

## **Cải cách công vụ, công chức để xây dựng một nền hành chính phục vụ nhân dân**

Cải cách công vụ, công chức là nội dung quan trọng, có vai trò quyết định sự thành công của Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020. Để triển khai thực hiện Chương trình này, ngày 18/10/2012, Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt Đề án “Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức” với mục tiêu xây dựng một nền công vụ ***Chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch, hiệu quả***. Đồng thời, thành lập Ban Chỉ đạo Trung ương về đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức với sự tham gia của các Bộ, ngành liên quan do Bộ trưởng Bộ Nội vụ làm Trưởng ban để đôn đốc, chỉ đạo, bảo đảm việc thực hiện Đề án một cách toàn diện, thống nhất giữa các cơ quan nhà nước với các cơ quan, tổ chức của Đảng, đoàn thể. Thủ tướng Chính phủ cũng yêu cầu tất cả các Bộ, ngành, địa phương thành lập Ban Chỉ đạo để đôn đốc triển khai các nhiệm vụ được giao.

Trong 6 tháng đầu năm, Chính phủ đã tập trung chỉ đạo các Bộ, ngành, địa phương thống nhất triển khai Đề án và đã đạt được một số kết quả bước đầu.

Công tác xây dựng thể chế có chuyển biến tích cực. Đã ban hành các Nghị định, Thông tư hướng dẫn thi hành Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức; ban hành khá đầy đủ quy định để cải cách chế độ công vụ, công chức như: tuyển dụng, nâng ngạch; xác định vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức; chế độ báo cáo, thống kê và quản lý hồ sơ cán bộ; chế độ quản lý, sử dụng cán bộ, xử lý kỷ luật, trách nhiệm bồi thường...

Các Bộ, ngành, địa phương đã tích cực triển khai các nội dung, kế hoạch đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt như lập Ban Chỉ đạo, ban hành kế hoạch triển khai thực hiện cải cách chế độ công vụ, công chức; xác định vị trí việc làm, cơ cấu công chức, tiêu chuẩn chức danh ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp của viên chức. Công tác tuyển dụng, thi nâng ngạch công chức có nhiều đổi mới, nhiều cơ quan áp dụng thi trực tiếp trên máy tính, góp phần nâng cao chất lượng đầu vào, bảo đảm khách quan, công bằng, phòng chống tiêu cực; một số địa phương thí điểm thi tuyển lãnh đạo cấp sở, cấp phòng. Kỷ luật, kỷ cương hành chính từng bước được tăng cường, nâng cao đạo đức và văn hóa giao tiếp trong hoạt động công vụ. Nhiều Bộ, ngành, địa phương có quy định cấm cán bộ, công chức, viên chức uống bia, rượu trong giờ nghỉ trưa.

Bên cạnh những kết quả đạt được, việc cải cách chế độ công vụ, công chức vẫn còn nhiều tồn tại, hạn chế. Nhiều Bộ, ngành, địa phương chưa coi cải cách hành chính, cải cách công vụ, công chức là nhiệm vụ trọng tâm. Cấp lãnh đạo chưa có quyết tâm chính trị cao, chưa chủ động triển khai Đề án, chậm thành lập Ban Chỉ đạo và ban hành Kế hoạch hành động. Công tác triển khai còn nhiều lúng túng. Ngoài ra, việc thực thi pháp luật về cán bộ, công chức, viên chức tại nhiều nơi chưa nghiêm túc, làm ảnh hưởng đến tiến trình cải cách. Công tác tuyển dụng, bổ nhiệm vẫn còn nhiều dư luận về tiêu cực, thiếu khách quan, chưa công bằng và chưa chấp hành nghiêm các quy định đã đề ra. Chưa có cơ chế để tinh giản, cho ra khỏi công vụ những cán bộ, công chức không

đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ. Công tác đánh giá cán bộ, thi đua, khen thưởng... vẫn còn nhiều bất cập, còn mang tính hình thức.

Trên cơ sở Đề án đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt, trong thời gian tới, công tác cải cách chế độ công vụ, công chức cần phải được coi là nội dung quan trọng của cải cách hành chính, là nhiệm vụ trọng tâm của các cấp, các ngành.

Đề thúc đẩy mạnh mẽ cải cách chế độ công vụ, công chức, bên cạnh việc nâng cao quyết tâm chính trị của cấp lãnh đạo, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị, rất cần sự tham gia, ủng hộ, quan tâm vào cuộc của cả hệ thống chính trị và tập trung vào những nội dung chủ yếu sau:

*Một là*, tập trung hoàn thành việc xác định vị trí việc làm, cơ cấu công chức, viên chức như mô tả cụ thể công việc và khung năng lực cho từng vị trí công tác để làm cơ sở xác định biên chế và đổi mới các nội dung, phương thức quản lý công chức. Tiếp tục hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn chức danh công chức, viên chức để thay thế hệ thống cũ được ban hành cách đây 20 năm đã bộc lộ nhiều điểm không còn phù hợp, kể cả các chức danh lãnh đạo, quản lý và chức danh ngạch công chức. Đồng thời, khẩn trương xây dựng hệ thống chức danh nghề nghiệp của viên chức theo quy định của Luật Viên chức hiện hành.

