

QUAN ĐIỂM CỦA ĐẢNG VỀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC TỪ ĐẠI HỘI ĐẠI BIỂU TOÀN QUỐC LẦN THỨ VI ĐẾN NAY

GS.TS TRẦN VĂN PHÒNG (*)
TS NGUYỄN LƯƠNG NGỌC (**)

Tóm tắt: Phát triển nhân lực hành chính nhà nước luôn được Đảng và Nhà nước ta quan tâm; đặc biệt là trong giai đoạn đất nước tiến hành công cuộc đổi mới từ năm 1986, Đảng ta đã dành nhiều tâm sức cho lĩnh vực này. Bài viết khái quát sự phát triển về nhận thức, tư duy, những luận điểm, quan điểm chỉ đạo về phát triển nhân lực hành chính nhà nước thể hiện qua Văn kiện các kỳ Đại hội đại biểu toàn quốc của Đảng từ Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI đến nay.

Từ khóa: Đào tạo, bồi dưỡng; nhân lực hành chính; phát triển; văn kiện Đảng.

Abstract: Developing state administrative human resource is a matter receiving much attention from our Party and State, especially in the reform period from 1986 when our Party has dedicated a lot of efforts to this matter. This paper generalizes the development of perspectives, thoughts, concepts, and opinions on the development of state administrative human resource as stated in the Documents of the 6th National Congress until now.

Keywords: Training, fostering; administrative human resource; development; Documents of the Party.

Ngày nhận bài: 20/6/2020 Ngày biên tập: 30/8/2020 Ngày duyệt đăng: 15/9/2020

1. Căn cứ đề xuất xây dựng đường lối phát triển nhân lực hành chính nhà nước

Gắn liền với những thành tựu của hơn 30 năm tiến hành công cuộc đổi mới đất nước có sự đóng góp không nhỏ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong bộ máy nhà nước nói chung, đội ngũ nhân lực hành chính nói riêng. Thành công của đất nước cũng chứng minh sự đúng đắn của quá trình vận động, phát triển lớn mạnh của đội ngũ nhân lực hành chính nhà nước. Nhằm đem lại cái nhìn liên tục qua từng giai đoạn giữa các kỳ Đại hội đại biểu toàn quốc (ĐBTQ) trong thời kỳ đổi mới về phát triển nhân lực hành chính

nhà nước, có thể hệ thống hóa, khái quát và xâu chuỗi những quan điểm lớn, mang tính tổng kết qua mỗi nhiệm kỳ 5 năm và chỉ đạo, định hướng cho giai đoạn tiếp theo của Đảng Cộng sản Việt Nam trong gần 35 năm đổi mới với 6 kỳ Đại hội ĐBTQ.

Để có những quan điểm chỉ đạo phát triển nhân lực hành chính nhà nước trong những năm qua, trước hết phải xuất phát từ: 1) Sự đánh giá những hạn chế, yếu kém của bộ máy hành chính nhà nước nói chung và nguồn nhân lực hành chính nhà nước nói riêng; 2) Yêu cầu nhiệm vụ đối với nguồn nhân lực hành chính nhà nước trong tình hình mới, khi đất nước tiến hành công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập ngày càng sâu, rộng với thế giới; 3) Phát huy dân chủ xã hội chủ nghĩa một cách thực sự và thực chất hơn nữa, như Chủ tịch Hồ Chí Minh

(*) Giảng viên cao cấp Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Ủy viên Hội đồng Lý luận Trung ương

(**) Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

thường nhắc nhở: “thực hành phải đến nơi”. Bên cạnh đó, khi đề cập tới phát triển nguồn nhân lực hành chính nhà nước sẽ bao gồm những khâu cơ bản sau:

