

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU HỘI NHẬP

NGUYỄN TRỌNG ĐIỀU *

CHỦ động hội nhập kinh tế quốc tế là một chủ trương lớn mang tính chiến lược của Đảng ta. Đại hội lần thứ IX của Đảng xác định, chúng ta cần: “Phát huy cao độ nội lực, đồng thời tranh thủ nguồn lực bên ngoài và chủ động hội nhập kinh tế quốc tế để phát triển nhanh, có hiệu quả và bền vững”. Sau đó, Bộ Chính trị (khóa IX) ra Nghị quyết số 07-NQ/TW, ngày 27-11-2001, *Về hội nhập kinh tế quốc tế*, và Chính phủ ban hành Chương trình hành động số 35/2002 để thực hiện Nghị quyết của Bộ Chính trị. Như vậy, hội nhập kinh tế quốc tế không chỉ là một tất yếu mà trở thành một nhu cầu, một động lực, một công việc quan trọng trên con đường phát triển bền vững của chúng ta. Hội nhập kinh tế quốc tế bao hàm một nội dung rất rộng lớn, phức tạp, liên quan đến nhiều hoạt động trên nhiều lĩnh vực, đòi hỏi sự nỗ lực rất cao. Trong bài viết này, chúng tôi chỉ đề cập đến một khía cạnh, đó là xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhằm đáp ứng yêu cầu của quá trình hội nhập kinh tế quốc tế.

Hơn 10 năm trước, sau rất nhiều cố gắng, nhất là sau khi giải quyết vấn đề nợ với Quỹ Tiền tệ quốc tế (IMF) và Ngân hàng thế giới (WB), quan hệ kinh tế đối ngoại của chúng ta đã có một bước đột phá cơ bản. Việc gia nhập Hiệp hội Đông - Nam Á (ASEAN); tham gia Khu vực Mậu dịch tự do ASEAN

(AFTA), Diễn đàn Á - Âu (ASEM), Diễn đàn Hợp tác kinh tế châu Á - Thái Bình Dương (APEC); ký Hiệp định với Liên minh châu Âu (EU) và Hiệp định Việt Nam - Hoa Kỳ là những thành công lớn, góp phần nâng cao thế chủ động của chúng ta trong tiến trình hội nhập. Đặc biệt hiện nay, chúng ta đang tiến hành những khâu cuối cùng trong đàm phán gia nhập Tổ chức Thương mại thế giới (WTO), và vào cuối năm nay, Việt Nam sẽ là nước chủ nhà đăng cai Hội nghị Diễn đàn Hợp tác kinh tế châu Á - Thái Bình Dương (APEC). Đây thực sự là những cơ hội lớn để chúng ta tiến những bước mạnh hơn, sâu hơn trên lộ trình này. Có thể nói, một triển vọng tốt đẹp đang mở ra; đồng thời, những khó khăn to lớn, thậm chí nan giải đang thách thức chúng ta.

Bởi lẽ, hội nhập kinh tế quốc tế hàm chứa cả 2 mặt: cơ hội và thách thức. Chúng ta biết rằng, cho đến nay, trên 90% giao dịch thương mại thế giới thuộc về các nước thành viên của Tổ chức Thương mại thế giới. Do vậy, những nước còn lại sẽ gặp không ít khó khăn trên thương trường quốc tế. Việc chúng ta gia nhập thành công Tổ chức Thương mại thế giới sẽ là một cơ hội lớn để tiếp tục thực hiện đường lối của Đảng về tranh thủ nguồn

* PGS, TS, Thứ trưởng Bộ Nội vụ

lực nước ngoài, và chủ động hội nhập kinh tế quốc tế để phát triển nhanh, có hiệu quả và bền vững, trên nền tảng quan hệ ngoại giao với 167 nước, mở rộng quan hệ thương mại với 150 nước, phát triển quan hệ đầu tư với gần 70 nước và vùng lãnh thổ. Với những ưu thế về nhiều mặt, nhất là sự ổn định chính trị, sẽ tạo điều kiện tốt cho chúng ta chủ động tiến trên lộ trình đã hoạch định.

Song, sự cạnh tranh thiếu bình đẳng, những rủi ro luôn luôn rình rập, những quy chế khắt khe sẽ ràng buộc, thách thức mà nếu không trừ định và giải quyết hữu hiệu, chúng ta phải chịu không ít thua thiệt và bỏ lỡ cơ hội phát triển.