*Hai là*, tiếp tục nghiên cứu đổi mới hình thức, phương pháp thi tuyển chức danh lãnh đạo cấp vụ, cấp sở, cấp phòng trên cơ sở bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ và bảo đảm tính khoa học, phù hợp với điều kiện thực tế của Việt Nam nhằm mục đích tìm được những người có tài năng, đủ phẩm chất, trình độ cho từng vị trí lãnh đạo, quản lý.

Triển khai mạnh mẽ việc ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý công chức, viên chức, triển khai rộng rãi việc áp dụng phương pháp thi tuyển, thi nâng ngạch qua phần mềm máy tính nhằm nâng cao chất lượng, bảo đảm khách quan, công bằng và góp phần phòng chống tiêu cực.

*Ba là*, quyết tâm thực hiện việc tinh giản biên chế theo nguyên tắc: không chỉ giảm về số lượng mà phải tập trung nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức. Hoàn thiện các tiêu chí đánh giá cán bộ, cần có cơ chế khả thi đưa ra khỏi công vụ những cán bộ không có đủ năng lực, phẩm chất, trình độ và tuyển chọn những người có đủ điều kiện, tiêu chuẩn phù hợp với từng vị trí việc làm cụ thể. Đồng thời, triển khai thực hiện thí điểm chế độ công chức hợp đồng để xây dựng nền công vụ năng động, linh hoạt, nhằm kịp thời giải quyết các khó khăn của từng đơn vị, cơ quan về nhân lực khi thực hiện các nhiệm vụ mang tính đột xuất, thời vụ.

*Bốn là*, chú trọng duy trì và nâng cao kỷ luật, kỷ cương, đạo đức trong hoạt động công vụ; quy định rõ trách nhiệm cá nhân của cán bộ, công chức và đặc biệt là người đứng đầu trong hoạt động công vụ. Coi việc thực hiện các nội dung cải cách hành chính, cải cách chế độ công vụ, công chức là một nhiệm vụ trọng tâm trong chương trình công tác hàng năm của mỗi cơ quan, đơn vị. Việc đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ

chung phải được tính đến cả kết quả thực hiện các nhiệm vụ được giao trong đề án cải cách này.

*Năm là*, phải thống nhất nhận thức rằng, cải cách công vụ, công chức là một nội dung quan trọng của cải cách hành chính và đồng hành với cải cách hành chính. Điều này đòi hỏi các thủ tục hành chính gắn với hoạt động công vụ phải luôn được thực hiện trên tinh thần cải cách, cần đơn giản hóa, không rườm rà hơn, không phức tạp hơn trước, phải nhanh hơn, hiệu quả hơn, hạn chế tiêu cực, tham nhũng có thể phát sinh.

Để thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ trên đòi hỏi các cấp, các ngành phải có quyết tâm chính trị cao, bỏ qua lợi ích cục bộ, riêng tư để cùng hướng tới những mục tiêu chung của công cuộc cải cách. Thực hiện thành công các nhiệm vụ đó chắc chắn sẽ tạo chuyển biến rõ rệt cho chế độ công vụ, công chức. Từ đó, xây dựng một nền công vụ chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch, hiệu quả vì nhân dân, phục vụ nhân dân, góp phần quan trọng nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, phòng chống tham nhũng và bảo đảm sự thành công của công cuộc cải cách mà Đảng và Nhà nước ta đang quyết tâm thực hiện.

### **Bàn về tính tích cực nghề nghiệp của công chức**

Tính tích cực nghề nghiệp của công chức là sự thống nhất giữa trạng thái tâm lý và hành động tích cực của công chức trong quá trình thực hiện công vụ nhằm đạt được kết quả tốt nhất theo mục tiêu, yêu cầu quản lý.

### **Nhận thức về tính tích cực nghề nghiệp của công chức**

Tính tích cực nghề nghiệp của công chức hành chính là một bộ phận của tính tích cực nghề nghiệp của người lao động. Theo hướng tiếp cận này tính tích cực nghề nghiệp của công chức hành chính là trạng thái tâm lý tích cực của công chức trong thực thi công vụ, với nhiều biểu hiện cụ thể khác nhau như: say mê, chủ động, sáng tạo... trong thực hiện nhiệm vụ công tác.