Một là, về quy hoạch. Đó là hoạt động mang tính chủ động tìm nguồn từ đội ngũ công chức hành chính hoặc cán bộ quản lý cấp thấp để chuẩn bị cho những vị trí lãnh đạo, quản lý hành chính cao hơn. Sẽ là chưa đầy đủ nếu (bên cạnh hoạt động quy hoạch cho các chức danh lãnh đạo, quản lý) không đề cập tới việc quy hoạch đội ngũ thực hành công việc chuyên môn nghiệp vụ trong các cơ quan hành chính nhà nước. Đây là một chủ trương lớn mà những năm gần đây, Bộ Nội vụ tham mưu khá quyết liệt khi thúc đẩy thực hiện việc “xác định vị trí việc làm” cho đội ngũ công chức, viên chức. Đây cũng là một biện pháp làm giảm những cuộc đua “chạy chức, chạy quyền” ở mọi cấp đã diễn ra lâu nay, khi chúng ta có cơ sở đánh giá mức độ hoàn thành công tác qua “vị trí việc làm”. Như vậy, phải coi đây là một gợi mở cần nghiên cứu thêm, chúng ta cần có sự chủ động quy hoạch nhân lực cho công việc chuyên môn, để tránh bị động, thiếu hụt nhân lực, tránh “chảy máu chất xám” trong khu vực hành chính nhà nước.

Hai là, về đào tạo, bồi dưỡng. Đây là khâu cơ bản và quan trọng nhất, là hạt nhân của hoạt động phát triển nguồn nhân lực hành chính nhà nước. Hoạt động này không chỉ là việc cử cán bộ, công chức tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng theo yêu cầu; mà còn là việc tổ chức, xây dựng, phát triển các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhân lực hành chính nhà nước.

Ba là, về rèn luyện, thử thách qua thực tiễn công tác. Thông qua việc cử cán bộ, công chức đi tăng cường, luân chuyển sẽ góp phần làm cho đội ngũ nhân lực hành chính nhà nước trưởng thành hơn trong công tác nghiệp vụ hành chính nhà nước. Hiểu đúng và thực hiện đúng những hoạt động thực tiễn này sẽ góp phần phát triển nguồn nhân lực hành chính nhà nước hiệu quả, thiết thực hơn.

2. Nội dung cơ bản trong quan điểm chỉ đạo của Đảng về phát triển nhân lực hành chính nhà nước từ Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI đến Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII

Từ năm 1986, khi bắt đầu sự nghiệp đổi mới, mặc dù không trình bày và đặt thành một nội dung riêng biệt, nhưng Đảng ta đã có nhiều quan điểm chỉ đạo phát triển nguồn nhân lực hành chính nhà nước khá toàn diện. Xuất phát từ quan điểm coi đây là đội ngũ “rường cột” của nền hành chính nước nhà, Văn kiện Đại hội ĐBTQ lần thứ VI của Đảng đã chỉ rõ cần: “Xây dựng bộ máy gọn nhẹ, có chất lượng cao, với một đội ngũ cán bộ có phẩm chất chính trị và có năng lực quản lý nhà nước, quản lý kinh tế, quản lý xã hội”⁽¹⁾. Văn kiện Đại hội ĐBTQ lần thứ VI của Đảng nêu cụ thể về những chức danh trong hệ thống cơ quan quản lý hành chính nhà nước cần phải trang bị đầy đủ những kỹ năng lãnh đạo, tri thức về quản lý hành chính nhà nước, sự hiểu biết về luật pháp và kiến thức chuyên môn.

Đảng ta cho rằng, muốn nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước, quản lý kinh tế, xã hội, “phải có một đội ngũ cán bộ giỏi, có năng lực, có kinh nghiệm, có phẩm chất chính trị và đạo đức cách mạng. Cán bộ quản lý hành chính nhà nước (từ bộ trưởng, thủ trưởng, chủ tịch các cấp, cục, vụ trưởng...) đều phải là những người hiểu biết nguyên tắc và chế độ quản lý hành chính, hiểu biết pháp luật, hiểu biết chuyên môn”⁽²⁾. Trong đó, “các cán bộ lãnh đạo và quản lý ở các cương vị chủ chốt từ trung ương đến tỉnh, huyện, xã, từ tổng giám đốc đến cán bộ quản lý cơ sở, đều phải qua các lớp bồi dưỡng định kỳ có sát hạch, theo chương trình thiết thực và có hệ thống về đường lối, chính sách, cơ chế quản lý và kiến thức quản lý mới, về chuyên môn, nghiệp vụ và về pháp luật”⁽³⁾. Nghĩa là ngay từ rất sớm của sự nghiệp đổi mới, Đảng ta đã xác định rõ cần đào tạo, bồi dưỡng một cách toàn diện cho đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước.

