Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu cải cách thủ tục hành chính ở Việt Nam

Nguyễn Ngọc Lan
Trường Đại học Ngoại thương

Bài viết làm rõ vai trò của cán bộ, công chức (CB, CC) trong cải cách thủ tục hành chính (TTHC), tìm hiểu kinh nghiệm của một số quốc gia Châu Á về nâng cao chất lượng đội ngũ CB, CC trong cải cách hành chính. Từ đó, đề xuất một số giải pháp chủ yếu nhằm tiếp tục xây dựng đội ngũ CB, CC đáp ứng yêu cầu cải cách TTHC ở Việt Nam.

1. Vai trò của đội ngũ cán bộ, công chức trong cải cách thủ tục hành chính

Công chức là một khái niệm chung được sử dụng phổ biến ở nhiều quốc gia để chỉ những công dân được tuyển dụng vào làm việc thường xuyên trong cơ quan nhà nước. Ở Việt Nam, công chức được quy định tại Điều 4 của Luật cán bộ, công chức ban hành ngày 13/11/2008 như sau: Công chức là công dân Việt Nam được bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện, trong biên chế và được hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

TTHC thuộc quy phạm thủ tục. Đặc điểm của TTHC là trực tiếp liên quan đến việc thực hiện thẩm quyền của các chủ thể quản lý hành chính nhà nước và việc thực hiện quyền, nghĩa vụ của cá nhân, tổ chức. Mỗi quy định TTHC đều có sự hiện hữu của hai nhóm chủ thể: Cơ quan có thẩm quyền giải quyết và cá nhân, tổ chức tham gia TTHC. Cơ quan có thẩm quyền giải quyết (gọi là chủ thể thực hiện) được quyền nhân danh nhà nước buộc cá nhân, tổ chức tham gia (gọi là chủ thể tham gia) phải tuân thủ quy định pháp luật, quy định TTHC. Các chủ thể tham gia phải biết và chấp hành quy định TTHC khi có yêu cầu hoặc đề nghị cơ quan hành chính giải quyết một công việc hành chính cụ thể liên quan đến quyền và nghĩa vụ của họ.

Từ đặc điểm trên đây có thể thấy, TTHC đóng vai trò quan trọng trong quản lý hành chính nhà nước và đời sống xã hội. TTHC có chức năng làm cho các quy phạm nội dung của luật pháp được thực hiện thuận lợi. Thiếu TTHC, quyền và nghĩa vụ của các bên tham gia trong hoạt động quản lý sẽ không được đảm bảo thực hiện, hoặc việc thực thi luật pháp sẽ gặp khó khăn, thậm chí không có khả năng đi vào đời sống thực tế. Khi các quy định TTHC không rõ ràng, thiếu sự phù hợp với thực tiễn thì dễ dẫn đến tình trạng chủ thể thực hiện có thái độ nhũng nhiễu, ban phát, "xin-cho", gây sức ép đối với chủ thể tham gia. Vì vậy, kiểm soát TTHC ngay từ khâu soạn thảo cũng như việc kiểm soát quá trình thực hiện nhằm bảo đảm tính khả thi của quy định về TTHC, đáp ứng yêu cầu công khai, minh bạch trong quá trình tổ chức thực hiện TTHC có ý nghĩa rất lớn đối với việc nâng cao chất lượng văn bản quy phạm pháp luật và việc thực hiện TTHC nói riêng, thi hành pháp luật nói chung.

Cải cách TTHC được quan niệm là quá trình khắc phục những hạn chế của hệ thống thủ tục hiện hành theo hướng đơn giản hóa, minh bạch hóa, công khai hóa, tạo ra sự chuyển biến căn bản trong quan hệ giải quyết công việc giữa các cơ quan hành chính nhà nước với tổ chức, công dân. Mục đích của cải cách TTHC nhằm phục vụ tốt hơn yêu cầu, quyền và lợi ích hợp pháp của công dân, tổ chức, đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước.

Cải cách TTHC là một nội dung quan trọng của cải cách nền hành chính nhà nước nhằm bảo đảm tính pháp lý, hiệu quả, minh bạch, công bằng trong giải quyết công việc hành chính, loại bỏ những thủ tục rườm rà, chồng chéo, dễ bị lợi dụng dẫn đến tham nhũng, gây khó khăn cho người dân và doanh nghiệp. Vì vậy, cải cách TTHC có tác động to lớn đối với việc thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội. Thông qua việc cải cách TTHC sẽ gỡ bỏ những rào cản về TTHC đối với môi trường kinh doanh và đời sống của người dân, giúp cắt giảm chi phí và rủi ro của người dân và doanh nghiệp trong thực hiện TTHC.

Trong quá trình giải quyết TTHC, việc thiếu ý thức, trách nhiệm của CB, CC sẽ dẫn đến hiện tượng cố tình gây khó khăn, phiền hà cho người dân, doanh nghiệp; việc thiếu kỹ năng, kinh nghiệm xử lý tình huống của CB, CC dẫn tới giải quyết chậm, làm ách tắc trong thực hiện TTHC.

Vì vậy, trong công cuộc cải cách phát triển kinh tế - xã hội đất nước, Đảng ta luôn khẳng định tầm quan trọng của đội ngũ CB, CC đóng vai trò nòng cốt và quyết định . Để đảm bảo hiệu lực, hiệu quả của nền hành chính trên các lĩnh vực, nhất thiết phải xây dựng

được đội ngũ CB, CC giỏi về chuyên môn, có kỹ năng, kinh nghiệm quản lý hành chính, có phẩm chất chính trị, hết lòng phục vụ nhân dân. Nắm vững được yêu cầu này sẽ giúp chúng ta xây dựng được đội ngũ CB, CC đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính ở nước ta hiện nay.

2. Kinh nghiệm của một số quốc gia về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong cải cách hành chính

Kinh nghiệm ở nhiều nước trên thế giới cho thấy đội ngũ CB, CC có tính chuyên nghiệp cao, có đủ trình độ, kỹ năng, phẩm chất để triển khai những quyết định hành chính là nhân tố quan trọng quyết định chất lượng cải cách hành chính.

Ở Nhật Bản, cải cách hình chính được thực hiện từ những năm 70 của thế kỷ XX, nhưng đến thập kỷ 90 và đặc biệt trong những năm gần đây mới thực sự là cuộc cải cách sâu rộng và tạo ra nhiều chuyển biến mới trong xã hội. Cải cách hành chính ở Nhật Bản trước hết được thực hiện từ việc điều chỉnh lại các quy chế hành chính (các thể chế hành chính). Theo đó, hàng loạt giải pháp được Chính phủ áp dụng nhằm tạo ra một nền hành chính lành mạnh và gần dân như: giảm bớt thủ tục hành chính; giảm sự can thiệp không cần thiết của nhà nước; tạo cơ hội kinh doanh mới cho các doanh nghiệp; điều chỉnh những quy định để phù hợp với thông lệ quốc tế... Mặt khác, chính phủ Nhật Bản xác định phi tập trung hóa là một trong những nội dung của cải cách hành chính. Năm 1995, Luật khung về phi tập trung đã được thông qua tại Nhật Bản. Để thực hiện chủ trương phi tập trung hóa, chính phủ Nhật Bản đã tiến hành phân quyền cho địa phương và cải tổ bộ máy chính phủ. Hiện nay, chính quyền địa phương có vai trò rộng lớn hơn trong việc thực hiện quản lý nhà nước trên địa bàn của mình. Để

Ở Trung Quốc, từ năm 2003 đến nay, công cuộc cải cách hành chính đi vào chiều sâu, theo đó chức năng của chính quyền có sự thay đổi theo phương châm: chuyển từ chính quyền vô hạn (cái gì cũng làm) sang chính quyền hữu hạn (quản lý bằng pháp luật, chỉ làm những việc thuộc chức năng đích thực của quản lý hành chính nhà nước). Trong lĩnh vực cải cách công vụ và công chức, Trung Quốc áp dụng rộng rãi hình thức thi tuyển và đánh giá CB, CC hàng năm để lựa chọn những CB, CC thực sự xuất sắc, loại bỏ khỏi bộ máy những người không đáp ứng được yêu cầu của công cuộc cải cách. Để nâng cao chất lượng chuyên môn, nghiệp vụ cho CB, CC trong bộ máy hành chính, Trung Quốc đặc biệt chú trọng đổi mới phương thức, nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực phù hợp với thời kỳ hiện đại hóa đất nước. Nội dung, chương trình đào tạo được phân thành 3 loại: đào tạo để nhận nhiệm vụ, áp dụng cho những đối tượng chuẩn bị đi làm ở cơ quan nhà nước; đào tạo cho những người đang công tác trong cơ quan nhà nước, chuẩn bị được đề bạt vào vị trí quản lý; bồi dưỡng các chức danh chuyên môn.