Tiếp cận từ chủ thể, ta có tính tích cực nghề nghiệp của cá nhân và tính tích cực nghề nghiệp của một tập thể, cao hơn nữa là tính tích cực nghề nghiệp của đội ngũ công chức (bộ phận của người lao động). Như vậy theo hướng tiếp cận này, tính tích cực nghề nghiệp không chỉ là trạng thái tâm lý cá nhân mà còn là dấu hiệu nhận biết tính tích cực của tập thể người lao động. Theo đó, chúng ta có các danh hiệu thi đua đối với cá nhân và danh hiệu thi đua đối với tập thể, đây là sự ghi nhận về tính tích cực nghề nghiệp của mỗi cá nhân và của cả tổ chức.

Tiếp cận từ phương diện ngôn ngữ, tính tích cực nghề nghiệp của công chức là khái niệm tổng hợp với các khái niệm bộ phận như: tính tích cực; nghề nghiệp và tính tích cực nghề nghiệp; công chức và tính tích cực, nghề nghiệp của công chức v.v.

Theo tác giả của bài viết, tính tích cực nghề nghiệp của công chức là sự thống nhất giữa trạng thái tâm lý và hành động tích cực của công chức trong quá trình thực hiện công vụ nhằm đạt được kết quả tốt nhất theo mục tiêu, yêu cầu quản lý. Với ý nghĩa như vậy, tính tích cực nghề nghiệp của công chức có các đặc điểm như:

*Luôn gắn với con người trong các quan hệ xã hội.* Tính tích cực nghề nghiệp là trạng thái tâm lý vì vậy luôn gắn với con người, “*Nếu như con người, bẩm sinh ra, đã có tính xã hội thì do đó chỉ có trong xã hội, con người mới có thể phát triển bản tính thực sự của mình...*” và vì vậy “*con người là tổng hòa những quan hệ xã hội*”. Qua đó cho thấy rõ ràng tính tích cực nghề nghiệp luôn gắn với con người trong các quan hệ xã hội;

*Thể hiện sự thích nghi, thích ứng của cá nhân với các điều kiện, hoàn cảnh khách quan.* Vì tính tích cực nghề nghiệp là trạng thái tâm lý của con người (trong đó có cả công chức) do vậy trạng thái tâm lý đó được và luôn hình thành trong những điều kiện kinh tế - xã hội nhất định và điều kiện kinh tế - xã hội đó có thể đưa lại những sự không thuận lợi nhưng con người vẫn phải vượt qua để tồn tại, phát triển (đối với công chức là hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao). Như vậy là thể hiện có sự thích nghi, thích ứng với các điều kiện, hoàn cảnh khách quan;

*Phản ánh giá trị đạo đức.* Theo quy định tại Điều 15 Luật cán bộ, công chức thì cán bộ, công chức phải thực hiện cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư trong hoạt động công vụ. Đây là quy định về đạo đức của cán bộ, công chức và nếu phân tích sâu sắc nội dung của các quy định này ta thấy hàm chứa trong đó trạng thái tâm lý tích cực đối với nghề nghiệp của công chức (cần mẫn thực hiện nhiệm vụ là một trong những biểu hiện về tính tích cực nghề nghiệp).

*Gắn với quá trình thực hiện công vụ.* Như chúng ta đã biết, hoạt động công vụ của cán bộ, công chức là việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của cán bộ, công chức theo quy định của Luật cán bộ, công chức và các quy định khác có liên quan. Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, các trạng thái tâm lý khác nhau xuất hiện với các biểu hiện khách quan khác nhau trong đó có trạng thái tâm lý tích cực nghề nghiệp với các biểu hiện cụ thể như đã nêu ở trên. Từ đó cho thấy tính tích cực nghề nghiệp của công chức luôn gắn với quá trình thực hiện công vụ;

*Là biểu hiện cụ thể của đạo đức công chức.* Như trên đã phân tích thì tính tích cực nghề nghiệp của công chức phản ánh giá trị đạo đức công chức và sự phản ánh đó được thể hiện qua các hành động công vụ của công chức và cùng với các tiêu chí như: tác phong làm việc; tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ; tinh thần trách nhiệm chúng ta đánh giá được công chức ở các mức độ khác nhau như: hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ... là kết quả của những nỗ lực trong thực thi công vụ của công chức. Như vậy, rõ ràng tính tích cực nghề nghiệp của công chức với các biểu hiện cụ thể trong những điều kiện, hoàn cảnh khách quan khác nhau không chỉ phản ánh mà còn là biểu hiện cụ thể của đạo đức công vụ;