Cùng với chủ trương nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực lãnh đạo, nghiệp vụ quản lý nhà nước cho đội ngũ nhân lực hành chính nhà nước, Đảng ta cũng quan tâm tới việc phải xây dựng, tổ chức hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng với những khóa học phù hợp, để không đưa đi đào tạo, bồi dưỡng một cách chung chung, mà tùy theo đối tượng cụ thể là đội ngũ cán bộ, công chức hành chính có chức danh lãnh đạo, quản lý từ cấp Trung ương đến các bộ, ngành, địa phương. Bởi lẽ, Đảng ta nhận thức rất rõ rằng: “Để phát triển và nâng cao trình độ của đội ngũ cán bộ, sắp xếp lại hệ thống các trường đào tạo, có kế hoạch bồi dưỡng cho các đối tượng khác nhau theo những chương trình thích hợp”⁽⁴⁾.

Hơn nữa, “việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải tuân theo một quy trình chặt chẽ. Đó là kết hợp giữa bồi dưỡng kiến thức ở các trường học với rèn luyện trong thực tiễn. Phải căn cứ vào chỗ mạnh, chỗ yếu và triển vọng phát triển của cán bộ mà mạnh dạn bố trí vào những cương vị công tác phù hợp, sau đó, liên tục theo dõi, kiểm tra, bồi dưỡng, tạo điều kiện cho họ trưởng thành. Việc luân chuyển cán bộ theo quy hoạch góp phần đào tạo những cán bộ lãnh đạo có tầm nhìn xa, hiểu biết rộng, có bản lĩnh và năng lực lãnh đạo”⁽⁵⁾. Đây là một phương châm đúng, gắn đào tạo, bồi dưỡng ở nhà trường với thực tiễn công tác; gắn đào tạo, bồi dưỡng với sử dụng, kiểm tra, giám sát, quy hoạch, luân chuyển, đánh giá cán bộ. Mặc dù thời điểm này Đảng ta chưa sử dụng khái niệm đào tạo cán bộ cấp chiến lược, nhưng thực chất việc “đào tạo những cán bộ lãnh đạo có tầm nhìn xa, hiểu biết rộng” chính là đào tạo cán bộ, công chức hành chính nhà nước cấp chiến lược.

Thực tế là, nếu trong Văn kiện Đại hội ĐBTQ lần thứ VI mới chỉ nêu lên một cách khái quát về đội ngũ nhân lực hành chính được xếp chung với các đối tượng cán bộ khác, kể cả khi chỉ đích danh vị trí lãnh đạo, quản lý vẫn không thật sự rõ ràng, thì đến Đại hội ĐBTQ lần thứ VII, nhận thức của Đảng về vấn đề này đã tiến thêm một bước. Điều này thể hiện khi Văn kiện Đại hội

ĐBTQ lần thứ VII của Đảng cho rằng: “Khẩn trương xây dựng tiêu chuẩn cụ thể cho từng loại, từng chức danh cán bộ ở các cấp, các ngành và căn cứ vào đó để đào tạo, bố trí, sử dụng cán bộ”⁽⁶⁾. Đồng thời, cần phải phân biệt, tách bạch từng loại nhân lực tham gia quản lý nhà nước trên các lĩnh vực. Có nghĩa là quan điểm của Đại hội ĐBTQ lần thứ VII về đào tạo, bồi dưỡng nhân lực hành chính nhà nước đã có bước phát triển sâu sắc hơn, đầy đủ hơn và phù hợp thực tế hơn.

