghiệp chiếm 7%, hành chính nhà nước chiếm 22%. Ngoài ra, khoảng 400.000 người có trình độ từ đại học trở lên làm việc ở nước ngoài.

Đội ngũ cán bộ, công chức của bộ máy hành chính nhà nước từ cấp huyện tới trung ương có gần 264.000 người (kế hoạch biên chế năm 2009), trong đó các bộ, ngành trung ương

(*) Nguyên Thứ trưởng Bộ Nội vụ

là 114.000 người, địa phương là 150.000 người (không kể Bộ Công an, Bộ Quốc phòng, cán bộ xã).

Báo cáo điều tra cán bộ, công chức hành chính của Bộ Nội vụ năm 2007 cho thấy: về trình độ chuyên môn, đại học chiếm 61,48% số cán bộ, công chức, thạc sĩ chiếm 2,44%, tiến sĩ 0,53%, tiến sĩ khoa học 0,03%, tổng cộng 64,48% số cán bộ, công chức có trình độ từ đại học trở lên; trình độ lý luận chính trị, sơ cấp chiếm 20,24%, trung cấp 30,21%, cao cấp 10,43%, chưa học lý luận chính trị 39,12%; trình độ quản lý hành chính, cán sự chiếm 6,42%, chuyên viên 30,20%, chuyên viên chính 7,92%, chuyên viên cao cấp 0,76%, tổng cộng số đã qua đào tạo 45,30%, chưa qua đào tạo quản lý nhà nước 54,70%; trình độ ngoại ngữ, chứng chỉ A chiếm 19,31%, B: 41,64%, C: 8,55%, D: 1,39%, chưa học ngoại ngữ 30,23%; trình độ tin học, chứng chỉ A chiếm 32,40%, B: 40,22%, C: 1,98%, chưa học tin học 25,40%.

Cơ cấu công chức theo chuyên môn: bộ, ngành trung ương, công chức loại A chiếm 52,25%, loại B 35,24%, loại C 4,48%, chuyên viên cao cấp 1,42%, chuyên viên chính 16,78%, chuyên viên 81,8%. Khối địa phương, công chức loại A 65,46%, loại B 27,51%, loại C 6,54%, chuyên viên cao cấp 0,76%, chuyên viên chính 16,88%, chuyên viên 82,36%.

Cơ cấu lãnh đạo (từ phó phòng trở lên có phụ cấp chức vụ) ở trung ương, 18,19% tổng số cán bộ, công chức hành chính; địa phương 34,58%, trong đó theo độ tuổi, dưới 30 tuổi chiếm 0,45%, từ 30-40 tuổi: 15,58%, từ 40-50: 51,97%, từ 51-60: 31,37%, trên 60: 0,63%.

Cơ cấu lãnh đạo là đảng viên chiếm 95,10% số cán bộ lãnh đạo.

Chất lượng cán bộ, công chức:

Ưu điểm: đội ngũ cán bộ, công chức được trưởng thành, rèn luyện trong cuộc đấu tranh giành độc lập, thống nhất đất nước và xây dựng, bảo vệ Tổ quốc, có lòng yêu nước, trung thành với chế độ, với Tổ quốc và nhân dân, có bản lĩnh chính trị và quan điểm, lập trường đứng đắn, có ý thức tổ chức, kỷ luật. Được đào tạo cơ bản, có trình độ học vấn cao (64,5% từ đại học trở lên), được đào tạo và đào tạo lại về lý luận chính trị, quản lý nhà nước, chủ động, tích cực học tập, qua thực tiễn đổi mới, từng bước đáp ứng yêu cầu quản lý của thời kỳ chuyển sang nền kinh tế thị trường, hội nhập kinh tế quốc tế. Đa số có tinh thần khắc phục vượt qua khó

khăn thiếu thốn, giữ vững phẩm chất đạo đức của người cán bộ, công chức, tích cực tham gia vào quá trình thực hiện đường lối đổi mới, cải cách nền hành chính nhà nước.