*Là thuộc tính nghề nghiệp của công chức.* Theo nhận thức của tác giả bài viết thì tính tích cực nghề nghiệp của công chức là thuộc tính nghề nghiệp của công chức thể hiện phẩm chất của công chức trong hoạt động công vụ. Trên thực tế có thể có những trạng thái tâm lý tiêu cực, theo đó có các hành động vi phạm kỷ luật công vụ, nhưng số người như vậy chỉ chiếm tỉ lệ nhỏ trong toàn bộ công chức vì vậy các biểu hiện tiêu cực đó bản thân nó không đủ sức khái quát về thuộc tính nghề nghiệp công chức. Chỉ có

trạng thái tâm lý cùng với các hoạt động tích cực mới phản ánh khái quát thuộc tính nghề nghiệp của công chức thể hiện qua các quy định và việc thực hiện các quy định về quyền, nghĩa vụ của công chức.

Ngoài các hướng tiếp cận trên còn có *những hướng tiếp cận khác* về tính tích cực nghề nghiệp của công chức hành chính như: tiếp cận từ giác độ của triết học. Ví dụ: theo quan điểm triết học, vật chất luôn vận động, phát triển không ngừng vì thế tính tích cực của con người thể hiện ở chỗ luôn tìm cách chinh phục, cải tạo thế giới tự nhiên, xã hội và cải tạo bản thân mình. Hướng tiếp cận này đã gắn tính tích cực với năng lực sáng tạo và khả năng hành động để cải tạo thiên nhiên, cải tạo xã hội của con người nói chung.

*Vai trò, ý nghĩa của việc phát huy tính tích cực nghề nghiệp của công chức:* Khơi dậy những nỗ lực, tiềm năng của công chức để thực hiện công việc tốt hơn. Thực tế đã cho chúng ta thấy không phải tất cả công chức đều có tinh thần, thái độ, hành động tích cực trong quá trình thực hiện công vụ. Bằng chứng là vẫn có những vi phạm, công chức bị kỷ luật và xử lý vi phạm pháp luật ở mức cao hơn do không hoặc vi phạm các quy định trong quá trình thực hiện công vụ. Có nhiều nguyên nhân được các nhà nghiên cứu đưa ra lý giải cho hiện tượng tiêu cực này như: không làm chủ, thiếu sự kiểm soát về lý trí bản thân; do bị rơi vào điều kiện hoàn cảnh khó khăn; do vô tình, thiếu cảnh giác, không thận trọng trong quá trình thực hiện công vụ... trong số các nguyên nhân được đưa ra có nguyên nhân do thiếu tính tích cực nghề nghiệp nên không vượt qua được những khó khăn, thử thách, thách thức, cám dỗ của đời sống xã hội nói chung.

Cũng từ thực tế cho thấy có những công chức trong suốt quá trình lao động công vụ của mình luôn có những cố gắng, nỗ lực thực hiện nhiệm vụ theo đó phát triển (việc các cơ quan, tổ chức tặng thưởng danh hiệu thi đua, khen thưởng cho các công chức là ví dụ cụ thể minh họa cho nhận xét này). Nhưng ngược lại cũng có công chức sau một thời gian công tác rơi vào trạng thái “an phận thủ thường” tức là thiếu sự cố gắng, nỗ lực trong thực hiện công vụ và nói khái quát hơn là thiếu tính tích cực nghề nghiệp.

Với những đối tượng trên và ngay cả với đối tượng đã, đang có tính tích cực nghề nghiệp thì cũng luôn cần sự động viên, khuyến khích để tích cực hơn. Đây thực chất là sự khơi dậy những nỗ lực, tiềm năng của công chức. Như vậy rõ ràng là phát huy tính tích cực nghề nghiệp có vai trò, ý nghĩa đối với việc khơi dậy những nỗ lực, tiềm năng của công chức để thực hiện công việc tốt hơn.

Vai trò, ý nghĩa trong quản lý hiệu suất làm việc. Hiệu suất làm việc là khối lượng công việc làm được trong một thời gian nhất định. Theo đó nếu công chức được phát huy tính tích cực nghề nghiệp sẽ có thể nâng cao hiệu suất làm việc tức là tạo ra được nhiều kết quả công việc trong cùng một thời gian so với trước đó. Như vậy nâng cao tính tích cực nghề nghiệp không chỉ đơn thuần là yêu cầu mà còn là nhiệm vụ của các cơ quan, người đứng đầu các cơ quan hành chính nhà nước để từ đó đạt được hiệu suất làm việc cao.