Chiến lược ổn định và phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2000 được Đại hội ĐBTQ lần thứ VII thông qua đã chỉ rõ: “Phân định rõ cán bộ dân cử hoạt động theo nhiệm kỳ và các loại công chức, viên chức chuyên nghiệp... Xây dựng quy chế công chức, viên chức trong từng lĩnh vực quản lý nhà nước, hoạt động sự nghiệp, sản xuất - kinh doanh nhằm hình thành đội ngũ cán bộ chuyên môn có phẩm chất, có kiến thức, thành thạo nghề nghiệp, nắm vững pháp luật”⁽⁷⁾. Đồng thời, “đổi mới công tác đào tạo cán bộ. Phát triển nhiều hình thức đào tạo lại, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ trong bộ máy quản lý nhà nước... theo kịp yêu cầu của cơ chế quản lý mới và nắm bắt được kiến thức quản lý hiện đại”⁽⁸⁾.

Bước vào thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, tại Văn kiện Đại hội ĐBTQ lần thứ VIII, Đảng ta nhận rõ tầm quan trọng của “tình hình và nhiệm vụ mới đòi hỏi toàn Đảng phải chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ, chú trọng đội ngũ cán bộ chủ chốt các cấp, chuẩn bị tốt đội ngũ cán bộ kế cận. Sớm xây dựng cho được một chiến lược cán bộ của thời kỳ mới”⁽⁹⁾. Trong Văn kiện Đại hội ĐBTQ lần thứ VIII, vấn đề xây dựng nhà nước đã được đặt thành một mục riêng, trong đó, lần đầu tiên Đảng ta sử dụng thuật ngữ “cán bộ, công chức hành chính” và có nhiều quan điểm chỉ đạo về xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ công chức hành chính nhà nước.

Xuất phát từ tình hình thực tế nền hành chính nhà nước của nước ta, Văn kiện Đại hội ĐBTQ lần thứ VIII của Đảng khẳng định: “Cải cách hành chính là trọng tâm của việc xây dựng, hoàn thiện Nhà nước trong những

năm trước mắt, công cuộc cải cách hành chính phải dựa trên cơ sở pháp luật và tiến hành đồng bộ trên các mặt: cải cách thể chế hành chính, tổ chức bộ máy và xây dựng, kiện toàn đội ngũ cán bộ, công chức hành chính⁽¹⁰⁾. Trong đó xác định phải xây dựng và ban hành văn bản pháp quy về chế độ công vụ và công chức; định rõ nghĩa vụ, trách nhiệm, thẩm quyền, quyền lợi và kỷ luật cán bộ, công chức hành chính; quy định các chế độ đào tạo, tuyển dụng, sử dụng công chức; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước vừa có trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp cao vừa giác ngộ về chính trị, có tinh thần trách nhiệm, tận tụy, công tâm, vừa có đạo đức liêm khiết khi thừa hành công vụ⁽¹¹⁾.

Đặc biệt, Văn kiện Đại hội ĐBTV lần thứ VIII một lần nữa nhấn mạnh tính toàn diện của việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hành chính nhà nước: “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ toàn diện cả về lý luận chính trị, phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn và năng lực thực tiễn⁽¹²⁾ và xác định yêu cầu: “Việc học tập của cán bộ phải được quy định thành chế độ và phải được thực hiện nghiêm ngặt⁽¹³⁾. Trong Văn kiện Đại hội ĐBTV lần thứ VIII, bên cạnh việc “tăng cường bồi dưỡng, đào tạo mới và trẻ hóa đội ngũ cán bộ, công chức” thì lần đầu tiên Đảng ta đặt vấn đề “thực hiện quy hoạch bồi dưỡng và sắp xếp lại theo tiêu chuẩn chức danh⁽¹⁴⁾. Đây là điểm mới trong nhận thức của Đảng ta về phát triển nhân lực hành chính nhà nước nói chung.

Bước vào thiên niên kỷ mới, đất nước đã trải qua một chặng đường phát triển, vượt qua khủng hoảng, hội nhập ngày càng tích cực với thế giới, Đảng ta cũng đề ra nhiều chủ trương, chính sách nhằm phát triển nguồn nhân lực hành chính nhà nước một cách bài bản, khoa học và thực tế hơn. Văn kiện Đại hội ĐBTV lần thứ IX của Đảng khẳng định: trước hết, cần nghiên cứu và “tách cơ quan hành chính công quyền với tổ chức sự nghiệp... Xúc tiến nhanh và có hiệu quả việc hiện đại hóa công tác hành chính, đặc biệt là ứng dụng công nghệ thông tin⁽¹⁵⁾. Trên cơ sở đó, “xây dựng đội ngũ cán bộ,

công chức trong sạch, có năng lực. Hoàn thiện chế độ công vụ, quy chế cán bộ, công chức, coi trọng cả năng lực và đạo đức. Đào tạo, bồi dưỡng, sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức theo đúng chức danh, tiêu chuẩn⁽¹⁶⁾.”