3. Một số giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu cải cách thủ tục hành chính ở Việt Nam

Những kết quả đạt được trong cải cách TTHC luôn gắn liền với việc cải thiện, nâng cao mối quan hệ giữa cơ quan hành chính nhà nước với người dân và doanh nghiệp. Điều đó phụ thuộc rất lớn vào chất lượng của đội ngũ CB, CC hành chính. Vì vậy, Nghị quyết 30c/NQ-CP ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 — 2020 đã xác định: "Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có đủ phẩm chất, năng lực và trình độ, đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân và sự phát triển của đất nước" là một trong 5 mục tiêu quan trọng của Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020.

Thời gian qua, bên cạnh những kết quả tích cực đã đạt được, đội ngũ CB, CC vẫn bộc lộ những điểm yếu, đặc biệt là về năng lực, trình độ và phẩm chất. Để tiếp tục xây dựng đội ngũ CB, CC đáp ứng yêu cầu cải cách TTHC ở Việt Nam, cần chú trọng một số giải pháp chủ yếu sau:

Thứ nhất, nâng cao trình độ lý luận, chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng của cán bộ, công chức. Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CB, CC theo hướng chuyên nghiệp hóa, có trình độ chuyên môn phù hợp, thông thạo kỹ năng hành chính phục vụ tốt công việc. Đối với đội ngũ lãnh đạo, cần nâng cao trình độ lý luận, năng lực quản lý nhà nước theo pháp luật, năng lực dự báo, hoạch định. Kịp thời rà soát các TTHC để tham mưu cấp thẩm quyền cắt giảm thời gian giải quyết và cắt giảm, loại bỏ những thủ tục, hồ sơ không cần thiết. Trong quá trình giải quyết TTHC, với mỗi chức danh, cần nắm vững chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng để thực hiện tốt "Bộ ba": Thẩm quyền - Quy trình - Thủ tục phù hợp với quy định của luật pháp, không gây khiếu kiện làm mất lòng dân.

Bồi dưỡng nâng cao trình độ công nghệ thông tin cho CB, CC nhằm đẩy mạnh việc sử dụng công nghệ thông tin trong giải quyết TTHC, nhất là đội ngũ làm tại bộ phận Một cửa. Tập huấn kiến thức, kỹ năng về quản trị, điều hành và sử dụng, khai thác hiệu quả chính quyền điện tử cho CB, CC từ cấp tỉnh đến cấp huyện, xã.

Bên cạnh đó, cần chú trọng công tác tập huấn nâng cao các kỹ năng cho CB, CC trong cải cách TTHC như: kỹ năng thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông; kỹ năng khảo sát sự hài lòng của người dân, tổ chức tại bộ phận Một cửa; kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin trong thực hiện TTHC; kỹ năng tuyên truyền vận động nhân dân chung tay thực hiện cải cách hành chính...

Thứ hai, tăng cường bồi dưỡng, giáo dục đạo đức, xây dựng văn hóa công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức. Việc giáo dục, bồi dưỡng không chỉ được thực hiện bằng việc đưa nội dung giáo dục đạo đức công vụ vào các khóa đào tạo, bồi dưỡng mà còn phải được thực hiện thường xuyên thông qua các hội nghị, hội thảo, các hoạt động giáo dục ngoài xã hội thông qua các biện pháp giáo dục, tư vấn cá nhân và các hoạt động thực tiễn. Đẩy mạnh các hoạt động bồi dưỡng, giáo dục, rèn luyện CB, CC gắn với việc thực hiện cuộc vận động học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Chủ tịch Hồ Chí Minh bằng những việc làm thiết thực, cụ thể trong thực hiện TTHC phục vụ người dân và doanh nghiệp, lấy sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp làm thước đo hiệu quả công việc.

Cùng với việc bồi dưỡng đạo đức công vụ, cần đẩy mạnh nâng cao văn hóa công vụ, xây dựng phong cách ứng xử, lề lối làm việc chuẩn mực của đội ngũ CB, CC trong thực hiện TTHC. Các bộ, ban, ngành, địa phương cần khẩn trương triển khai có thực chất đề án "Văn hóa công vụ" của Chính phủ đã ban hành nhằm xây dựng phong cách ứng xử, lề lối làm việc chuẩn mực cho đội ngũ CB, CC đảm bảo tính chuyên nghiệp, trách nhiệm, minh bạch, hiệu quả trong thực thi nhiệm vụ. Nhân rộng các mô hình tại Bộ phận Một cửa đã được một số địa phương triển khai có hiệu quả như: Mô hình "4 KHÔNG": Không gây phiền hà cho doanh nghiệp và nhân dân; Không yêu cầu bổ sung thủ tục 2 lần; Không hướng dẫn miệng (phải viết ra giấy và ký tên để chịu trách nhiệm); Không trả kết quả trễ hẹn. "4 XIN": Xin chào; Xin phép; Xin lỗi; Xin cảm ơn. "6 BIẾT": Biết chào; Biết cười; Biết lắng nghe; Biết hướng dẫn; Biết cảm ơn; Biết xin lỗi.