Trong quản lý nguồn nhân lực thì đạt được hiệu suất làm việc tối đa là đạt được mục đích lý tưởng của các nhà quản lý. Trên thực tế chưa có một nhà quản lý đạt được điều này, tức là tình trạng lãng phí nguồn nhân lực vẫn luôn tồn tại song hành với hoạt động quản lý. Công thức ở đây là làm sao giảm thiểu ở mức thấp nhất sự lãng phí trong sử dụng nhân lực, giải pháp được đưa ra có nhiều và trong đó có các biện pháp nâng cao tính tích cực nghề nghiệp với các biểu hiện cụ thể khác nhau như: khen thưởng, kỷ luật, tạo cơ hội học tập nâng cao trình độ, thăng tiến nghề nghiệp... Như vậy rõ ràng là việc thực hiện các biện pháp để nâng cao tính tích cực nghề nghiệp có vai trò, ý nghĩa quan trọng trong việc quản lý hiệu suất làm việc.

Vai trò, ý nghĩa trong việc góp phần quan trọng thực hiện có hiệu quả chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức. Nếu tổ chức không có con người thì đấy chỉ là một tổ chức “chết”, một tổ chức ở trạng thái “tĩnh”. Như vậy, con người và cụ thể hơn là người lao động chính là nhân tố “sống”, nhân tố “động” của tổ chức. Đối với các cơ quan, tổ chức hành chính cũng vậy, đội ngũ công chức là nhân tố sống, là người thực thi công vụ và vì vậy chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức có hoàn thành hay không phụ thuộc vào mức độ cố gắng, nỗ lực của mỗi công chức và của tập thể công chức.

Để thực hiện có hiệu quả chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức cần có các yếu tố, điều kiện khác nhau như: thể chế chính sách, phương tiện vật chất - kỹ thuật, sự phối hợp của các cơ quan, tổ chức khác... trong các yếu tố, điều kiện đó thì con người - cụ thể hơn là những nỗ lực, cố gắng của con người đối với công việc là rất quan trọng. Từ đó cho thấy việc phát huy tính tích cực nghề nghiệp của công chức hành chính góp phần quan trọng thực hiện có hiệu quả chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức.

### **Một số nhận xét về tính tích cực nghề nghiệp của công chức**

Ngoài các ưu điểm nổi bật như: sẵn sàng nhận nhiệm vụ, sẵn sàng làm thêm giờ nếu thấy công việc đang bị chậm trễ; báo cáo với thủ trưởng khi phát hiện văn bản, quyết định của cơ quan, tổ chức mình ban hành chưa đúng với quy định của pháp luật; góp ý với những đồng nghiệp hay vi phạm thời gian và kỷ luật lao động...

- Những hạn chế và nguyên nhân:

Tính tích cực nghề nghiệp của một bộ phận công chức vẫn còn hạn chế với biểu hiện phổ biến là hoàn thành nhiệm vụ được giao, thời gian lao động đảm bảo song chất lượng, hiệu quả công việc chỉ đạt ở mức trung bình.

Làm đúng công việc được phân công nhưng chưa thực sự say mê, tinh thần trách nhiệm chưa cao, vẫn còn hiện tượng né tránh, thoái thác công việc khi có thể.

Thiếu sự thống nhất giữa nhận thức với hành vi thực hiện công việc để thể hiện đồng nhất giữa trạng thái tâm lý với hành động tích cực nghề nghiệp. Ví dụ: mặc dù nhận thức được về kỷ luật, thời gian lao động nhưng vẫn vi phạm, không chấp hành tốt các quy định về vấn đề này.

Có nhiều nguyên nhân được đưa ra lý giải cho những hạn chế về tính tích cực nghề nghiệp hiện nay của công chức như: thể chế chính sách chưa hoàn chỉnh, chưa thực sự

tạo được môi trường pháp lý thuận lợi cho việc phát triển tích cực nghề nghiệp của công chức; hạn chế về hiệu quả của công tác tổ chức cán bộ cũng là một trong những nguyên nhân được đưa ra lý giải cho những hạn chế về tính tích cực nghề nghiệp của công chức hiện nay. Ngoài các nguyên nhân nêu trên còn có các nguyên nhân khác như: chưa thực hiện tốt công tác kiểm tra, giám sát, khen thưởng, kỷ luật; chưa đề cao vai trò, trách nhiệm của người đứng trong việc nâng cao tính tích cực nghề nghiệp của công chức;...

### **Một số đề xuất, kiến nghị nâng cao tính tích cực nghề nghiệp của công chức**

*Hoàn thiện thể chế, chính sách tạo môi trường pháp lý thuận lợi cho hoạt động quản lý, sử dụng công chức nhằm nâng cao tính tích cực nghề nghiệp của công chức.* Trong thời gian tới hoàn thiện thể chế, chính sách tạo môi trường pháp lý thuận lợi cho hoạt động quản lý, sử dụng công chức nhằm nâng cao tính tích cực nghề nghiệp của công chức cần tập trung vào một số nội dung như:

Sửa đổi, bổ sung, ban hành mới các quy định về mối quan hệ công tác giữa các cơ quan, tổ chức trong hệ thống hành chính nhà nước và mối quan hệ công tác giữa các đơn vị trong mỗi cơ quan, tổ chức (ví dụ: sửa đổi, bổ sung, ban hành mới quy chế làm việc của cơ quan, tổ chức để tạo tạo môi trường pháp lý thuận lợi cho hoạt động quản lý, sử dụng công chức).