Điều đó có nghĩa là, công tác xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực hành chính nhà nước trong giai đoạn mới ngày càng được thể chế hóa thành các văn bản quy phạm pháp luật. Cụ thể theo hướng: “Đổi mới, trẻ hóa đội ngũ cán bộ lãnh đạo và quản lý, kết hợp các độ tuổi, bảo đảm tính liên tục, kế thừa và phát triển. Thực hiện chủ trương luân chuyển cán bộ lãnh đạo và quản lý. Xây dựng, chỉnh đốn hệ thống các học viện, trường và trung tâm chính trị, nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Từ nay đến năm 2005, phần lớn cán bộ lãnh đạo chủ chốt từ cấp huyện trở lên học xong chương trình lý luận cao cấp và có kiến thức, trình độ đại học về một chuyên ngành nhất định⁽¹⁷⁾.”

Quan điểm này có hai điểm mới cần chú ý: Một là, lần đầu tiên Đảng ta đặt ra mục tiêu và yêu cầu đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt từ cấp huyện trở lên phải đi học cao cấp lý luận chính trị tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

Hai là, Đảng ta yêu cầu chuẩn hóa trình độ đại học đối với đội ngũ cán bộ này. Nghĩa là tiêu chuẩn của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý nói chung, cán bộ, công chức hành chính nhà nước nói riêng phải có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên, về chính trị phải tốt nghiệp cao cấp lý luận chính trị.

Vì vậy, sau Đại hội ĐBTV lần thứ IX của Đảng, việc cử cán bộ lãnh đạo, quản lý nói chung từ cấp huyện trở lên đi học cao cấp lý luận chính trị và đi học đại học được đẩy mạnh. Đồng thời, trình độ chung về chuyên môn nghiệp vụ, về lý luận chính trị của đội ngũ nhân lực hành chính nhà nước cũng được nâng lên. Bên cạnh đó, Đảng ta luôn quan tâm đào tạo, bồi dưỡng về phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị... cho đội ngũ này.

Các kỳ Đại hội ĐBTV lần thứ VI, VII, VIII, IX đã đánh dấu những bước tiến về nhận thức và về tổ chức thực hiện của Đảng ta

trong việc xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực hành chính nhà nước. Đến Đại hội ĐBTV lần thứ X, vấn đề xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nhân lực hành chính nhà nước được đề cập trên cơ sở làm rõ hơn những quan điểm chỉ đạo đã nêu ra trong Văn kiện Đại hội ĐBTV lần thứ IX nhằm đáp ứng tình hình nhiệm vụ mới. Nhưng điều đó không có nghĩa là, trong Văn kiện Đại hội ĐBTV lần thứ X không có những điểm mới so với những chủ trương, chỉ đạo trước đó của Đảng. Thậm chí, có những chủ trương được khởi xướng từ Đại hội ĐBTV lần thứ X đã giúp cho lĩnh vực quản lý hành chính nhà nước có những bước thay đổi lớn.

Cụ thể, Đại hội ĐBTV lần thứ X của Đảng yêu cầu phải: “Cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức và đào tạo, bồi dưỡng theo yêu cầu nâng cao chất lượng cả về năng lực và phẩm chất đạo đức”⁽¹⁸⁾, khẳng định sự cần thiết phải tiến hành đầu tư mạnh để “hiện đại hóa nền hành chính nhà nước”⁽¹⁹⁾. Đó là quan tâm “tăng cường đào tạo, bồi dưỡng và kiểm tra hoạt động của bộ máy chính quyền cơ sở”⁽²⁰⁾, hay chủ trương “tách các hoạt động công quyền với các hoạt động cung ứng dịch vụ công cộng”⁽²¹⁾.

