

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ VIỆC THỰC HIỆN TIÊU CHUẨN CÁN BỘ, CÔNG CHỨC HIỆN NAY

I. Về hệ thống tiêu chuẩn cán bộ, công chức hiện hành

Ngay từ khi mới thành lập nước 1945, trong quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, Đảng và Nhà nước ta đã quy định tiêu chuẩn để tuyển chọn cán bộ vào làm việc trong các cơ quan Nhà nước, Đảng đoàn thể. Cho đến nay đối với cán bộ, công chức nói chung và cán bộ, công chức hành chính nhà nước nói riêng, chúng ta cũng đã quy định được hệ thống các tiêu chuẩn bao gồm tiêu chuẩn chung đối với cán bộ, công chức; tiêu chuẩn cụ thể đối với cán bộ, công chức làm việc trong các cơ quan nhà nước theo ngạch chức danh công chức và tiêu chuẩn đối với cán bộ, công chức giữ vị trí lãnh đạo.

1. Về tiêu chuẩn chung đối với cán bộ, công chức

Sau khi thành lập nước Việt nam dân chủ cộng hòa, Chủ tịch Hồ chí Minh đã ký ban hành Sắc lệnh 76/SL ngày 20/5/1950 về Quy chế công chức, trong đó đã quy định tiêu chuẩn về điều kiện đối với công chức Việt nam gồm:

- Có quốc tịch Việt nam.
- Đủ 18 tuổi. Đối với một vài ngạch đặc biệt, có thể ấn định một hạn tuổi tối thiểu cao hơn.
- Có hạnh kiểm tốt.
- Có quyền công dân.
- Có đủ sức khỏe theo giấy chứng nhận của một y sỹ công.

Việc tuyển bổ công chức chỉ căn cứ vào tiêu chuẩn năng lực (là thành tích, kinh nghiệm, trình độ văn hóa) theo 3 cách: qua kỳ thi; theo học bạ hay văn bằng; theo đề nghị của Hội đồng tuyển trạch. Đối với đồng bào thiếu số, cựu binh, thương binh, quân nhân có chiến công sẽ được ưu đãi trong việc tuyển bổ.

Mặc dù do chiến tranh, Quy chế công chức Việt nam quy định tại Sắc lệnh số 76/SL không được thực hiện một cách đầy đủ nhưng trong quá trình xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, Nhà nước ta vẫn căn cứ vào các tiêu chuẩn quy định tại Sắc lệnh 76/SL để tuyển chọn, bổ sung những người đủ điều kiện vào biên chế. Và trong suốt thời kỳ thực hiện cơ chế kế hoạch hóa tập trung, lấy người cán bộ làm trung tâm trong xây dựng đội ngũ cán bộ, công nhân viên chức nhà nước, khi tuyển chọn cán bộ bổ sung vào các cơ quan nhà nước, các tiêu chuẩn về sức khỏe, quốc tịch, lý lịch hồ sơ rõ ràng, trình độ và năng lực luôn được chú trọng. Qua các giai đoạn phát triển của đất nước thì từng tiêu chuẩn được xếp đặt theo các thứ tự khác nhau. Nhưng khái quát lại thì vẫn tập trung vào 2 tiêu chuẩn là đức và tài là chính trong đó lấy đức làm gốc đúng như quan điểm của Đảng về công tác cán bộ.

Bước vào thời kỳ đổi mới, chuyển từ cơ chế kế hoạch hóa tập trung sang cơ chế thị trường có sự quản lý của nhà nước theo định hướng XHCN, căn cứ vào yêu cầu của sự nghiệp cải cách nền hành chính nhà nước, xây dựng Nhà nước của dân, do dân và vì dân, Đảng và Nhà nước ta đã ban hành Pháp lệnh cán bộ, công chức, tạo cơ sở pháp lý cho

việc xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ, công chức. Trong đó đã quy định tiêu chuẩn của cán bộ, công chức là công dân Việt nam, trong biên chế và hưởng lương từ Ngân sách nhà nước. Theo Nghị quyết trung ương 3 khóa VIII thì tiêu chuẩn chung của cán bộ, công chức là phải "có tinh thần yêu nước sâu sắc, tận tụy phục vụ nhân dân, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, phấn đấu thực hiện có kết quả đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước. Cần kiệm liêm chính chí công vô tư. Không tham nhũng và kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng. Có ý thức tổ chức kỷ luật. Trung thực không cơ hội, gắn bó mật thiết với nhân dân, được nhân dân tín nhiệm. Có trình độ hiểu biết về lý luận chính trị, quan điểm đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước; có trình độ văn hóa, chuyên môn, đủ năng lực và sức khỏe để làm việc có hiệu quả, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao". Các tiêu chuẩn này có quan hệ mật thiết với nhau. Coi trọng cả đức và tài, đức là gốc.