Ban hành hướng dẫn và triển khai thực hiện các quy định về loại bỏ, bãi miễn những người không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm kỷ luật, mất uy tín với nhân dân; bố trí công tác khác với những người hạn chế về năng lực.... Trong Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011- 2020, Luật cán bộ, công chức đã quy định về vấn đề này, tuy nhiên cho đến nay quy định này vẫn chưa được triển khai thực hiện đồng bộ trên diện rộng vì chưa có hướng dẫn thực hiện do vậy vẫn còn một bộ phận không nhỏ công chức thiếu tích cực trong hoạt động nghề nghiệp vẫn đang làm việc trong bộ máy hành chính và điều này tác động, ảnh hưởng đến tâm lý - hành động của những công chức có tính tích cực nghề nghiệp cao.

Trong Quyết định số 1557/QĐ-TTg ngày 18 tháng 10 năm 2012 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức” đã xác định mục tiêu, quan điểm, nội dung và nhiệm vụ trọng tâm cần đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức trong đó có nhiệm vụ tiếp tục hoàn thiện các quy định pháp luật có liên quan đến việc phát huy tính tích cực nghề nghiệp của công chức hành chính như: *“Hoàn thiện các quy định về tổ chức thi nâng ngạch công chức theo nguyên tắc cạnh tranh, quy chế tổ chức kỳ thi nâng ngạch theo nguyên tắc cạnh tranh và nội quy thi nâng ngạch theo nguyên tắc cạnh tranh. Ban hành các quy định về tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý và tiêu chuẩn ngạch công chức. Ban hành các quy định về chế độ đánh giá công chức gắn với vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh công chức và kết quả thực hiện nhiệm vụ”*. Trong thời gian tới cần khẩn trương xây dựng, ban hành các quy định này.

*Nâng cao hiệu quả công tác tổ chức cán bộ.* Công tác tổ chức cán bộ có nhiều khâu, nhiều giai đoạn khác nhau, trong phạm vi đề xuất, kiến nghị của bài viết thể hiện ở một số khía cạnh như:

Về tuyển dụng: So với trước đây, việc tuyển dụng công chức hiện nay thực hiện theo các căn cứ, nguyên tắc như: căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế của cơ quan sử dụng công chức; công khai, minh bạch, bảo đảm tính cạnh tranh... Tuy nhiên thực tế cho thấy tình trạng tuyển dụng chưa “đúng người đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và vị trí việc làm” đang và sẽ còn tiếp diễn cũng với đó là việc “chưa làm rõ được những tiêu cực” trong công tác tuyển dụng. Là những nguyên nhân hạn chế hiệu quả của công tác tuyển dụng. Vì vậy cùng với việc sửa đổi, bổ sung hoàn thiện các quy định pháp luật, cần chấn chỉnh công tác tuyển dụng theo đó hoạt động này là một trong những giải pháp nâng cao tính tích cực nghề nghiệp của công chức;

Về quản lý, sử dụng: Gắn thẩm quyền tuyển dụng với thẩm quyền sử dụng công chức. Sử dụng, phân công công việc phải phù hợp với năng lực, sở trường của công chức theo vị trí công tác đảm nhiệm. Làm tốt công tác kế hoạch, quy hoạch đảm bảo nguồn nhân lực dồi dào, có chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của công tác quản lý, sử dụng công chức. Đổi mới tuyển chọn lãnh đạo cấp vụ, cấp sở, cấp phòng theo hướng chú trọng nguyên tắc thực tài, đề cao trách nhiệm của người đứng đầu, đổi mới phương thức và nội dung lấy phiếu tín nhiệm. Thí điểm thực hiện chế độ tập sự, thực tập lãnh đạo, quản lý.

Định kỳ hàng năm tổ chức đánh giá uy tín của công chức. Việc đánh giá được thực hiện với cả công chức lãnh đạo, quản lý và công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý (chuyên môn thừa hành) theo phương pháp đánh giá định lượng. Một số chuyên gia cho rằng đánh giá uy tín bằng phương pháp “lấy phiếu tín nhiệm” có hạn chế là người bỏ phiếu không có cách nào để chỉ ra những hạn chế cần khắc phục đối với người được đưa ra bỏ phiếu và để phát huy tính tích cực nghề nghiệp của công chức thì không chỉ đánh giá uy tín của công chức lãnh đạo, quản lý mà áp dụng cả đối với các công chức chuyên môn thừa hành.

