

NHỮNG THÁCH THỨC CỦA QUẢN LÝ CÔNG CHỨC TRONG ĐIỀU KIỆN PHÁT TRIỂN VÀ HỘI NHẬP QUỐC TẾ

TRẦN ANH TUẤN

Bộ Nội vụ

1. Quản lý công chức đứng trước thách thức giữa tính kế thừa và sự phát triển.

Trong điều kiện hiện nay, đứng trước đòi hỏi và yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh phát triển công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập quốc tế, đội ngũ công chức phải không ngừng nâng cao về phẩm chất và năng lực. Việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức được thực hiện bằng nhiều biện pháp như tuyển dụng những người được đào tạo cơ bản bổ sung vào đội ngũ công chức; tổ chức cho công chức thi nâng ngạch để cải thiện cơ cấu ngạch trong từng cơ quan; triển khai các khoá đào tạo, bồi dưỡng về kỹ năng, kiến thức, nâng cao nhận thức cho công chức; tăng cường công tác kỷ luật để giữ gìn trật tự, kỷ cương trong nền hành chính... Ở nước ta, đội ngũ công chức hành chính công quyền được hình thành từ cuộc đấu tranh giành độc lập và thống nhất Tổ quốc, gắn với cơ chế kế hoạch hoá tập trung (rất thích hợp với thời chiến), đội ngũ này đã được rèn luyện trong thử thách, trung thành với Đảng, với Nhà nước, có nhiều kinh nghiệm từng trải trong cuộc sống. Tuy nhiên, do điều kiện chiến tranh trước đây, đến nay, đa số những người này tuổi đã cao nên việc tiếp cận với công nghệ tin học hiện đại, với những tiến bộ của khoa học kỹ thuật không thuận lợi. Trong khi đó, lớp công chức mới trưởng thành có nhiều điều kiện hơn để nắm vững các kiến thức khoa học và công nghệ hiện đại, tiếp cận với cơ chế thị trường nhanh và linh hoạt hơn. Vì vậy, trong quản lý công chức, cần phải tính đến đặc điểm này của đội ngũ công chức Việt Nam. Đảm bảo thường

xuyên chú trọng nâng cao kiến thức và cập nhật các kỹ năng cho số công chức đã trưởng thành qua cách mạng, có chính sách quan tâm đối với đội ngũ công chức này trong sử dụng. Mặt khác, việc tuyển chọn công chức phải lựa chọn được những người có đủ phẩm chất, năng lực trình độ để bổ sung vào đội ngũ công chức. Đây là hai mặt của vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ công chức trong điều kiện hiện nay. Không thể vì mặt này mà bỏ quên mặt kia.

Việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức không thể chỉ dừng ở nâng cao trình độ, năng lực mà còn thể hiện ở nâng cao phẩm chất. Đội ngũ công chức nước ta hoạt động, làm việc và phục vụ trong bộ máy nhà nước pháp quyền của dân, do dân và vì dân. Do vậy, nếu không chú trọng rèn luyện phẩm chất, đạo đức công vụ, văn hoá ứng xử nơi công sở thì không thể có đội ngũ công chức tốt. Tính kế thừa không chỉ nói đến các nhóm công chức ở các lứa tuổi khác nhau, giữa lớp già và lớp trẻ mà còn thể hiện việc kế thừa những phẩm chất truyền thống của đội ngũ công chức đã xây dựng nên qua các giai đoạn cách mạng.

Vì vậy, việc xây dựng thể chế quản lý công chức phải được thể hiện rất rõ ràng và cụ thể trong các quy định về tuyển dụng, nâng ngạch, đạo đức công vụ, nghĩa vụ, trách nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật công chức... như vậy mới vượt qua được thách thức này.

2. Quản lý công chức đứng trước thách thức nâng cao chất lượng quản lý.

Một trong các yếu tố quyết định đến chất lượng quản lý công chức là hệ thống thể chế

quản lý công chức. Từ trước đến nay chúng ta mới chỉ đơn thuần xây dựng các quy định về nội dung quản lý công chức để phục vụ cho tuyển dụng, sử dụng, bố trí, điều động, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, chính sách tiền lương – các quy định này thường được hiểu đơn giản là phục vụ cho việc quản lý nhân sự (những con người cụ thể) mà chưa chú ý đến việc phân định rõ quản lý công chức bao gồm quản lý nhân sự với quản lý phát triển nguồn nhân lực. Điều đó dẫn đến công tác quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ công chức trong phạm vi cả nước và trong phạm vi từng bộ, ngành, lĩnh vực và từng địa phương bị coi nhẹ. Công tác quy hoạch mới chỉ dừng lại ở việc quy hoạch từng vị trí, từng con người cụ thể mà chưa coi trọng việc triển khai xây dựng quy hoạch đội ngũ công chức; việc phân phối nguồn nhân lực cho các vùng lãnh thổ, các ngành và lĩnh vực được thực hiện một cách tự phát, thiếu cân đối. Cơ quan trung ương, cơ quan địa phương không điều phối hoặc điều chỉnh được sự mất cân đối, thiếu, thừa giữa các vùng, các ngành và các lĩnh vực.