Hạn chế, yếu kém: nhìn chung, chất lượng, cơ cấu chưa đáp ứng yêu cầu; trình độ, năng lực quản lý kinh tế - xã hội còn nhiều bất cập, thiếu hụt kiến thức mới về quản trị nhà nước, về kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế; trình độ ngoại ngữ, tin học còn thấp so với yêu cầu cạnh tranh, hội nhập và quá trình hiện đại hoá nền hành chính, do đó hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước vẫn còn thấp. Cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức trí thức có trình độ cao giữa trung ương và địa phương còn bất cập. Đội ngũ chuyên viên cao cấp, các chuyên gia có trình độ cao về xây dựng chiến lược, chính sách, pháp luật vĩ mô còn thiếu về số lượng, hằng hụt về tri thức mới, thiếu tầm nhìn chiến lược. Năng lực tổng kết thực tiễn, đề xuất các lý thuyết phát triển đất nước còn hạn chế; trình độ làm luật pháp, các vấn đề phân tích, lượng hoá, chế tài hoá còn bất cập. Các cơ chế, chính sách thu hút nhân tài, nguồn nhân lực có trình độ cao chưa phát huy hiệu quả, đáp ứng yêu cầu chính sách, chế độ tiền lương, nhà ở, phúc lợi còn bình quân chủ nghĩa, chưa trả đúng giá trị lao động của đội ngũ trí thức có trình độ cao, hoạch định chính sách, đường lối đúng đắn, phù hợp và kiểm tra, kiểm soát xã hội thực hiện Hiến pháp, pháp luật. Hiện tượng bỏ công sức ra làm việc khu vực khác của công chức có trình độ vừa qua là điều đáng lưu ý. Một bộ phận cán bộ, công chức lãnh đạo và có trình độ cao thiếu tận tụy, trung thành, còn cục bộ, địa phương, coi trọng lợi ích cá nhân; chưa đấu tranh, bảo vệ các lợi ích chung, lợi ích quốc gia, dân tộc. Tình trạng bè cánh, mất đoàn kết vẫn còn trong đội ngũ cán bộ, công chức trí thức và lãnh đạo, làm suy yếu nền hành chính nhà nước và giảm lòng tin của nhân dân. Tình trạng quan liêu, tham nhũng, thái độ thờ ơ, vô cảm trước yêu cầu của nhân dân, của công việc còn khá phổ biến, trở thành "quốc nạn". Đây là vấn đề rất đáng lo ngại.

Nguyên nhân của yếu kém, về khách quan: Việt Nam mới có trên 20 năm đổi mới với một quy mô rộng lớn, cách thức cơ bản và toàn diện. Đây là một quá trình quản trị nhà nước phải được tư duy, nhận thức lại, phải làm lại, làm mới từ đầu nên không khỏi có tình trạng đội ngũ cán bộ, công chức trí thức, lãnh đạo chưa

chuẩn bị kỹ, chưa thật sự sẵn sàng cho một cuộc đổi mới “long trời lở đất”; tri thức về kinh tế thị trường, hội nhập còn rất mới mẻ, thói quen của cơ chế cũ còn níu kéo, là một lực cản lớn trong quá trình chuyển đổi. Trong khi đó hệ thống XHCN do Liên Xô đứng đầu sụp đổ, dẫn đến sự khủng hoảng lòng tin vào chế độ và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội. Ta lại phải tự tìm kiếm con đường phát triển mới của đất nước vốn nhiều thách thức, rủi ro.