*Tăng cường kiểm tra, giám sát kết hợp với khen thưởng, kỷ luật.* Đây là sự kết hợp hợp lý giữa các biện pháp để tạo ra động lực cho người lao động nói chung và cho công chức hành chính. Theo tài liệu điều tra mà nhóm nghiên cứu tập hợp được thì có tới 91,4% số người được hỏi cho rằng đây là một giải pháp cần thiết nhằm nâng cao tính tích cực nghề nghiệp của công chức hành chính. Kiểm tra, giám sát được thực hiện với nhiều cấp độ, quy mô, tính chất, phương pháp khác nhau, tuy vậy yêu cầu căn bản đối với hoạt động này không phải là để kỷ luật mà quan trọng hơn là phát hiện, ngăn chặn, khắc phục kịp thời các sai lầm, khuyết điểm, vi phạm của công chức trong thực thi công vụ. Tránh tình trạng thực hiện kiểm tra, giám sát theo kiểu “dò xét, soi mói”, nghiêm trọng hơn là lợi dụng kiểm tra, giám sát để trừ dập vì như vậy sẽ gây ức chế, ảnh hưởng đến tâm lý tích cực nghề nghiệp, đến sự nỗ lực thực hiện nhiệm vụ của công chức.

Cùng với kiểm tra, giám sát thì khen thưởng, kỷ luật là những biện pháp không thể thiếu trong quản lý nhân sự nói chung cũng như trong quản lý công chức. Nguyên tắc



khen thưởng gồm: chính xác, công khai, công bằng, kịp thời; một hình thức khen thưởng có thể tặng nhiều lần cho một đối tượng; bảo đảm thống nhất giữa tính chất, hình thức và đối tượng khen thưởng; kết hợp chặt chẽ động viên tinh thần với khuyến khích bằng lợi ích vật chất. Yêu cầu đặt ra đối với việc khen thưởng là thành tích đến đâu khen thưởng đến đó, không nhất thiết phải khen theo trình tự có hình thức khen thưởng mức thấp rồi mới được khen thưởng mức cao hơn; thành tích đạt được trong điều kiện khó khăn và có phạm vi ảnh hưởng càng lớn thì được xem xét, đề nghị khen thưởng với mức cao hơn; khen thưởng tập thể nhỏ và cá nhân là chính. Đối với kỷ luật thì nền tảng của kỷ luật là sự giáo dục, giúp người bị kỷ luật nhận thức đúng hơn, đầy đủ hơn về hành vi vi phạm do mình gây ra trong quá trình thực hiện nhiệm vụ công tác. Do vậy muốn kỷ luật có hiệu quả thì các quy tắc phải được coi trọng (ví dụ: hình thức kỷ luật phải tương xứng với vi phạm; khi xem xét kỷ luật phải tính đến bối cảnh, điều kiện, hoàn cảnh của vi phạm và lỗi của người vi phạm; phải đảm bảo tính khách quan và tránh sử dụng kỷ luật như biện pháp để trả thù cá nhân...).

*Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức chuyên môn nghiệp vụ và kinh nghiệm công tác.* Đây là nhiệm vụ không thể thiếu đối với việc nâng cao chất lượng công chức. Với ý nghĩa là một giải pháp trong việc nâng cao tính tích cực nghề nghiệp của công chức hành chính, thực hiện đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực hoạt thành nhiệm vụ của công chức, mở ra cơ hội phát triển tốt hơn về nghề nghiệp từ đó tạo được tâm lý và hành động tích cực trong quá trình thực thi công vụ (người làm được việc, thạo việc sẽ sẵn sàng nhận và có khả năng hoàn thành nhiệm vụ tốt hơn người không làm được việc, không thạo việc). Đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện theo các chương trình, thời gian khác nhau, sau khi có Luật cán bộ, công chức Chính phủ đã ban hành Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05 tháng 3 năm 2010 của Chính phủ quy định về việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, theo đó việc đào tạo, bồi dưỡng đã được triển khai thực hiện tương đối tốt. Trong phạm vi bài viết xin đề cập sâu hơn về hai hình thức đào tạo là:

Đào tạo, bồi dưỡng thông qua công việc tại cơ quan. Đây là hình thức đào tạo, bồi dưỡng hiệu quả nhất, do vậy được rất nhiều các tổ chức cả trong khu vực công và khu vực tư ở các nước như: Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore, Philippin... thực hiện. Đối với chúng ta đã có rất nhiều khuyến nghị trong việc sử dụng hình thức này nhưng cho đến nay vẫn chưa được pháp lý hóa, chưa trở thành chế độ pháp lý đối với các cơ quan, tổ chức hành chính do vậy việc thực hiện còn rất phân tán, thiếu bài bản;

