

CÁN BỘ VỚI CÔNG TÁC CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

■ HỒ ĐỨC THÀNH (*)

Năm 2008, tỉnh Nghệ An đạt được nhiều thành tựu nổi bật, trong đó có công tác cải cách hành chính (CCHC). Có được kết quả này là tổng hợp sự nỗ lực phấn đấu của các cấp, các ngành, trong đó công tác cán bộ được xem là yếu tố quan trọng nhất.

Tuy vậy, những kết quả đạt được chưa đáp ứng yêu cầu. Yếu kém rõ nhất trong CCHC là chậm khắc phục những tồn tại về thủ tục hành chính, vẫn rườm rà, chậm trễ, thiếu cụ thể, lúng túng; tình trạng chờ việc, quên việc, “bỏ trống trận địa” vẫn diễn ra... Kỹ năng, đạo đức nghề nghiệp của cán bộ, công chức còn nhiều hạn chế, thậm chí có cán bộ hư hỏng; kỷ cương, kỷ luật chưa nghiêm. Mối quan hệ phối hợp trong nội bộ cơ quan, đơn vị; giữa các tổ chức chưa tốt, thiếu đồng tâm, đồng lực. Từ những tồn tại này đã làm ảnh hưởng đến tiến độ, tốc độ, hiệu quả của sự phát triển.

Mục tiêu đặt ra hiện nay là xây dựng nền hành chính dân chủ, trong sạch, vững mạnh, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả, từng bước hiện đại hoá, có tính chuyên nghiệp cao, thực sự là nền hành chính phục vụ nhân dân, đáp ứng yêu cầu xây dựng và phát triển kinh tế – xã hội của Nghệ An. Trong những năm tới cùng với việc thực hiện toàn diện 5 nội dung của CCHC là cải cách thể chế, tổ chức bộ máy, cán bộ, tài chính công và hiện đại hoá nền hành chính, cần tập trung cao để đẩy mạnh cải cách trên ba lĩnh vực là: cải cách thủ tục hành chính; nâng cao kỹ năng, đạo đức cán bộ; tăng cường trách nhiệm người đứng đầu.

Để CCHC tốt, đạt hiệu quả, suy cho cùng phải từ “cái gốc” là cán bộ. Muốn vậy, cần tập trung làm chuyển biến một số vấn đề:

- Làm tốt công tác tuyên truyền gắn với cuộc vận động “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh” để mọi cán bộ, công chức

nhận thức đúng nghĩa vụ và trách nhiệm của mình trong giai đoạn cách mạng mới, từ đó xác định cho bản thân việc tu dưỡng, rèn luyện, phấn đấu; tăng cường học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng làm việc, trau dồi đạo đức nghề nghiệp để thực hiện tốt nhiệm vụ và phục vụ nhân dân một cách tốt nhất. Coi đây “là hồng, là chuyên” của cán bộ. “Hồng” trong CCHC là công tâm, tận tụy, nghĩa tình, trách nhiệm, giữ gìn, là liêm, chính. Liêm chính luôn luôn song hành, tồn tại trong cuộc đời người cán bộ. Liêm chính là luôn luôn giữ gìn sự thanh liêm, bản lĩnh, nhất là trong cơ chế kinh tế thị trường hiện nay. “Chuyên” là trình độ chuyên môn vừa sâu vừa rộng, là khả năng thực thi công vụ, là tinh thạo việc. Đứng trước công việc của dân, của doanh nghiệp, mà vô cảm, mà lúng túng không giải quyết hoặc giải quyết chậm không đến nơi đến chốn, vùi vĩnh... là không liêm, không chính, không hồng và không chuyên.

Nghệ An hiện có hơn 6,2 vạn cán bộ, công chức, viên chức (tương đương 2% dân số) đây là lực lượng đông đảo, đã và đang góp phần quan trọng vào sự phát triển. Nhìn chung cán bộ đoàn kết, có trách nhiệm, nhiều người trưởng thành trong cơ chế mới. Tuy vậy, trước yêu cầu mới, cán bộ còn bộc lộ nhiều khiếm khuyết. Để góp phần đưa Nghệ An phát triển, phải thực sự chăm lo đội ngũ cán bộ. Công tác cán bộ có rất nhiều khâu, rất nhiều việc phải làm, trong đó chú ý nhất là đánh giá và tuyển chọn, sử dụng. Đánh giá con người luôn là vấn đề khó, bởi con người là tổng hoà các mối quan hệ xã hội; do đó khi đánh giá phải đặt cán bộ vào công việc, sở trường, hoàn cảnh. Hiện có thái độ rất không hay cần loại trừ khi đánh giá là: lấy cái thứ yếu làm chủ yếu; “ung nên tốt, ghét nên xấu”, đố kỵ, hẹp hòi, mặc cảm, “lông mình, chặt người”, khen bao nhiêu cũng thiếu, chê ít mấy cũng nhiều...

Để đánh giá tốt, vai trò của người chủ trì là rất quan trọng. Người đứng đầu giống như

(*) Giám đốc Sở Nội vụ tỉnh Nghệ An

người cầm lái, người nhạc trưởng. Trong CCHC, đòi hỏi phẩm chất của người đứng đầu là biết định ra việc, biết hướng dẫn, chỉ đạo, kiểm tra, tổng kết thực tiễn; biết chọn đúng việc, đúng lúc; biết đoàn kết các tổ chức của đơn vị mình và phối hợp với các tổ chức khác; là người có ý thức chấp hành các quyết định của cấp trên tốt nhất. Trong nội bộ cơ quan, người đứng đầu phải tạo được bầu không khí dân chủ, cởi mở. Nơi đây mọi người được làm việc, được tôn trọng và được đối xử công bằng. Cũng ở nơi đây cán bộ làm việc tận tụy, tâm huyết; họ không phải nhìn trước ngó sau, không phải làm việc theo kiểu “cơm vua, ngày trời” và không phải lo “tự vệ”. Làm được như vậy thì hiệu quả công tác mới tốt.

Tuy nhiên, vấn đề rất quan trọng là bản thân cán bộ phải tự học, tự rèn luyện, tự đào tạo, đặc biệt phải chăm lo bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, với tinh thần hiểu sâu một việc, biết nhiều việc. Tăng cường bồi dưỡng kỹ năng nghề nghiệp và tiến tới thành thạo công việc được giao. Tình trạng hiện nay trong một số cán bộ là sớm thoả mãn với bằng cấp đã có; hăng hụt nhiều kiến thức về kinh tế, pháp luật và ngoại ngữ. Tự bản thân cán bộ và mọi cơ quan đơn vị cần lưu ý vấn đề này trong khi xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Thực hiện ngày càng tốt chế độ tuyển dụng thông qua thi tuyển nhằm tuyển chọn được những cán bộ giỏi, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong giai đoạn mới. Vừa tiếp tục đẩy mạnh phân công, phân cấp gắn với không ngừng nâng cao chất lượng cán bộ và kiểm tra, kiểm soát, giám sát. Các cơ quan, đơn vị cần thực hiện tốt việc chuyển đổi vị trí theo hướng dẫn của tỉnh, của ngành, đặc biệt có cơ chế giám sát ở những lĩnh vực nhạy cảm. Có kiến thức chuyên môn, thành thạo nghiệp vụ, đạo đức công vụ và quy tắc ứng xử luôn là vấn đề đòi hỏi đối với mọi cán bộ, công chức, cán bộ phải thực sự vì dân hơn, biết xa lánh cám dỗ của mặt trái kinh tế thị trường.

Thiết nghĩ từ tình nghèo đi lên đòi hỏi chúng ta phải chung cất, chắt chiu từng việc làm cụ thể; biết quý từng hạt phù sa mới nên mùa màng tươi tốt. Chúng ta biết nâng niu, biết diu dặt, vun trồng cán bộ, công tác CCHC sẽ đạt kết quả tốt đẹp □

ĐỔI MỚI NHẬN THỨC...

(Tiếp theo trang 6)

quản lý nhà nước về thi đua, khen thưởng. Đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác thi đua, khen thưởng để có đủ năng lực tham mưu cho Đảng và Nhà nước về công tác thi đua, khen thưởng, đủ trình độ, kinh nghiệm triển khai thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật và các chế độ, chính sách của nhà nước về công tác thi đua, khen thưởng.

Đổi mới việc tổ chức các phong trào thi đua từ xác định mục đích, yêu cầu, nội dung, nhiệm vụ, cách thức, biện pháp thi đua đến kiểm tra, đánh giá kết quả thi đua, bình xét và quyết định khen thưởng đảm bảo chặt chẽ, khách quan, công bằng, thiết thực và hiệu quả. Khen thưởng theo công trạng cho những tập thể, cá nhân thực sự điển hình mẫu mực, những người trực tiếp lao động có nhiều phát minh, sáng kiến, làm ra nhiều của cải, vật chất và tinh thần cho xã hội, làm chấn hưng đất nước.

Mọi đổi mới trong quản lý nhà nước về công tác thi đua, khen thưởng đều phải dựa trên quan điểm, tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh, của Đảng, đồng thời phải phù hợp với yêu cầu của thời kỳ đổi mới, xây dựng nhà nước pháp quyền của dân, do dân, vì dân, phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, mở cửa hội nhập kinh tế quốc tế. Đổi mới nhằm làm cho công tác thi đua, khen thưởng của nhà nước thiết thực và hiệu quả, góp phần thực hiện mục tiêu: “Dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ và văn minh” □

Ghi chú:

(1) Hồ Chí Minh toàn tập, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2000, t.7, tr.444 - 445

(2) Sđd, tr.445

(3) Sđd tr.444

(4) Quốc lệnh ban hành 10 điều thưởng và 10 điều phạt do Chủ tịch Hồ Chí Minh ký ban hành ngày 26/1/1946

(5) Việt Nam yêu cầu ca - Hồ Chí Minh toàn tập, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2000, t.1, tr.438-439.