

Yêu cầu đặt ra đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức Việt Nam trong nền hành chính phục vụ

BÙI THU THẢO*

Tóm tắt

Việc chuyển đổi từ nền hành chính truyền thống quan liêu, bao cấp sang nền hành chính phục vụ là đúng đắn, phù hợp với xu hướng trên thế giới. Bằng phương pháp thống kê, phân tích tài liệu, bài viết đánh giá thực trạng nền hành chính phục vụ tại Việt Nam, từ đó, đưa ra những yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của nước ta hiện nay.

Từ khóa: chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, nền hành chính phục vụ

Summary

The transition of public administration from steering to serving is proper and consistent with the trend of the world. By statistical method and document analysis, this article assesses the current situation of serving administration in Vietnam and then presents the requirements to the existing cadres, civil servants and officials of the country.

Keywords: quality of cadres, civil servants, public servants, serving administration

GIỚI THIỆU

Ở Việt Nam để chuyển từ nền hành chính truyền thống quan liêu, bao cấp sang nền hành chính phục vụ Đảng và Nhà nước ta đã triển khai Chương trình tổng thể cải cách hành chính giai đoạn 2001-2010 và giai đoạn 2011-2020. Tuy nhiên, quá trình thực hiện cải cách chưa đạt được như kỳ vọng, mà một trong những nguyên nhân là chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nước ta còn nhiều hạn chế. Chính vì vậy, việc thực hiện nghiên cứu yêu cầu đặt ra đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức Việt Nam trong nền hành chính phục vụ là cần thiết.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Bài viết sử dụng phương pháp thu thập số liệu thứ cấp từ các báo cáo của Bộ Nội vụ và một số công trình nghiên cứu, tạp chí trong và ngoài nước. Bên cạnh đó, tác giả sử dụng kết hợp các phương pháp tổng hợp số liệu, phương pháp so sánh, thống kê mô tả để đưa ra những phân tích, chỉ ra xu hướng phát triển nền hành chính phục vụ ở Việt Nam. Trong phạm vi bài viết, tác giả chỉ đề cập đến yếu tố nguồn nhân lực và những yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của Việt Nam.

THỰC TIỄN NỀN HÀNH CHÍNH CÔNG VỤ

Trên thế giới

Tuyên bố Thiên niên kỷ của Liên hợp quốc yêu cầu việc tôn trọng quyền con người, thúc đẩy dân chủ và quản trị công (bao gồm hoạt động quản lý hành chính hiệu lực và hiệu quả). Do vậy, xu hướng chung của các quốc gia là chuyển đổi nền hành chính cai trị sang nền hành chính phục vụ, thay đổi cách thức quản lý hành chính nhà nước từ "truyền thống" sang cách "quản lý mới". Quản lý hành chính nhà nước mới lấy nguyện vọng cơ bản của quần chúng nhân dân làm mục tiêu hoạt động và mọi hoạt động luôn hướng đến phục vụ lợi ích cơ bản của đại đa số nhân dân. Quản lý hành chính nhà nước mới hướng đến sự thay đổi mối quan hệ giữa nhà nước với người dân, chuyển đổi từ phương thức "cai trị" sang phương thức "phục vụ", nghĩa là xây dựng nền hành chính phục vụ, trong đó, nhà nước phải quan tâm đến nhu cầu, mong muốn của người dân để không ngừng cải thiện,

* TS., Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

Ngày nhận bài: 15/4/2020; Ngày phản biện: 20/4/2020; Ngày duyệt đăng: 24/5/2020

nâng cao chất lượng các dịch vụ công cho người dân, tổ chức. Chỉ số hài lòng của người dân, tổ chức về sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước là một tiêu chí để xây dựng nền hành chính phục vụ.

Nền hành chính phục vụ thể hiện ở một số đặc điểm, cụ thể như:

Thứ nhất, tinh thần phục vụ là văn hóa của nền hành chính: Tinh thần phục vụ có nghĩa là quản trị của chính phủ phải thống nhất với nguyện vọng của công dân, nền hành chính và cơ quan hành chính phải cùng ứng dịch vụ công đảm bảo về số lượng và chất lượng cho người dân. Trong nền hành chính phục vụ, tất cả vì lợi ích của công dân, phục vụ công dân là giá trị cốt lõi của văn hóa hành chính. Trên thế giới, từ lâu, tinh thần này được biểu hiện bằng cam kết phục vụ cộng đồng của chính phủ và chính quyền các cấp. Đó là một cơ chế hữu hiệu để nâng cao hiệu quả các tổ chức công cộng do chính phủ và các cấp chính quyền thành lập.