Trong điều kiện nguồn ngân sách có hạn, biên chế của các cơ quan nhà nước ngày càng có xu hướng giảm đi, vì thế để khắc phục sự suy giảm về “lượng” cần thiết phải tập trung phát triển về “chất” – nghĩa là phải nâng cao chất lượng quản lý nguồn nhân lực. Trong khu vực hành chính nhà nước, việc quản lý “tài sản con người” là một yếu tố trọng tâm của quản lý nguồn nhân lực, đội ngũ những người làm việc ở khu vực này mang tính ổn định. Hơn nữa, trong quá trình thực hiện đẩy mạnh phân cấp quản lý, thực hiện cải cách hành chính nhà nước thì quản lý nhà nước về công chức càng phải tập trung vào việc quy định, tổ chức hướng dẫn và kiểm tra, thanh tra các bộ, ngành và địa phương trong quá trình thực hiện việc quản lý nguồn nhân lực.

Để nâng cao chất lượng quản lý công chức, không thể bỏ qua được hệ thống quản lý công chức mà chủ yếu và trước hết là những người làm công tác tổ chức cán bộ. Đội ngũ này nếu được củng cố và phát triển về chất lượng thì sẽ giúp cho việc quản lý công chức đạt hiệu quả cao qua việc thực

hiện một cách nghiêm túc và đúng các quy định của thể chế quản lý công chức vào trong thực tiễn. Giảm bớt và hạn chế đến mức tối thiểu các khiếu nại, tố cáo và các sai phạm trong quá trình quản lý công chức.

3. Chuyển đổi phương thức quản lý công chức phù hợp với một nền kinh tế thị trường và với nguồn ngân sách nhà nước.

Hiện nay, mặc dù đã qua 20 năm đổi mới, chuyển từ cơ chế kế hoạch hoá tập trung sang cơ chế thị trường nhưng những thói quen của cơ chế tập trung, quan liêu bao cấp đã ăn sâu, định hình vào nếp nghĩ, phong cách làm việc của công chức, nhất là bộ phận công chức có lợi ích gắn liền với cơ chế đó làm cho nền hành chính nói chung và việc quản lý đội ngũ công chức nói riêng chưa thoát khỏi sự chi phối, ràng buộc của cơ chế cũ, chưa có tiền lệ trong quản lý phát triển kinh tế thị trường định hướng XHCN, nhiều việc vừa làm, vừa học, vừa rút kinh nghiệm. Đó là một trong những thách thức lớn trong quản lý đội ngũ công chức ở Việt Nam hiện nay.

Một thách thức khác nữa là nguồn ngân sách nhà nước còn có hạn, ảnh hưởng không nhỏ tới công tác xây dựng, quản lý và phát triển đội ngũ công chức. Trình độ thấp kém về năng suất lao động xã hội và chậm phát triển của nền kinh tế không cho phép có một nguồn ngân sách, tài chính dồi dào để có thể thực hiện triệt để các biện pháp cần thiết như tăng mức tiền lương thích đáng, giảm biên chế, đào tạo lại, tuyển mới để nhanh chóng đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cũng như thực hiện chế độ đãi ngộ thoả đáng, dùng các biện pháp kinh tế để khuyến khích công chức nâng cao trình độ, tận tâm với công việc và thu hút nhân tài trong xã hội vào nền công vụ.

Trong điều kiện ngân sách nhà nước còn hạn hẹp, chủ trương tiết kiệm tiêu dùng để đầu tư tối đa hoá việc làm và tăng vốn tích lũy để nâng cao tốc độ phát triển kinh tế đã dẫn đến việc duy trì và thực hiện một chính sách tiền lương thấp. Thực tế, đây là một vòng luẩn quẩn, vì việc duy trì mức tiền lương thấp đã không tạo ra động lực nâng

cao năng suất lao động và hiệu quả lao động, phải tăng thêm tổ chức và biên chế dẫn đến tăng tổng quỹ lương và tăng chi ngân sách, làm ảnh hưởng đến mức tích lũy và đầu tư cho phát triển sản xuất. Trong khi tiền lương theo chế độ còn thấp thì thu nhập ngoài lương là rất phổ biến và rất khác nhau giữa các cơ quan, đơn vị và giữa các vị trí công chức mà nhà nước chưa thể quản lý được. Mặt khác, những nhân tố mới của cơ chế thị trường còn chưa được xác lập một cách vững chắc, đó là kẽ hở để cho một bộ phận không nhỏ công chức, những người nắm quyền hành lợi dụng để tham nhũng, quan liêu, hách dịch, sách nhiễu, gây phiền hà cho nhân dân.