Bên cạnh đó, Đại hội ĐBTV lần thứ X yêu cầu: “Xây dựng chế độ công vụ rõ ràng, minh bạch, đội ngũ cán bộ, công chức có đủ phẩm chất và năng lực gắn với chế độ hưởng thụ thỏa đáng và công bằng”⁽²²⁾. Đây là những quan điểm khá mới mẻ và mạnh dạn, mang tính đột phá khi Đảng ta nhận thức rằng, bước vào nền kinh tế tri thức, thời đại công nghệ số, để nền hành chính nhà nước theo kịp với sự phát triển của kinh tế và những biến chuyển nhanh chóng của thế giới, chúng ta phải khẩn trương hiện đại hóa, số hóa sự vận hành của hoạt động quản lý hành chính nhà nước. Đồng thời, để nền hành chính nhà nước ngày càng đi vào chuyên nghiệp, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, phải tiến tới tách dịch vụ công ra khỏi hoạt động quản lý hành chính nhà nước, từ đó giảm sức ép về số lượng cán bộ, công chức hành chính cũng như tinh gọn bộ máy hơn.

Đặc biệt, tại Đại hội ĐBTV lần thứ X của Đảng đã nêu lên những đòi hỏi chính đáng, trách nhiệm đi đôi với quyền lợi công bằng dành cho đội ngũ nhân lực hành chính nhà nước trước những nguy cơ “chảy máu chất xám” hoặc không thể thu hút được nhân tài vào khu vực nhà nước. Điều đó cho thấy, nếu trước đây, khu vực nhà nước được coi là không gian làm việc đầy mong muốn của lực lượng lao động xã hội, thì ngày nay, nếu không quan tâm, chăm lo một cách đúng mức thì khu vực nhà nước nói chung và hệ thống quản lý hành chính nhà nước nói riêng sẽ chỉ còn những người “làng nhàng” làm việc, điều này sẽ làm suy yếu tính hiệu quả của nền hành chính quốc gia.

Bước vào thập kỷ thứ hai của thế kỷ XXI, Đại hội ĐBTV lần thứ XI cho thấy tính ổn định và kết quả của một chặng đường gian nan trong việc xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nhân lực hành chính nhà nước. Đó là Quốc hội đã thông qua Luật Cán bộ, công chức năm 2008, Luật Viên chức năm 2010 và nhiều văn bản dưới luật được các cơ quan có thẩm quyền ban hành để xây dựng nguồn nhân lực hành chính nhà nước một cách chính quy, bài bản, có giá trị pháp lý cao. Theo đó, Văn kiện Đại hội ĐBTV lần thứ XI hướng vào chỉ đạo công tác cụ thể hóa những luật vừa được thông qua, đặc biệt nhấn mạnh việc nêu cao tinh thần, ý thức trách nhiệm của cán bộ, công chức hành chính không chỉ trước cơ quan mà còn trước nhân dân.

Trong đó, nhấn mạnh: “Rà soát, bổ sung, hoàn thiện quy chế quản lý cán bộ, công chức; phân định rõ chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm và thẩm quyền của mỗi cán bộ, công chức; tăng cường tính công khai, minh bạch, trách nhiệm của hoạt động công vụ. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cả về bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, năng lực lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành, quản lý nhà nước. Có chính sách đãi ngộ, động viên, khuyến khích cán bộ, công chức hoàn thành nhiệm vụ và có cơ chế loại bỏ, bãi miễn những người không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm kỷ luật, mất uy tín với nhân dân”⁽²³⁾.