Thứ hai, đáp ứng được nhu cầu của công dân là yếu tố cao nhất đảm bảo tính hợp pháp của nền hành chính: Tinh hợp pháp của nền hành chính chủ yếu thể hiện trên hai phương diện: (1) Về mặt hình thức, tổ chức và hoạt động của nền hành chính dựa trên hệ thống pháp luật và phù hợp với trình tự do pháp luật quy định; (2) Về thực chất, là sự thỏa nhận và ủng hộ của công dân đối với việc nắm giữ quyền lực công của chính phủ và bộ máy hành chính. Trong xã hội hiện đại, người ta ngày càng quan tâm nhiều hơn tới tính hợp pháp thực chất của nền hành chính. Nền hành chính lấy công dân làm trung tâm, thì mục đích tối tại của nó cũng chính là phục vụ công dân. Vì thế, việc bảo vệ, đảm bảo đáp ứng tới nhu cầu lợi ích chính đáng, hợp pháp của công dân chính là một tiêu chí đánh giá tính hợp pháp của nền hành chính.

Thứ ba, phục vụ công dân là nội dung cốt lõi thuộc về đạo đức nghề nghiệp của nhà quản lý công: Trong nền hành chính phục vụ, quyền lực được công dân ủy thác cho nhà quản lý công chỉ có thể được sử dụng vào mục đích phục vụ lợi ích của công dân, chứ không phải là sử dụng nó vào việc thực hiện lợi ích cá nhân, cũng không thể lạm dụng quyền lực đó để xâm hại quyền và lợi ích chính đáng, hợp pháp của công dân. Vì thế, nền hành chính và quản lý công vừa không được đại diện cho lợi ích bộ phận, vừa không được sử dụng quyền lực vì lợi

ích cá nhân, mà phải sử dụng quyền lực đó để bảo vệ và thực hiện lợi ích công, tức là lợi ích phù hợp với ý chí và mong muốn của đại đa số công dân.

Có thể hiểu, quản lý hành chính nhà nước mới là thay đổi cách thức quản lý của nhà nước đối với người dân, lấy người dân làm trung tâm của hoạt động quản lý, vì lợi ích chung của người dân thông qua việc xây dựng nền hành chính phục vụ, bảo đảm sự công khai, minh bạch thông tin, hoạt động đối với người dân, tổ chức và có trách nhiệm giải trình đối với người dân, bảo đảm sự tham gia của người dân vào quá trình ban hành và thực hiện quyết định.

Để xây dựng được một nền hành chính phục vụ hiệu quả, không một quốc gia phát triển nào lại có đội ngũ công chức hành chính nhà nước yếu kém. Đội ngũ công chức hành chính nhà nước, với tư cách là những chủ thể tiến hành các công vụ cụ thể, là hạt nhân của nền công vụ và cũng chính là yếu tố bảo đảm cho nền công vụ có hiệu lực, hiệu quả. Chính vì vậy, các nước rất coi trọng công tác tổ chức cán bộ trong nền hành chính công.

Tình hình thực tế tại Việt Nam

Ở Việt Nam, nền hành chính phục vụ đã được khẳng định tại Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VI của Đảng (năm 1986) với nội dung chủ đạo là bước chuyển từ mô hình kế hoạch hóa tập trung, bao cấp sang cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước. Bước chuyển này đặt ra yêu cầu và đòi hỏi những đổi mới căn bản của nền hành chính, từ nền hành chính quan liêu, bao cấp, cơ chế "xin - cho" ngự trị sang một nền hành chính phục vụ, phục vụ sự phát triển kinh tế - xã hội, phục vụ người dân. Đó chính là quá trình cải cách hành chính.

Cải cách hành chính khởi đầu vào những năm giữa của thập kỷ 90, thế kỷ XX và bắt đầu từ lĩnh vực bức xúc nhất trong dư luận xã hội thời kỳ, đó là thủ tục hành chính trong xuất, nhập cảnh. Việc đơn giản hóa thủ tục trong lĩnh vực này nhằm đáp ứng yêu cầu của tổ chức, công dân trong quá trình đi nước mở cửa, hội nhập.