4. Quản lý công chức đứng trước thách thức cạnh tranh trong thu hút nhân tài giữa khu vực hành chính công quyền với các khu vực khác.

Đầu tư nước ngoài vào Việt Nam được mở rộng thì số người làm việc trong các dự án, các cơ sở liên doanh hoặc xí nghiệp nước ngoài tăng lên đã tạo ra một đội ngũ làm công ăn lương mới có trình độ, phong cách mới và có điều kiện, mức thu nhập cao hơn so với khu vực hành chính. Năm 1999, Nhà nước đã quy định mức lương tối thiểu từ 417.000 đồng/tháng đến 626.000 đồng/tháng, áp dụng đối với các doanh nghiệp hoạt động theo *Luật Đầu tư nước ngoài*, trong khi mức lương tối thiểu chung là 180.000 đồng/tháng và sau đó tăng lên 210.000 đồng/tháng, 290.000 đồng/tháng, đến tháng 10-2005 là 350.000 đồng/tháng. Từ ngày 01-10-2006, Chính phủ đã có Nghị định số 94/2006/NĐ-CP ngày 07-9-2006 điều chỉnh mức lương tối thiểu chung lên 450.000 đồng/tháng. Trên thực tế, những chuyên gia, người lao động có trình độ cao làm việc trong các khu vực tư và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài có mức thu nhập cao hơn nhiều so với công chức nhà nước. Từ sự chênh lệch về thu nhập dẫn đến tình trạng “chảy máu chất xám” của nguồn nhân lực khu vực nhà nước. Sự phát triển nhanh chóng của khu vực kinh tế tư nhân trong nước và xu hướng mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế trên các lĩnh vực kinh tế - xã hội trong những năm tới sẽ ngày càng tạo ra

nhiều công ty, xí nghiệp có nguồn vốn đầu tư nước ngoài, vấn đề cạnh tranh thu hút nhân tài, “chất xám” giữa khu vực tư nhân và các công ty nước ngoài đối với nguồn nhân lực khu vực hành chính công quyền càng trở nên gay gắt. Do đó, đây cũng là một thách thức trong quản lý công chức - các nhà lãnh đạo, quản lý phải chủ động về nhận thức, quan điểm, từ đó có sự thay đổi kịp thời, linh hoạt trong cơ chế tuyển chọn, sử dụng và chế độ, chính sách (nhất là chính sách tiền lương và các chế độ đãi ngộ khác) trong quản lý công chức để đảm bảo nguồn nhân lực công vụ ổn định và ngày càng phát triển.

5. Quản lý công chức đứng trước thách thức vừa phải đảm bảo phục vụ cho phát triển và hội nhập quốc tế, vừa phải đảm bảo phù hợp với đặc trưng của hệ thống chính trị Việt Nam.

Ở nước ta, sự hình thành đội ngũ cán bộ, công chức có đặc điểm khác các nước trên thế giới. Cán bộ, công chức làm việc trong các cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, chính trị xã hội là một khối thống nhất trong hệ thống chính trị do Đảng lãnh đạo. Cán bộ, viên chức làm việc trong các cơ quan của tổ chức chính trị, chính trị xã hội, các cơ quan lập pháp, tư pháp hoặc doanh nghiệp nhà nước có thể được điều động, chuyển chuyển sang làm việc tại các cơ quan hành chính nhà nước do yêu cầu nhiệm vụ. Và ngược lại cán bộ, công chức đang làm việc ở các cơ quan hành chính nhà nước có thể được điều động, chuyển chuyển sang làm việc tại các cơ quan thuộc tổ chức chính trị, chính trị xã hội hoặc các cơ quan lập pháp, tư pháp của Nhà nước. Rõ ràng lịch sử hình thành đội ngũ cán bộ, công chức và đặc điểm chế độ chính trị ở nước ta có ảnh hưởng lớn đến việc quản lý công chức trong các cơ quan nhà nước.