Đại hội ĐBTQ lần thứ XI của Đảng đặt ra yêu cầu: “Thực hiện tốt Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá; đổi mới tư duy, cách làm, khắc phục những yếu kém trong từng khâu của công tác cán bộ. Xây dựng và thực hiện nghiêm các cơ chế, chính sách phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ”. Đồng thời, “nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; khắc phục tình trạng chạy theo bằng cấp. Làm tốt công tác quy hoạch và tạo nguồn cán bộ, chú ý cán bộ trẻ, nữ, dân tộc thiểu số, chuyên gia trên các lĩnh vực; xây dựng quy hoạch cán bộ cấp chiến lược”⁽²⁴⁾. Như vậy, đến Đại hội ĐBTQ lần thứ XI, Đảng ta đã chú ý tới nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ dân tộc thiểu số, cán bộ - chuyên gia trên các lĩnh vực. Điều này vừa đáp ứng yêu cầu thực tiễn quản lý hành chính nhà nước vừa đòi hỏi phải nâng cao chất lượng xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực hành chính nhà nước.

Tiếp tục tinh thần từ Đại hội ĐBTQ lần thứ XI, Văn kiện Đại hội ĐBTQ lần thứ XII của Đảng dành hẳn một phần để nói về vấn đề xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực hành chính nhà nước. Văn kiện Đại hội ĐBTQ lần thứ XII của Đảng có nhiều điểm mới trong lãnh đạo, chỉ đạo công tác xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực hành chính nhà nước. Cụ thể như: “Đẩy mạnh dân chủ hóa công tác cán bộ, quy định rõ trách nhiệm, thẩm quyền của mỗi tổ chức, mỗi cấp trong xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, có trình độ, năng lực chuyên môn phù hợp, đáp ứng yêu cầu của giai đoạn mới. Thực hiện thí điểm dân trực tiếp bầu một số chức danh ở cơ sở và ở cấp huyện; mở rộng đối tượng thi tuyển chức danh cán bộ quản lý”⁽²⁵⁾.

Đồng thời, Đại hội ĐBTQ lần thứ XII chủ trương thực hiện dân chủ hóa trong xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức nói chung, nguồn nhân lực hành chính nhà nước nói riêng là một quan điểm và giải pháp đúng đắn, cần thiết

và kịp thời, phù hợp với xu thế vận động của xã hội văn minh. Hơn nữa, “rà soát, sửa đổi, bổ sung chính sách đối với cán bộ, công chức theo hướng khuyến khích cán bộ, công chức nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức công vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ; lấy bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, năng lực, hiệu quả thực thi nhiệm vụ để đánh giá, để bạt, bổ nhiệm cán bộ. Xây dựng cơ chế, chính sách đãi ngộ, thu hút, trọng dụng nhân tài”⁽²⁶⁾.

Có thể khẳng định, qua gần 35 năm tiến hành công cuộc đổi mới toàn diện trên mọi lĩnh vực, vấn đề xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực hành chính nhà nước đã được Đảng và Nhà nước ta quan tâm và qua mỗi kỳ Đại hội ĐBTQ của Đảng thời kỳ đổi mới đều có sự lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý kịp thời, thể hiện sự nhận thức ngày càng rõ ràng hơn, khoa học hơn và trên cơ sở đó, giúp cho đội ngũ nhân lực hành chính nhà nước ngày càng tinh gọn, chuyên nghiệp, đáp ứng tốt yêu cầu công vụ trong quá trình hội nhập quốc tế và xây dựng đất nước giàu mạnh./.

Ghi chú:

(1), (2), (3), (4), (5) Văn kiện Đảng toàn tập, tập 47, Nxb CTQG, H.2006, tr.801, tr.804, tr.805, tr.805, tr.816-817.

(6), (7), (8) Văn kiện Đảng toàn tập, tập 51, Nxb CTQG, H.2007, tr.127, tr.196, tr.197.

(9), (10), (11), (12), (13), (14) Văn kiện Đảng toàn tập, tập 55, Nxb CTQG-ST, H.2015, tr.342, tr.408-409, tr.409, tr.420, tr.499.

(15), (16), (17) Văn kiện Đảng toàn tập, tập 60, Nxb CTQG-ST, H.2016, tr.283, tr.152, tr.155.

(18), (19), (20), (21), (22) Văn kiện Đảng toàn tập, tập 65, Nxb CTQG-ST, H.2018, tr.221, tr.314, tr.315, tr.315, tr.315.

(23), (24) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI (bản điện tử), truy cập ngày 05/6/2020.

(25), (26) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Nxb CTQG-ST, H.2016, tr.180, tr.181.