Đào tạo, bồi dưỡng thông qua hội thảo khoa học, trao đổi kinh nghiệm. Đây là hình thức rất hữu ích, tiết kiệm thời gian và chi phí, kích thích mạnh mẽ tính chủ động, tính tích cực của công chức. Cũng như đào tạo, bồi dưỡng thông qua công việc tại cơ quan, hình thức đào tạo này được sử dụng phổ biến ở các nước phát triển trong cả khu vực công, khu vực tư và xã hội dân sự. Ở nước ta các hội thảo, nhất là hội thảo do các cơ quan, tổ chức ở trung ương, cấp tỉnh tổ chức thường bàn đến những vấn đề vĩ mô, thành phần tham dự là các công chức lãnh đạo, quản lý do vậy các công chức “không phải là lãnh đạo, quản lý” rất ít có cơ hội tham gia, điều này đồng nghĩa với việc hạn chế thực

hiện hình thức đào tạo này với công chức “không phải là lãnh đạo, quản lý”. Mặt khác do nội dung bàn đến những vấn đề vĩ mô nên sau khi thảo luận xong, kết thúc hội thảo tâm lý chung của những người tham gia là “không thấy mình phải thực hiện ngay các biện pháp, giải pháp gì” vì quá lớn, quá rộng, ngoài tầm kiểm soát và khả năng của bản thân (thậm chí có tình trạng đi hội thảo để giao lưu là chính).

*Trong thời gian tới cần có những hướng dẫn cụ thể, khuyến khích các cơ quan, tổ chức thực hiện tốt hơn các hình thức đào tạo này.*

*Gắn triển vọng nghề nghiệp với hiệu quả công việc.* Triển vọng phát triển nghề nghiệp tốt hơn khi công chức thực hiện công việc có hiệu quả là một yếu tố khuyến khích quan trọng trong tổ chức. Trong một số trường hợp vì sự bắt buộc về cơ cấu, giải quyết chế độ, chính sách, thực hiện theo gợi ý của cấp trên... và hệ thống đánh giá còn nhiều hạn chế nên triển vọng nghề nghiệp thường không liên quan nhiều đến hiệu quả thực hiện công việc. Kết quả là bỏ nhiệm, nâng ngạch, nâng lương trước thời hạn... chưa đủ căn cứ, thiếu điều kiện, chủ yếu dựa vào thâm niên, do vậy đã tạo ra những ảnh hưởng không tích cực đối với việc phát huy tính tích cực nghề nghiệp của công chức. Theo quan điểm cải cách chế độ công vụ, công chức thì “... đề cao trách nhiệm trong hoạt động thực thi công vụ của cán bộ, công chức và gắn chế độ trách nhiệm cùng kết quả thực thi công vụ với các chế tài về khen thưởng, kỷ luật, thăng tiến, đãi ngộ...”. Đây chính là những nội dung có liên quan đến việc gắn triển vọng nghề nghiệp với hiệu quả công việc.

*Đề cao vai trò, trách nhiệm của người đứng trong việc nâng cao tính tích cực nghề nghiệp của công chức trong cơ quan, tổ chức do mình lãnh đạo, quản lý.* Cùng với việc gắn triển vọng nghề nghiệp với hiệu quả công việc, trong Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020 và trong Đề án đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức đã xác định đề cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu các cơ quan, tổ chức. Theo đó người đứng đầu có trách nhiệm và được quyền thực hiện, áp dụng các biện pháp khác nhau trên cơ sở quy định của pháp luật để nâng cao tính tích cực nghề nghiệp của công chức hành chính. Các biện pháp người đứng đầu có thể áp dụng khá đa dạng với các công cụ khác nhau như: kiểm tra; giám sát; khen thưởng; kỷ luật; cử đi đào tạo, thi nâng ngạch; bổ nhiệm hoặc đề nghị bổ nhiệm vào vị trí lãnh đạo quản lý...

Ngoài những đề xuất, kiến nghị nêu trên trong thời gian tới nhà nước cần thực hiện các giải pháp khác như: cải thiện thu nhập, nâng cao đời sống vật chất - tinh thần của công chức trong các cơ quan nhà nước; tiếp tục xây dựng và nâng cao vai trò của văn hóa công sở, tạo môi trường tâm lý tích cực trong các cơ quan hành chính nhà nước; đẩy mạnh tuyên truyền, giáo dục nâng cao giá trị nghề nghiệp công chức; đa dạng hóa công việc... Là nhóm giải pháp khắc phục những tác động, ảnh hưởng “ngược chiều” đến tính tích cực nghề nghiệp của công chức./.