Có thể nói, những vấn đề trong hội nhập kinh tế quốc tế trở thành cơ hội hay biến thành thách thức, chúng ta có đạt được thành công trong lộ trình hội nhập, một phần cơ bản và quan trọng nhất là, chuẩn bị đến mức độ nào về sự sẵn sàng của nguồn nhân lực nói chung, ở đây là đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức - những người hoạch định và thực thi các chính sách để thực hiện tốt đường lối của Đảng nói riêng.

Xuất phát từ thể chế chính trị của nước ta, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức được hiểu không chỉ giới hạn gồm những người làm việc trong bộ máy nhà nước, hay hẹp hơn là trong phạm vi nền hành chính quốc gia, mà là toàn thể những người hoạt động thường xuyên trong cả hệ thống chính trị bao gồm các tổ chức của Đảng, của Nhà nước và của các tổ chức chính trị - xã hội. Trong đội ngũ đó, có những người hoạt động trực tiếp liên quan đến công việc hội nhập quốc tế, cũng có nhiều người hoạt động trên các lĩnh vực khác. Nhưng hội nhập xuyên suốt mọi lĩnh vực, mọi khâu, mọi quá trình kinh tế - xã hội, cho nên không cơ quan nào, cán bộ, công chức, viên chức nào không liên quan, chỉ khác nhau ở mức độ trực tiếp hay gián tiếp mà thôi! Bởi vậy, khi nói đến đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là nói đến toàn bộ đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của

hệ thống chính trị; nói tới hội nhập là nói tới trách nhiệm của cả bộ máy, của mọi cán bộ, công chức, viên chức.

Hiện nay, chúng ta có khoảng 1.600.000 cán bộ, công chức, viên chức (không kể lực lượng vũ trang), trong đó có khoảng 200.000 công chức làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước; 83.000 cán bộ, công chức thuộc cơ quan đảng, đoàn thể; khoảng 1.320.000 viên chức sự nghiệp và 250.000 cán bộ chuyên trách ở xã, phường, thị trấn. Đội ngũ này chiếm khoảng 2% dân số cả nước. Đó chưa phải là tỷ lệ cao so với nhiều quốc gia. Tuy nhiên, vấn đề quan tâm là, cơ cấu của đội ngũ còn khá nhiều bất cập dẫn đến tình trạng "vừa thiếu, vừa thừa". Do đó, vấn đề trước hết là, tiếp tục rà soát lại cơ cấu, trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ của từng bộ, từng địa phương, từng cơ quan, đơn vị của cả hệ thống chính trị, từ đó, tiếp tục lập lại thể bố trí chiến lược một cách phù hợp.

Về chất lượng đội ngũ, có hai bình diện để xem xét. Trước hết là phẩm chất chính trị và phẩm hạnh đạo đức, lối sống. Đây là cái "gốc" của cán bộ. Nếu cán bộ đánh mất "gốc" là tự đánh mất mình. Những năm qua nhiều hiện tượng đáng buồn, thậm chí đáng báo động xảy ra trên nhiều lĩnh vực; nhiều cán bộ đã không rèn luyện dẫn đến suy thoái tư tưởng chính trị, tham nhũng, thoái hóa trong sinh hoạt, làm tổn thất không nhỏ cho Đảng và Nhà nước, và họ tự thủ tiêu chính mình. Đây là vấn đề hệ trọng, chúng ta cần đặc biệt quan tâm. Vì vậy, đánh giá cán bộ là khâu hết sức quan trọng, cần tiếp tục đổi mới quy trình này một cách khoa học và hiệu quả.

Khía cạnh thứ hai là năng lực của cán bộ, công chức. Nhân tố này càng đặc biệt quan trọng khi tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế càng đi vào chiều sâu, nó quyết định sự thành bại của mỗi cá nhân, thậm chí mỗi lĩnh vực hội nhập. Đảng và Nhà nước cần có cơ chế đào tạo, bồi dưỡng để không ngừng nâng cao trình độ cho cán bộ, công chức. Nhưng trên thực tế, thường xảy ra hiện tượng khi thì quá

xem trọng phẩm chất, lúc lại chỉ đề cao năng lực cho nên đã lâm vào phiền diện, lệch lạc trong việc xem xét, sử dụng cán bộ dẫn đến vừa làm tổn hại phong trào vừa làm thui chột cán bộ, làm mất cán bộ. Vì vậy, nhất thiết phải xem trọng đồng thời cả hai mặt này một cách đồng bộ, chặt chẽ.