Căn cứ vào quy định của Đảng và căn cứ vào Pháp lệnh cán bộ, công chức, đối với cán bộ, công chức hành chính nhà nước, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 95/1998/NĐ-CP ngày 17/11/1998 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong đó đã quy định tiêu chuẩn cán bộ, công chức hành chính nhà nước. Sau đó điều kiện tiêu chuẩn về độ tuổi tuyển dụng đã được sửa lại tại Nghị định số 56/2000/NĐ-CP ngày 12 tháng 10 năm 2000 của Chính phủ. Tại các Nghị định này, tiêu chuẩn cán bộ, công chức hành chính nhà nước được quy định như sau:

- Là công dân Việt nam, có địa chỉ thường trú tại Việt nam.
- Có phẩm chất đạo đức tốt, đáp ứng được tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ của ngạch tuyển vào;
- Tuổi đời dự tuyển đối với nam và nữ phải từ đủ 18 tuổi đến 40 tuổi. Trường hợp người dự tuyển đã là sĩ quan trong lực lượng vũ trang hoặc là viên chức trong doanh nghiệp nhà nước thì tuổi đời dự tuyển có thể cao hơn nhưng không quá 45 tuổi;
- Có đơn xin dự tuyển, có lý lịch rõ ràng, có các văn bằng chứng chỉ đào tạo theo yêu cầu trình độ của ngạch dự tuyển;
- Có đủ sức khỏe để đảm nhận công vụ;
- Không trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự, chấp hành án phạt tù, cải tạo không giam giữ, quản chế, đang bị áp dụng biện pháp giáo dục tại xã, phường, thị trấn hoặc đưa vào cơ sở chữa bệnh, cơ sở giáo dục.

Năm 2003, sau khi Pháp lệnh cán bộ, công chức được sửa đổi, bổ sung theo tinh thần Nghị quyết Trung ương lần thứ 7 khóa VIII và Nghị quyết Trung ương lần thứ 5, thứ 6 khóa IX, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 117/2003/NĐ-CP ngày 10 tháng 10 năm 2003 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước thay thế cho Nghị định số 95/1998/NĐ-CP tuy nhiên tiêu chuẩn chung đối với cán bộ, công chức hành chính nhà nước nhìn chung là vẫn không thay đổi nhiều. Nhưng có một số điểm được làm rõ hơn cho phù hợp với cơ chế quản lý mới sau khi tách biên chế hành chính với biên chế sự nghiệp và bổ sung chế độ công chức dự bị. Theo quy định thì tiêu chuẩn đối với cán bộ, công chức hành chính nhà nước đã được sửa đổi và bổ sung cụ thể như sau:

- Là công dân Việt nam, có địa chỉ thường trú tại Việt nam;

- Có phẩm chất đạo đức tốt, đáp ứng được tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ của ngạch tuyển vào;
- Tuổi của người dự tuyển từ đủ 18 tuổi đến 40 tuổi. Trường hợp người dự tuyển là sỹ quan, quân nhân chuyên nghiệp, viên chức trong các đơn vị sự nghiệp và doanh nghiệp nhà nước thì tuổi dự tuyển cao hơn nhưng không quá 45 tuổi;
- Có đơn dự tuyển; có lý lịch rõ ràng; có văn bằng, chứng chỉ đào tạo phù hợp với yêu cầu của ngạch dự tuyển;
- Đủ sức khoẻ để đảm nhận nhiệm vụ, công vụ;
- Không trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự, chấp hành án phạt tù, cải tạo không giam giữ, quản chế, đang bị áp dụng biện pháp giáo dục tại xã, phường, thị trấn hoặc đưa vào cơ sở chữa bệnh, cơ sở giáo dục.
- Hoàn thành chế độ công chức dự bị.
- Một số điều kiện khác phù hợp với tính chất và đặc điểm chuyên môn nghiệp vụ của ngạch tuyển dụng.

So với các tiêu chuẩn chung của cán bộ, công chức hành chính nhà nước trước đây thì đến nay tiêu chuẩn để được tuyển dụng và bổ nhiệm vào công chức hành chính nhà nước được quy định thêm tại Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 6 khóa IX và đã được thể chế hóa tại Điều 23 Pháp lệnh cán bộ, công chức (sửa đổi, bổ sung năm 2003) là người muốn được tuyển vào công chức làm việc trong các cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, chính trị xã hội phải qua chế độ công chức dự bị. Việc quy định tiêu chuẩn này nhằm mục đích đối với một mặt tạo nguồn bổ sung cho đội ngũ công chức hành chính nhà nước, mặt khác những người trước khi được bổ sung vào đội ngũ công chức hành chính đều đã qua rèn luyện ở cơ sở và đã được đào tạo bồi dưỡng các kiến thức để làm công chức (tiền công vụ). Nếu không hoàn thành nhiệm vụ trong thời gian thực hiện chế độ công chức dự bị (trong thời gian là 24 tháng) thì không đủ tiêu chuẩn bổ nhiệm vào ngạch công chức. Ngoài tiêu chuẩn này và các tiêu chuẩn trước kia đã quy định, hiện nay Nhà nước còn cho phép các cơ quan khi tuyển công chức hành chính nhà nước được quyền căn cứ vào tính chất và đặc điểm chuyên môn nghiệp vụ của ngạch tuyển dụng để bổ sung thêm các tiêu chuẩn khác cho phù hợp.