Về chủ quan: công tác nghiên cứu lý luận về thời kỳ phát triển mới chậm được hình thành, nhiều vấn đề mới xuất hiện chưa được giải quyết; thiếu chiến lược và tầm nhìn dài hạn cho các quyết định chính sách, pháp luật hiện nay. Bộ phận cán bộ, công chức trí thức chưa được huy động hiệu quả vào tham gia giải quyết các vấn đề hiện trạng của đất nước; còn thiếu các cơ sở khoa học thuyết phục cho các quyết định mới. Công tác cán bộ, chính sách cán bộ trong thời kỳ mới chưa theo kịp yêu cầu đổi mới, cải cách; chưa có cơ chế đảm bảo cho việc phát hiện, thu hút, sử dụng nhân tài, người có trình độ cao trong nước và ngoài nước, trong các thành phần kinh tế; còn nhận thức lệch lạc về vấn đề giai cấp, chính kiến, vấn đề lịch sử, còn chính trị hoá, đảng viên hoá cán bộ lãnh đạo các cấp (95% số cán bộ lãnh đạo là đảng viên). Các chính sách khuyến khích, tạo động lực cho đội ngũ cán bộ, công chức trí thức còn bất cập, chế độ tiền lương; các chính sách nhà ở, phúc lợi chưa được sử dụng như một công cụ thu hút nhân tài; các phương pháp tư tưởng, chính trị còn lạc hậu, nên tính thuyết phục, thu hút kém dẫn đến hiện tượng “chảy máu chất xám” rất đáng lo ngại. Một bộ phận cán bộ, công chức trí thức còn chủ quan, bảo thủ, thiếu ý thức rèn luyện, bị ảnh hưởng tiêu cực của cơ chế thị trường, lợi ích cá nhân làm thoái hoá, biến chất, lợi dụng chức quyền, vị trí trong bộ máy nhà nước thu vén cá nhân, làm giàu bất chính, gây nên các phản ứng xã hội nguy hại, làm suy giảm lòng tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước.

Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trí thức của nền hành chính nhà nước

Từ nay đến năm 2020 phải ưu tiên xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trí thức đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng với số lượng và cơ cấu phù hợp. Mục tiêu là xây dựng một nền hành chính hiện đại, chuyên nghiệp, tận tụy, trung thành với nhà nước pháp quyền của dân, do

dân, vì dân và hội nhập thành công vào nền kinh tế thế giới. Cán bộ, công chức trí thức của nền hành chính nhà nước phải là người tiêu biểu, đạt tới các chuẩn mực xã hội và đạo đức của nền công vụ mới, thực sự là “công bộc của dân”. Để đạt được những điều này cần thực hiện một số giải pháp sau:

Một là, tạo lập môi trường làm việc và điều kiện thuận lợi cho hoạt động sáng tạo của trí thức trong đội ngũ cán bộ, công chức. Xây dựng các quy định về chế độ làm việc, chế độ trách nhiệm để người trí thức là chuyên viên cao cấp, chuyên gia có điều kiện tốt để đề xuất chính sách, pháp luật đúng và tự khẳng định mình. Giúp họ nâng cao trình độ và năng lực phân tích chính sách vĩ mô, các vấn đề tình huống mới nảy sinh, nâng cao khả năng phân tích, tổng kết thực tiễn thực thi chính sách; tạo cơ hội tiến hành thí điểm, thử nghiệm các mô hình, ý tưởng quản lý mới gắn với thực tiễn sinh động của quá trình đổi mới.

Hai là, thực hiện các chính sách thu hút, trọng dụng, đãi ngộ và tôn vinh công chức trí thức. Rà soát, phân loại các công chức trí thức ở trung ương và địa phương để có cơ chế, chính sách quản lý phù hợp, không bình quân chủ nghĩa. Có cơ chế thu hút trí thức ngoài xã hội vào nền công vụ thông qua thi tuyển cạnh tranh vào các vị trí quản lý, lãnh đạo và vị trí công chức cao một cách công khai, minh bạch và bình đẳng. Xây dựng cơ chế, chính sách tiền lương, thưởng, nhà ở phù hợp với từng công chức trí thức cấp cao; không bình quân chủ nghĩa; khuyến khích công chức cống hiến và có các sản phẩm, công trình về chính sách được đưa vào thực tiễn quản lý để có thu nhập xứng đáng, yên tâm, tận tụy làm việc. Có chính sách phát huy nhân lực, trình độ của đội ngũ lãnh đạo cao cấp, chuyên viên cao cấp sau khi nghỉ hưu.

Ba là, tổ chức lại việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức trí thức theo hướng đào tạo chuyên sâu và kỹ năng hành chính thông thạo; đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức hoạch định chính sách vĩ mô của nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế theo phương pháp mới hiệu quả; tổ chức các nhóm đào tạo theo “Team work” có tính liên ngành; chú ý đào tạo trình độ cao để hình thành đội ngũ chuyên gia cao cấp về quản trị mới; có chính sách khuyến khích tự đào tạo của đội ngũ này và giữ ổn định, tránh luân chuyển, chuyển chuyển không theo chuyên môn □