Cải cách không chỉ dừng lại ở thủ tục hành chính, nó bắt đầu triển khai ra các lĩnh vực khác của nền hành chính, mang tính đồng bộ, toàn diện. Tinh đồng bộ, toàn diện của cải cách hành chính thể hiện rõ nhất ở Chương trình tổng thể cải cách hành chính giai đoạn 2001-2010 do Chính phủ ban hành theo Quyết định số 136/2001/QĐ-TTg, ngày 17/9/2001. Sau 10 năm thực hiện Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020 đã được ban hành tại Nghị quyết số 30c/NQ-CP của Chính phủ. Theo đó, trọng tâm cải cách hành chính trong giai đoạn tiếp theo này là: cải cách thể chế; xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, chú trọng cải cách chính sách tiền lương nhằm tạo động lực thực sự để cán bộ, công chức, viên chức thực thi công vụ có chất lượng và hiệu quả cao; nâng cao chất lượng dịch vụ hành chính và dịch vụ công...

Như vậy, chúng ta đã có hơn 20 năm tiến hành cải cách hành chính với nhiều hội nghị, hội thảo, nhiều mô

hình, biện pháp, giải pháp và cùng với đó là rất nhiều chi phí sức lực và của cải. Tuy nhiên, kết quả đạt được dường như chưa tương xứng, thực trạng nền hành chính nước ta dường như vẫn còn bị "trôi buồm" trong những khiếm khuyết, như:

- Ở không ít địa phương, trong nhiều vụ việc có thể cho thấy, năng lực lãnh đạo của cán bộ, nhất là cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, còn nhiều hạn chế, thiếu năng động, chủ động giải quyết công việc; thậm chí, có nơi vẫn để tồn tại tình trạng thiếu dân chủ, không sâu sát thực tế, quan liêu, sách nhiễu, gây phiền hà cho người dân... Theo "Điều tra đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, thị trấn đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức" do Viện Khoa học tổ chức nhà nước thực hiện năm 2016, nguyên nhân của tình trạng này là do: Chưa ít cơ hội thăng tiến trong công việc (70,7%); Công tác bầu cử, tuyển dụng chưa khách quan, minh bạch (68%); Chưa bố trí công việc, sử dụng hợp lý (58,4%); Chưa đánh giá đúng về vị trí, vai trò của cấp cơ sở (55%); Công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa theo nhu cầu thực tế công việc (49,2%); Chế độ, chính sách đãi ngộ chưa thỏa đáng (26,9%).

- Hiện nay, vẫn còn không ít cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước làm việc thiếu tích cực. Điều đó thể hiện ở chỗ: nhiều cán bộ, công chức bảo thủ trong cách nghĩ, cách làm, thiếu sự năng động, sáng tạo và đổi mới; cách làm việc quan liêu, hành chính hóa, không thay đổi việc, tác phong chậm chạp, rườm rà, thái độ thờ ơ, thiếu trách nhiệm... dẫn đến sự trì trệ về phương thức hoạt động trong các cơ quan hành chính. Hiện tượng khi người dân kêu ca về tình trạng, thái độ, ý thức trách nhiệm của không ít cán bộ, công chức trong giải quyết công việc, khiến lợi ích của người dân bị tổn hại còn khá phổ biến.

Việc đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, chưa phản ánh đúng thực chất, chưa gắn với kết quả, sản phẩm cụ thể, không ít trường hợp còn cảm tính, nể nang, dễ dãi hoặc thiên kiến. Quy hoạch nhân bộ thiếu tính tổng thể, liên thông giữa các cấp, các ngành, các địa phương; còn dàn trải, khép kín, chưa bảo đảm phương châm "động" và "mở". Công tác tuyển dụng, thi năng ngạch công chức, viên chức còn nhiều hạn chế, chất lượng chưa cao, chưa đồng đều, có nơi còn xảy ra sai phạm, tiêu cực. Chủ trương thu hút nhân tài hiện được cụ thể hóa bằng các cơ chế, chính sách phù hợp; kết quả thu hút trí thức trẻ và người có trình độ cao chưa đạt yêu cầu.

ĐỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC VIỆT NAM

Trọng tâm cải cách hành chính của Việt Nam từ nay đến năm 2030 được nêu rõ trong Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020 là: "Cải cách thể chế: xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, chú trọng cải cách chính sách tiền lương nhằm tạo động lực thực sự để cán bộ, công chức, viên chức thực thi công vụ có chất lượng và

hiệu quả cao; nâng cao chất lượng dịch vụ hành chính và chất lượng dịch vụ công". Việt Nam đang xây dựng Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm (2021-2030), trong đó cải cách hành chính, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, tăng cường hiệu lực, hiệu quả trong hoạt động công vụ được xác định là một trong những nhiệm vụ trọng tâm để bảo đảm Việt Nam phát triển nhanh và bền vững (Phượng Anh, 2019).

Đối với nền công vụ, nguồn nhân lực bao gồm đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức giữ vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng. Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức không chỉ ảnh hưởng đến kết quả hoạt động của từng cơ quan nhà nước, mà còn ảnh hưởng tới kết quả hoạt động của nền công vụ quốc gia, tác động tới hiệu quả quản trị quốc gia. Kết quả công việc, năng lực thực thi công vụ của cán bộ, công chức phản ánh rõ nét nhất hiệu quả hoạt động của nền công vụ, hiệu quả của hoạt động điều hành kinh tế - xã hội của Chính phủ.

Để xây dựng được một nền hành chính phục vụ, lấy con người là trung tâm thì giải pháp cũng cần tập trung vào con người. Điều này có nghĩa, bên cạnh các giải pháp về thể chế, hiện đại hóa hành chính..., thì việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức Việt Nam cần được ưu tiên hàng đầu. Trong đó, cần tập trung vào một số nội dung sau:

Một là, đổi mới toàn diện trong công tác tổ chức cán bộ là yêu cầu cấp thiết: Đội ngũ cán bộ, công chức, đặc biệt là ở cấp cơ sở, có chính quyền gần dân nhất, sát dân, gắn bó với dân, có nhiệm vụ rất quan trọng là cụ thể hóa đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước vào thực tế ở cơ sở... Do vậy, muốn cán bộ, công chức, viên chức làm việc tận tụy, tâm huyết trong công việc, có ý chí phấn đấu, trong thời gian tới, Việt Nam cần tập trung điều chỉnh, hoàn thiện Chiến lược xây dựng đội ngũ cán bộ phù hợp với tình hình mới. Phải lấy đào tạo, bồi dưỡng cán bộ làm trọng tâm. Trong đào tạo, bồi dưỡng không chỉ chú ý đến bồi dưỡng về chính trị, mà phải đặc biệt chú ý đến chất lượng chuyên môn, phải có kế hoạch xây dựng một đội ngũ cán bộ chuyên gia giỏi trên nhiều lĩnh vực, đồng thời có ý thức chính trị cao, có phẩm chất đạo đức tốt; cần ra soát thực tế đội ngũ cán bộ công chức một cách cụ thể về năng lực, trình độ, phẩm chất, từ đó có sự phân loại để thanh lọc đội ngũ.

Tập trung xây dựng đầy đủ, hệ thống các tiêu chuẩn của từng loại chức danh cán bộ, công chức trên cơ sở Luật Cán bộ, công chức và các quy chế, quy định khác. Các tiêu chuẩn này được xây dựng phải rõ ràng, công khai, minh bạch, cụ thể, dễ hiểu, dễ nhớ và dễ thực thi.

Hai là, cần hướng đến tính chuyên nghiệp trong hoạt động công vụ. Tính chuyên nghiệp trong hoạt động công vụ thể hiện ở tinh thần, thái độ, ý thức trách nhiệm trong công việc của mỗi cán bộ, công chức.

Để xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức chuyên nghiệp cần chú trọng đến công tác đào tạo và đào tạo lại đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng sự đòi hỏi của yêu cầu cách mạng mới. Trong đó, việc đào tạo, bồi dưỡng các loại kỹ năng nghề nghiệp là vô cùng quan trọng. Những kỹ năng được chú trọng hiện nay, gồm: Kỹ năng sử dụng các công nghệ hiện đại (sử dụng thành thạo kỹ thuật thông tin phục vụ cho chính phủ điện tử và quản lý tốt đối với các "doanh nghiệp điện tử"); Kỹ năng làm việc với con người (kỹ năng giao tiếp, ứng xử, kỹ năng quan hệ trong hệ thống hành chính nhà nước và kỹ năng giao tiếp với nhân dân, với doanh nghiệp); Kỹ năng liên ngành (biết vận dụng lý luận về tổ chức và sự vận động của bộ máy tổ chức hành chính nhà nước, hiểu được tâm lý cá nhân, tâm lý tập thể, tâm lý người lãnh đạo và người quản lý). Trong bối cảnh hội nhập hiện nay, cần trang bị cho công chức (không riêng gì lĩnh vực ngoại giao) những hiểu biết và kỹ năng tối thiểu về lữ

tân, đối ngoại nhân dân... trong giao tiếp quốc tế, quản lý các doanh nghiệp đầu tư trực tiếp nước ngoài...