Vì vậy, việc quy định các nội dung quản lý công chức và việc tổ chức thực hiện quản lý công chức phải vừa đảm bảo phù hợp với đặc điểm của chế độ chính trị ở nước ta là giữa các cơ quan nhà nước, các tổ chức, đơn vị sự nghiệp của Nhà nước và cơ quan của
(Xem tiếp trang 27).

trở thành những rủi ro. Nếu như vậy, nền kinh tế nước ta khó mà rút ngắn khoảng

cách tụt hậu, các mục tiêu phát triển theo định hướng XHCN cũng sẽ trở nên xa vời.

Đóng góp phát triển của khu vực KTTN giai đoạn 2000-2004⁵

	2000	2001	2002	2003	2004
Tăng việc làm mới	3.536.998	396.228	724.577	517.289	595.109
- Do KTTN tạo ra	1.040.902	288.713	376.794	343.482	425.557
- % của KTTN		72,8	52,0	66,4	71,5
Tăng doanh thu (triệu VNĐ)	809.785.689	126.429.713	278.672.609	248.949.622	255.563.088
- Của KTTN (triệu VNĐ)	203.155.309	70.723.599	91.838.542	121.341.523	150.312.277
- % của KTTN		55,9	32,9	48,7	58,8
Tăng tài sản (triệu VNĐ)	1.100.645.126	150.253.502	189.840.000	283.818.697	436.945.936
- Của KTTN (triệu VNĐ)	113.496.898	48.085.093	75.736.577	99.836.294	158.536.107
- % của k/v tư nhân		32,0	39,9	35,2	36,3
Tăng vốn đầu tư (triệu VNĐ)	375.313.448	28.363.730	82.899.715	49.120.759	137.353.709
- Của KTTN (triệu VNĐ)	43.687.292	20.540.159	31.349.719	31.927.475	67.042.389
- % của KTTN		72,4	37,8	65,0	48,8
Tăng lợi nhuận (triệu VNĐ)	41.148.410	6.096.427	14.992.405	15.964.861	26.711.444
- Của KTTN (triệu VNĐ)	2.040.882	1.638.213	1.805.853	1.751.532	813.021
- % của KTTN		26,9	12,0	11,0	3,1

Nguồn: Tổng cục Thống kê (2006). Tác giả tính toán lại từ GTZ và CIEM.

1, 4, 6. GTZ và CIEM (2006): *6 năm thi hành Luật Doanh nghiệp. Những vấn đề nổi bật và bài học kinh nghiệm.*

2. David Dapice (2006): *Những thách thức của sự phát triển nhanh và bền vững ở Việt Nam*, Hội thảo bàn tròn cấp cao lần thứ tư. Dự án "Hỗ trợ tổng kết 20 năm đổi mới ở Việt Nam" từ 15, 16-6-2006 tại Hà Nội.

3, 8, 9. Nguyễn Lê Hoa (2005): *Một số vấn đề trong phát triển kinh tế tư nhân ở Việt Nam*, Tạp chí Tài chính, số 4, tr.19-21.

5, 10. Tổng cục Thống kê (2006): *Thực trạng doanh nghiệp qua kết quả điều tra 2002, 2003, 2004*, NXB. Thống kê.

7. Đào Quang Vinh (2002): *Doanh nghiệp tư nhân và khả năng giải quyết việc làm*, Tạp chí Lao động và Xã hội, số 190, tr.13-15.

* * * * *

NHỮNG THÁCH THỨC CỦA QUẢN LÝ CÔNG CHỨC...

(Tiếp theo trang 22)

tổ chức chính trị, chính trị xã hội thường xuyên có sự điều động, luân chuyển với nhau vừa phải xây dựng được đội ngũ công chức có đủ phẩm chất, năng lực và trình độ đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập quốc tế. Đây chính là thách thức đối với công tác quản lý công chức. Nếu không vượt qua được thách thức này, việc thực hiện tiêu chuẩn hoá đội ngũ công chức, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức sẽ khó đáp ứng được yêu cầu đặt ra. Phẩm chất, năng lực của cán bộ, công chức trong các cơ quan của tổ chức chính trị, chính trị xã hội và doanh nghiệp không thể giống hoàn toàn

như phẩm chất, năng lực của công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước. Vì tính chất, đặc điểm công việc giữa các nhóm cán bộ, công chức, viên chức này có những điểm không giống nhau.

Thách thức này đòi hỏi trong nội dung quản lý công chức phải có quy định về cơ chế chuyển chuyển, điều động; quy định về tiêu chuẩn, điều kiện; thủ tục thực hiện chuyển chuyển, điều động... để làm cơ sở pháp lý đối với các trường hợp điều động, chuyển chuyển cán bộ, công chức, viên chức giữa các cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị □