

Cải cách hành chính và vấn đề con người

■ NGUYỄN KHẮC BỘ

Công cuộc cải cách hành chính (CCHC) của nhà nước ta được bắt đầu từ năm 1991, đã góp phần không nhỏ vào sự đổi mới và phát triển kinh tế - xã hội đất nước. Trong công tác cán bộ, cơ chế mới về tuyển dụng, quản lý, sử dụng, cho thôi việc và kỷ luật... đã được ban hành và áp dụng thống nhất trong bộ máy hành chính nhà nước từ trung ương đến địa phương và dần đi vào nền nếp. Công tác đào tạo mới, đào tạo lại và bồi dưỡng cán bộ, công chức, (CB, CC) viên chức nhà nước được quan tâm hơn. Những nỗ lực về đổi mới nội dung đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao năng lực, kỹ năng hành chính bước đầu có kết quả.

Tuy nhiên, do nhiều yếu tố tác động, nền hành chính đang đổi mới của ta còn nhiều khiếm khuyết, còn vương vấn dấu ấn của cơ chế tập trung quan liêu bao cấp, thủ tục hành chính còn nặng nề, cồng kềnh. Thực tế cho thấy, cuộc CCHC rất khó khăn, phức tạp vì mục tiêu của CCHC, trọng tâm là nhằm vào con người, vào những nền nếp, thói quen cần đổi mới của con người trong bộ máy hành chính nhà nước. Trong quá trình CCHC, nhiều năm qua gặp không ít trở ngại do đụng chạm lợi ích cục bộ của một số cơ quan hành chính và CB, CC trong bộ máy nhà nước ở trung ương cũng như địa phương. Những ảnh hưởng của cơ chế cũ còn đè nặng lên nếp nghĩ, cách làm của không ít CB, CC trong khi các chế độ, chính sách về tổ chức - cán bộ, về tiền lương còn nhiều điều chưa phù hợp, chậm đổi mới,

gây nên những bất cập khó giải quyết. Có thể nói, nhân tố con người luôn là động lực quan trọng bậc nhất trong CCHC và cũng là thách thức lớn nhất trong công cuộc CCHC hiện nay chính là việc phải đổi mới nhận thức của CB, CC cả trong tiềm thức, nếp nghĩ và phong cách làm việc; làm sao để nhanh chóng chấm dứt tệ quan liêu, nạn tham nhũng, sự thoái hoá về phẩm chất, đạo đức để xây dựng đội ngũ CB, CC nhà nước trong sạch, vững mạnh, quản lý có hiệu lực và hiệu quả. Với mục tiêu xây dựng đội ngũ CB, CC "vừa hồng vừa chuyên", có phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu của công cuộc xây dựng, phát triển đất nước, bảo đảm đến năm 2010 đội ngũ CB, CC nhà nước phải có số lượng cơ cấu hợp lý, chuyên nghiệp, hiện đại; số đông CB, CC nhà nước có phẩm chất, đạo đức tốt và đủ năng lực thi hành công vụ, tận tụy phục vụ sự nghiệp phát triển đất nước và phục vụ nhân dân. Để đạt những mục tiêu nêu trên, cần tập trung giải quyết có hiệu quả những vấn đề sau:

Một là, trong công tác chỉ đạo thực hiện chương trình CCHC cần quan tâm đúng mức vấn đề con người, đặc biệt là công tác quản lý, đào tạo, sử dụng CB, CC theo hướng chính quy và hiện đại hoá. Không thể thực hiện thành công công cuộc CCHC hiện nay nếu không có những CB, CC trong sạch, tận tụy với công việc. Trong những năm tới cần sớm tiến hành tổng điều tra, đánh giá chính xác đội ngũ CB, CC về số lượng, chất lượng, trên cơ sở đó xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, quản lý, sử dụng. Để có căn cứ cho việc đánh giá năng lực của CB, CC cần nhanh chóng hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn chức

danh phù hợp thực tiễn theo yêu cầu công tác chuyên môn của từng đối tượng.

Nhằm làm trong sạch đội ngũ CB, CC cần đề cao kỷ luật hành chính nghiêm minh; hình thành cơ chế thường xuyên đưa ra khỏi bộ máy nhà nước những CB, CC không đủ năng lực, trình độ, những người yếu kém phẩm chất, đạo đức, vi phạm pháp luật, vi phạm đạo đức nghề nghiệp, lợi dụng chức vụ để kiếm tiền bất chính, sách nhiễu dân. Công tác tuyển dụng CB, CC được quy chế hoá và thực hiện tiêu chuẩn mới về đánh giá, khen thưởng, kỷ luật nhằm nâng cao chất lượng hoạt động công vụ. Cơ chế thi tuyển bảo đảm tính dân chủ, công khai, chọn đúng người đủ tiêu chuẩn vào bộ máy nhà nước, với thành phần, cơ cấu hợp lý đối với các ngành, các lĩnh vực khác nhau.

Mặt khác, để ổn định biên chế và cơ cấu CB, CC cần hình thành và triển khai kế hoạch về đào tạo, bồi dưỡng CB, CC trong bộ máy hành chính nhà nước theo từng loại: làm nhiệm vụ tham mưu hoạch định chính sách; CB, CC, VC các ngành hành chính, sự nghiệp và cán bộ chính quyền cơ sở. Bên cạnh việc đào tạo CB, CC về chuyên môn, nghiệp vụ, còn phải triển khai các biện pháp giáo dục nâng cao tinh thần trách nhiệm và đạo đức CB, CC, ý thức tận tâm, tận tụy với công việc. Đẩy mạnh cuộc đấu tranh chống quan liêu, tham nhũng trong bộ máy nhà nước. Thực hiện chế độ kiểm toán và các chế độ bảo vệ cộng sản và ngân sách nhà nước.

Hai là, tổ chức thực thi về pháp luật nghiêm minh trong các cơ quan nhà nước. Trước tiên là cung cấp cho CB, CC đầy đủ thông tin về chính sách, pháp luật của nhà nước để họ nắm vững, vận dụng giải quyết công việc theo chức trách và thẩm quyền. Xác định rõ quyền hạn và nghĩa vụ của CB, CC cùng với việc quy định đầy đủ, cụ thể trách nhiệm cá nhân trong khi thi thành công vụ.

Ban hành và thực hiện nghiêm Quy chế công vụ, gắn với thực hiện Quy chế dân chủ trong các cơ quan hành chính nhà nước, thực hiện triệt để nguyên tắc công khai hoá hoạt động công vụ, nhất là trong các công việc có

quan hệ trực tiếp với công dân, trong các lĩnh vực tài chính, ngân sách; bảo đảm thực hiện kỷ cương của bộ máy, nâng cao trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật của đội ngũ CB, CC. Chính phủ nhiều lần chấn chỉnh kỷ cương, kỷ luật hành chính, điều này đồng nghĩa với việc đề cao trách nhiệm cá nhân. Bộ máy hành chính các cấp cần ban hành cơ chế kiểm tra CB, CC tiếp nhận và giải quyết công việc của dân; xử lý nghiêm người có hành vi sách nhiễu, hách dịch, vô trách nhiệm; khen thưởng những người hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao. Phát huy mạnh hiệu lực của các thiết chế thanh tra, kiểm soát và tài phán để bảo đảm hiệu lực quản lý nhà nước, giữ gìn kỷ cương xã hội.

Ba là, cải cách tiền lương và các chế độ, chính sách đãi ngộ đối với CB, CC. Cải cách tiền lương theo quan điểm coi tiền lương là hình thức đầu tư trực tiếp cho con người, đầu tư cho phát triển kinh tế - xã hội, góp phần nâng cao chất lượng CB, CC và hoạt động công vụ. Chế độ tiền lương mới gắn với CCHC, thực hiện rộng rãi việc khoán biên chế và chi phí hành chính đối với các đơn vị hành chính nhằm nâng cao hiệu lực của bộ máy, nâng cao tinh thần trách nhiệm của CB, CC, chống tham nhũng trong bộ máy nhà nước.

Chất lượng CB, CC quyết định chất lượng và hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước, mà đức tính "liêm khiết" là thành công bắt buộc hàng đầu đối với mỗi cán bộ, công chức ở mọi cấp, mọi ngành. Xây dựng bộ máy nhà nước trong sạch, vững mạnh chính là tạo dựng được đội ngũ CB, CC liêm khiết, hết lòng vì công việc. Thực tế cho thấy, cho dù chủ trương, chính sách có đúng nhưng cũng không thể đi vào cuộc sống nếu trên mỗi cương vị, lĩnh vực không có những CB, CC tận tụy, liêm khiết, chí công, vô tư. Vì vậy, để xây dựng nền hành chính thật sự dân chủ, trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại hoá, có hiệu quả và hiệu lực cao, vấn đề đặt ra cần đi trước một bước là con người trong bộ máy nhà nước.