Ba là, đề cao tính minh bạch trong đánh giá cán bộ, công chức. Công tác đánh giá cán bộ là khâu mở đầu, có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, liên quan trực tiếp đến tất cả các khâu của công tác cán bộ. Bởi, chỉ có đánh giá đúng năng lực, phẩm chất của cán bộ, mới làm cơ sở cho việc tuyển chọn, quy hoạch, bồi dưỡng, luân chuyển, bổ nhiệm... cán bộ được chính xác, khách quan. Ngược lại, nếu nhận xét, đánh giá thiên lệch, thiếu chính xác về phẩm chất, năng lực cán bộ, thì hậu quả khôn lường.

Thi tuyển là một trong những phương thức khắt khe nhất để đánh giá, tuyển dụng được những cán bộ chất lượng ngay ở khâu "đầu vào". Cùng với đó, nhiệm vụ kiểm tra, đánh giá của cấp trên, tham mưu của cấp dưới và sự giám sát của nhân dân sẽ đóng vai trò quan trọng trong suốt quá trình công tác của cán bộ lãnh đạo tại cơ sở.

Do vậy, để thu hút đội ngũ công chức có chất lượng cao, đạo đức công vụ trong sáng, cần phải chú trọng đến "Tam trọng" đối với đội ngũ công chức chuyên nghiệp, gồm: *Trọng thị:* Có cách nhìn mới đối với công chức của ta, đặt họ đúng vị thế cần có; *Trọng đãi:* Khi họ đạt chuẩn, họ được hưởng đúng giá trị tinh thần và đãi ngộ vật chất; *Trọng dụng:* Họ được đặt đúng chỗ để có thể cống hiến tối đa. Nếu thực hiện được điều này sẽ tạo sức hút hiện tại từ các doanh nghiệp, từ xã hội vào bộ máy nhà nước. Trong đó, việc xây dựng được chính sách đãi ngộ thỏa đáng đối với đội ngũ cán bộ, công chức là một trong những giải pháp quan trọng. Đãi ngộ tốt, thì không chỉ hấp dẫn được những cán bộ có trình độ, chuyên môn giỏi, mà còn gìn giữ được phẩm chất tốt đẹp của người cán bộ cách mạng, ngăn ngừa được tình trạng tham ô, tham nhũng, cửa quyền, gây khó dễ cho người dân trong thực thi công vụ của mỗi cán bộ. Đãi ngộ theo hiệu quả công việc sẽ khuyến khích sự sáng tạo, đề cao trách nhiệm cá nhân. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương khóa X (2007). *Nghị quyết số 17-NQ/TW, ngày 01/8/2007 về đẩy mạnh cải cách hành chính, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của bộ máy nhà nước*
2. Chính phủ (2011). *Nghị quyết số 30c/NQ-CP, ngày 08/11/2011 ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020*
3. Bộ Nội vụ (2017). *Chương trình, tài liệu bồi dưỡng công chức thực hiện công tác cải cách hành chính cấp bộ, cấp tỉnh và cấp huyện giai đoạn 2017-2020*
4. Viện Khoa học tổ chức nhà nước (2017). *Báo cáo nghiên cứu Dự án Điều tra đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức*
5. Trường Đại học Nội vụ Hà Nội. Đại sứ quán Cộng hòa Pháp tại Việt Nam và Viện Quản trị Chandler (2019). *Tài liệu Hội thảo quốc tế "Đào tạo nhân lực cho nền công vụ đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân và hội nhập quốc tế"*, ngày 06/12/2019, Hà Nội
6. Liên hợp quốc (2000). *Tuyên bố Thiên niên kỷ*, được Đại hội đồng Liên hợp quốc thông qua theo Nghị quyết số 55/2, ngày 08/9/2000
7. Phương Anh (2019). *Nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức*, truy cập từ <https://thanhtra.com.vn/phap-luat/hoan-thien-the-che/Nang-cao-nang-luc-doi-ngu-can-bo-cong-chuc-vien-chuc-157642.html>