Để thực hiện tốt yêu cầu của tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, một mặt phải xây dựng đồng bộ đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của cả hệ thống chính trị; đồng thời, đặc biệt chú trọng nâng cao chất lượng đội ngũ những người trực tiếp làm công tác đối ngoại - những người ứng phó thường xuyên với sự phát triển của hội nhập kinh tế quốc tế. Điều cần nhấn mạnh là đội ngũ đó: - Phải có chuyên môn giỏi, nghiệp vụ sâu về lĩnh vực mà mình thực hiện. Không như thế không thể chủ động đề xuất những phương hướng phát triển, chủ động ứng phó với những hiện tượng làm phương hại đến lợi ích của chúng ta; - Có kiến thức rộng, hiểu biết bao quát về những vấn đề kinh tế, chính trị - xã hội có liên quan đến lĩnh vực cụ thể về luật pháp, về thương mại, về quan hệ quốc tế, về văn hóa - xã hội, lịch sử, phong tục của các quốc gia, về kỹ năng thương thuyết đàm phán... đủ sức ứng phó với mọi tình huống trong giao dịch quốc tế; - Phải có phong cách lịch lãm, đồng thời, phải có phương pháp làm việc khoa học; - Phải hết sức linh hoạt và có tinh thần cảnh giác cao. Họ vừa là những nhà chuyên môn giỏi trên các lĩnh vực, đồng thời vừa là những nhà ngoại giao luôn trong tư thế chủ động; - Phải giữ vững kỷ cương, luôn đứng vững trên quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước để giải quyết công việc; - Phải thành thạo ngoại ngữ, hiểu biết công nghệ thông tin.v.v..

Chúng ta tiếp tục đổi mới nhằm xây dựng *khung pháp lý* phù hợp với thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và mở rộng hội nhập kinh tế quốc tế. Chúng ta đã có *Pháp lệnh Cán bộ - Công chức*, nhưng thực tế

cho thấy, từ góc độ pháp lý, rõ ràng chưa đủ hiệu lực để xử lý mọi tình huống. Với yêu cầu của thời kỳ đổi mới, cần xây dựng một Bộ Luật Công vụ. Hơn nữa, cùng với Luật Công vụ, cần xây dựng Luật Đạo đức cán bộ, công chức. Điều cần nhấn mạnh hơn là, nhất thiết tiếp tục hoàn thiện hệ thống luật pháp chặt chẽ, nghiêm minh để điều chỉnh hoạt động của cán bộ, công chức, viên chức là công việc hết sức quan trọng, có ý nghĩa quyết định trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Đó cũng là đòi hỏi khách quan.

Vấn đề có ý nghĩa then chốt là, chúng ta tiếp tục đổi mới *công tác tổ chức - cán bộ* phục vụ yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế. Trong rất nhiều vấn đề, ở đây phải đồng thời coi trọng 5 khâu: tuyển dụng, bổ nhiệm, đánh giá, luân chuyển và đào tạo.

Phải rất coi trọng khâu đầu tiên là khâu tuyển dụng. Có thể nói, cho đến nay khâu tuyển dụng của chúng ta còn nhiều bức xúc như lạm dụng quyền lực đưa con cháu vào bộ máy công vụ, tệ đút lót chạy việc, vấn nạn văn bằng giả, thói thi cử hình thức, v.v...

Vấn đề bổ nhiệm cũng còn không ít nhức nhối. Sự thử thách, tập sự chỉ là hình thức, chiếu lệ dẫn đến tình trạng để lọt không ít người không hội đủ yêu cầu về đạo đức và trình độ vẫn gia nhập công vụ và thăng tiến. Việc đánh giá cán bộ cũng còn nặng về hình thức và cảm tính. Nhiều người có sai phạm không bị phê phán, xử lý. Khâu điều động và luân chuyển cán bộ cũng còn mang tính chủ quan vẫn chưa được khắc phục. Đào tạo cán bộ cho đến nay vẫn còn chạy theo số lượng mà chưa thật quan tâm đến chất lượng.