2. Về tiêu chuẩn đối với cán bộ, công chức lãnh đạo

Đối với cán bộ, công chức lãnh đạo, nói chung từ trước đến nay, các cơ quan nhà nước đều thực hiện theo quy định của Đảng về tiêu chuẩn để thực hiện việc bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch và sử dụng cán bộ. Nghị quyết Trung ương Đảng lần thứ 3 khóa VIII đã quy định tiêu chuẩn đối với cán bộ, công chức lãnh đạo ngoài các tiêu chuẩn chung đối với cán bộ, công chức còn phải có:

- Có bản lĩnh vững vàng trên cơ sở lập trường giai cấp công nhân, tuyệt đối trung thành với lý tưởng cách mạng, với chủ nghĩa Mác Lênin và tư tưởng Hồ chí Minh. Có năng lực dự báo và định hướng sự phát triển, tổng kết thực tiễn, tham gia xây dựng đường lối, chính sách, pháp luật; thuyết phục và tổ chức nhân dân thực hiện. Có ý thức và khả năng đấu tranh bảo vệ quan điểm và đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước.

- gương mẫu về đạo đức lối sống. Có tác phong dân chủ, khoa học, có khả năng tập hợp quần chúng, đoàn kết cán bộ.

- Có kiến thức về khoa học lãnh đạo và quản lý. Đã học tập có hệ thống ở các trường của Đảng, Nhà nước và đoàn thể nhân dân; trải qua hoạt động thực tiễn có hiệu quả.

Căn cứ vào tiêu chuẩn đối với cán bộ, công chức lãnh đạo đã được Đảng quy định, Chính phủ và các Bộ, ngành, địa phương đã xây dựng tiêu chuẩn cụ thể của tất cả các chức danh lãnh đạo cho phù hợp với từng ngành của mình. Đối với lãnh đạo các cấp Vụ (Vụ trưởng và phó Vụ trưởng), ngày 11/7/1996 Bộ trưởng Trưởng Ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ (nay là Bộ Nội vụ) đã ban hành Quyết định số 137/TCCP-CCVC về việc ban hành tiêu chuẩn Vụ trưởng, Phó vụ trưởng và các chức vụ tương đương ở các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ. Bộ tiêu chuẩn này đã quy định chức trách, nhiệm vụ, phẩm chất, năng lực, trình độ cần phải có đối với từng chức vụ lãnh đạo cấp Vụ. Đối với chức danh Vụ trưởng và tương đương đã quy định các tiêu chuẩn cụ thể như:

*** Phẩm chất:**

- Trung thành với Tổ quốc, với Đảng, với Nhân dân, tích cực thực hiện công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, thể hiện bằng hiệu quả và chất lượng công tác được giao.

- Có bản lĩnh vững vàng, dám nghĩ, dám làm và dám chịu trách nhiệm cá nhân, dám đấu tranh chống những biểu hiện tiêu cực, bảo thủ trì trệ.

- Đoàn kết nội bộ; xây dựng tập thể vững mạnh, làm việc có hiệu quả. Không vi phạm luật pháp và các quy định của Nhà nước, nội quy qui chế của cơ quan.

- Phong cách làm việc dân chủ, quan hệ chân tình và bình đẳng với đồng nghiệp, đồng sự; gần gũi quần chúng; chí công vô tư.

*** Năng lực:**

- Có năng lực quản lý điều hành các hoạt động của Vụ và năng lực tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về phát triển ngành.

- Có khả năng nghiên cứu xây dựng các văn bản pháp quy, hoạch định chiến lược quản lý vĩ mô và đề xuất các giải pháp kinh tế kỹ thuật và chuyên môn nghiệp vụ cho hoạt động của Bộ, ngành.

*** Trình độ:**

- Đạt tiêu chuẩn nghiệp vụ từ ngạch chuyên viên chính trở lên.

- Trình độ lý luận chính trị cao cấp.

- Biết một ngoại ngữ thông dụng trình độ C.

- Đã học quản lý hành chính nhà nước.