Thứ ba, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát nhằm nâng cao trách nhiệm, kỷ luật, kỷ cương của cán bộ, công chức. Cần thường xuyên thực hiện công tác kiểm tra, giám sát, tiếp nhận và xử lý phản ánh, khiếu nại, tố cáo các hoạt động liên quan đến công tác giải quyết TTHC đối với CB, CC thực hiện giải quyết TTHC.

Thường xuyên tổ chức lấy ý kiến góp ý của cá nhân, tổ chức về việc giải quyết TTHC. Tiến hành chấm điểm đánh giá, phân loại, xếp hạng đối với các cơ quan, đơn vị, CB, CC thực hiện tiếp nhận, giải quyết, trả kết quả hồ sơ TTHC theo quy định. Trên cơ sở đó đề xuất khen thưởng, kỷ luật đối với CB, CC và các giải pháp khắc phục nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CB, CC.

Đồng thời, cần nhanh chóng hoàn thiện quy định của pháp luật về tuyển dụng, bố trí, phân công nhiệm vụ phù hợp với trình độ, năng lực, sở trường của công chức trúng tuyển; thực hiện chế độ thi nâng ngạch theo nguyên tắc cạnh tranh; thi tuyển cạnh tranh để bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo, quản lý theo quy định. Hoàn thiện quy định của pháp luật về đánh giá CB, CC trên cơ sở kết quả công việc; có cơ chế loại bỏ, bãi miễn những người không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm kỷ luật, mất uy tín với nhân dân; quy định rõ nhiệm vụ, quyền hạn của CB, CC tương ứng với trách nhiệm và có chế tài nghiêm khắc đối với hành vi vi phạm pháp luật, vi phạm kỷ luật, vi phạm đạo đức công vụ của CB, CC.

Thứ tư, tăng cường công tác thông tin, tuyên truyền nâng cao nhận thức của cán bộ, công chức về cải cách hành chính, đặc biệt là thủ tục hành chính. Tăng cường công tác thông tin, tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức, trách nhiệm tổ chức thực hiện cải cách TTHC của CB, CC trong quá trình thực thi công vụ, nhiệm vụ. Tập trung thông tin, tuyên truyền những nội dung chủ yếu như:

- Tuyên truyền, phổ biến sâu rộng về tầm quan trọng, ý nghĩa, mục tiêu và tác động của cải cách hành chính, trọng tâm là TTHC đến phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

- Các quan điểm, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về cải cách hành chính.

- Vai trò, trách nhiệm của các cấp ủy đảng, của người đứng đầu cơ quan hành chính các cấp, người đứng đầu các tổ chức chính trị - xã hội, các đơn vị sự nghiệp công lập đối với việc triển khai thực hiện nhiệm vụ cải cách TTHC.

- Tuyên truyền, phổ biến các nội dung của Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2020 ban hành tại Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08/11/2011 của Chính phủ và Quyết định số 225/QĐ-TTg ngày 04/02/2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Kế hoạch cải cách hành chính Nhà nước giai đoạn 2016 — 2020; Nghị định số 61/2018/NĐ-CP ngày 23/4/2018 của Chính phủ về thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông trong giải quyết thủ tục hành chính; Thông tư số 01/2018/TT-VPCP ngày 23/11/2018 hướng dẫn thi hành một số quy định của Nghị định số 61/2018/NĐ-CP ngày 23/4/2018 của Chính phủ về thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông trong giải quyết thủ tục hành chính...

Tài liệu tham khảo

Bộ Nội vụ, Tài liệu bồi dưỡng công chức thực hiện công tác cải cách hành chính cấp huyện, http://moha.gov.vn/.

Đỗ Trọng Hùng (2014), Xây dựng đội ngũ công chức chuyên nghiệp - nhiệm vụ chiến lược, https://tcnn.vn/, ngày 25/9/2014.

Đào Thị Kim Lân (2017), Nâng cao năng lực thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, https://tcnn.vn/ ngày 13/9/2017

Phạm Thái Quốc (chủ biên, 2018), Cải cách hành chính công ở một số nước châu Á và bài học cho Việt Nam, Nxb Khoa học xã hội.