Tất cả những điều đó xảy ra không phải là cá biệt đã ảnh hưởng đến lòng tin của quần chúng đối với Đảng và Nhà nước. Bởi vậy, để đổi mới thực sự quy trình xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, trước mắt cần tập trung làm tốt những nội dung sau đây:

+ Thực hiện đầy đủ nguyên tắc công khai, minh bạch trong tất cả các khâu từ tuyển

dụng đến sử dụng, đánh giá, đề bạt, luân chuyển cán bộ;

+ Việc đánh giá, đề bạt, điều động, luân chuyển cán bộ nhất thiết phải do tập thể quyết định và thực hiện đúng đắn chủ trương của Đảng về chính sách cán bộ trên cơ sở phát huy nguyên tắc tập trung dân chủ;

+ Kiểm tra là khâu rất quan trọng trong quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Ngoài việc kiểm tra của cơ quan có thẩm quyền, cần coi trọng sự kiểm tra, giám sát của nhân dân và các phương tiện thông tin đại chúng;

+ Quy hoạch cán bộ, công chức cũng là khâu rất quan trọng trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Kinh nghiệm cho thấy, quy hoạch chỉ thành công khi chúng ta lựa chọn một đội ngũ để từ đó chọn lựa những tài năng, thông qua thử thách để giao nhiệm vụ, chứ không quy hoạch từng cá nhân với từng vị trí riêng biệt nhằm tránh cho họ những áp lực của dư luận, từ đó họ không dám phát huy năng lực, chỉ nhằm giữ an toàn cho mình. Cho nên, quy hoạch cả một tập thể cán bộ là phương thức hiệu quả nhất;

+ Muốn có một đội ngũ cán bộ mạnh, có chất lượng cao, phải đặc biệt quan tâm đến việc tạo nguồn nhân lực. Để có được điều đó, chúng ta cần quan tâm nâng cao chất lượng của cả hệ thống giáo dục, đào tạo. Giáo dục, đào tạo phải góp phần tạo ra những con người tài năng, có lòng tự tôn và tự hào dân tộc, biết hết lòng phục vụ Đảng, Nhà nước và Nhân dân.

Chúng ta có xây dựng thành công đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ngang tầm yêu cầu hội nhập hay không, cùng với các nội dung trên, một phần quan trọng tùy thuộc vào những *điều kiện* có tính chất cần và đủ sau đây:

+ Tiếp tục phân định một cách khoa học việc *quản lý* đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan như Ban Tổ chức Trung ương,

Bộ Nội vụ, các bộ, ngành, các cơ quan trong hệ thống chính trị và các địa phương. Người đứng đầu các tổ chức phải chịu trách nhiệm cá nhân trong công tác tổ chức và cán bộ. Phát huy dân chủ, thực hiện nguyên tắc công khai, minh bạch trong mọi quá trình từ tuyển dụng đến sử dụng, từ đánh giá đến luân chuyển cán bộ.

+ *Tiền lương* là một yếu tố quan trọng trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, phải làm sao đủ bảo đảm cho cán bộ, công chức, viên chức thi hành công vụ yên tâm và đây là *yếu tố ràng buộc chặt chẽ* họ với công vụ. Cùng với tiền lương, các chế độ chính sách khác, nếu cần thiết cũng nên được tiền tệ hóa để tránh sự lạm dụng quyền hạn nhằm mưu lợi.

+ Từng bước hoàn thiện *hệ thống công sở* theo hướng bảo đảm sự nghiêm túc của cơ quan công quyền, nhưng phải thật sự gần dân.

+ Tiếp tục hoàn thiện *cơ chế kiểm tra, giám sát* của nhân dân đối với người thi hành công vụ, đồng thời xử lý nghiêm những hành vi lợi dụng dân chủ gây phương hại đến lợi ích hợp pháp của cán bộ, công chức, viên chức.

+ Tất cả mọi sự điều chỉnh, xử lý đối với cán bộ, công chức, viên chức phải được thực hiện trên cơ sở của pháp luật. Tăng cường pháp chế xã hội chủ nghĩa là đòi hỏi rất bức xúc trong quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ngang tầm với nhiệm vụ thì việc bố trí cán bộ đúng chỗ, đúng lúc, đúng năng lực, sở trường và việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo quy hoạch, kế hoạch, khoa học, hợp lý sẽ góp phần bảo đảm cho công cuộc hội nhập kinh tế quốc tế của chúng ta. Đây cũng là một nội dung lớn thuộc đường lối chiến lược của Đảng ta và liên quan đến nhiều chủ trương, chính sách khác trong một chiến lược tổng thể về hội nhập kinh tế quốc tế. □