- Có 5 năm công tác trong ngành; trong đó có ít nhất 3 năm làm công tác quản lý hành chính Nhà nước về lĩnh vực chuyên môn, chuyên ngành được giao.

- Không quá 50 tuổi đối với nam và 45 tuổi đối với nữ.

- Có sức khỏe đảm bảo công tác.

Tương tự đối với chức danh lãnh đạo Phó vụ trưởng cũng được quy định tiêu chuẩn cụ thể như sau:

*** Phẩm chất:**

- Trung thành với Tổ quốc, với Đảng, với nhân dân, tích cực thực hiện công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, thể hiện bằng hiệu quả và chất lượng công tác được giao.

- Có bản lĩnh vững vàng, dám nghĩ, dám làm và dám chịu trách nhiệm cá nhân, dám đấu tranh chống những biểu hiện tiêu cực, bảo thủ trì trệ.

- Đoàn kết nội bộ, xây dựng tập thể vững mạnh, làm việc có hiệu quả. Không vi phạm luật pháp và các quy định của Nhà nước, nội qui qui chế của cơ quan.

- Phong cách làm việc dân chủ, bình đẳng với đồng nghiệp, đồng sự, gần gũi quần chúng; chí công vô tư.

*** Năng lực:**

- Có năng lực quản lý, điều hành các hoạt động của Vụ và năng lực tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về phát triển ngành.

- Có khả năng nghiên cứu xây dựng các văn bản pháp quy, hoạch định chiến lược quản lý vĩ mô và đề xuất các giải pháp kinh tế kỹ thuật và chuyên môn phục vụ cho hoạt động của Bộ ngành.

Đối với các chức danh phó trưởng phòng, trưởng phòng cấp Bộ hoặc tương đương, các Bộ, ngành cũng căn cứ vào quy định chung của Đảng để cụ thể hóa và quy định rõ ràng.

Cán bộ, công chức lãnh đạo ở các địa phương cũng được xây dựng theo thẩm quyền được giao ứng với từng chức danh. Ví dụ đối với Giám đốc và phó Giám đốc các Sở ban ngành, các Bộ quản lý ngành đã từng bước xây dựng trên cơ sở tiêu chuẩn chung đã được Đảng quy định. Trong đó cũng đều quy định tiêu chuẩn đối với Giám đốc, Phó giám đốc các Sở, ban ngành phải hội đủ các hiểu biết, có năng lực phẩm chất, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ chính trị, trình độ ngoại ngữ, kinh nghiệm quản lý, độ tuổi...

Trong quá trình thực hiện việc tiêu chuẩn hóa đối với cán bộ, công chức lãnh đạo, ngày 3/5/1999 Bộ Chính trị đã có quyết định số 51/QĐ-TW ban hành Quy chế bổ nhiệm cán bộ trong đó đã quy định khi bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo phải đảm bảo đủ các tiêu chuẩn: Bảo đảm tiêu chuẩn chung của cán bộ quy định tại Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban chấp hành Trung ương Khoá VIII và tiêu chuẩn cụ thể của từng chức danh bổ nhiệm.

3. Về tiêu chuẩn đối với cán bộ, công chức chuyên môn nghiệp vụ

Đối với cán bộ, công chức hành chính khi được bố trí vào một vị trí nhất định trong cơ quan nhà nước thì đều được bổ nhiệm vào một ngạch chức danh nhất định ứng với ngành hoặc lĩnh vực công chức. Do đó ngoài tiêu chuẩn chung áp dụng đối với cán bộ, công chức đã được nói ở trên, cán bộ, công chức chuyên môn nghiệp vụ còn phải đảm bảo tiêu chuẩn của ngạch chuyên môn nghiệp vụ được bổ nhiệm. Hiện nay chúng ta có khoảng 186 ngạch chức danh công chức trong đó lĩnh vực hành chính nhà nước (gồm tham mưu hoạch định chính sách, quản lý nhà nước và thừa hành, thừa hành) có khoảng

70 ngạch chức danh từ cao cấp trở xuống, bao gồm các lĩnh vực: hành chính tổng hợp, tài chính, kế toán, thuế, hải quan, quản lý thị trường, thanh tra, ngân hàng, nông-lâm- ngư nghiệp và thủy lợi,

Năm 1993 Nhà nước đã ban hành tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch công chức để áp dụng trong quá trình xây dựng và phát triển đội ngũ. Mỗi ngạch công chức thể hiện chức và cấp của từng vị trí chuyên môn nghiệp vụ trong cơ cấu bộ máy của nền hành chính quốc gia thuộc hệ thống quản lý nhà nước (được tổ chức theo ngành và theo lãnh thổ), có tên gọi (chức danh riêng); có tiêu chuẩn nghiệp vụ trong đó xác định rõ chức trách, nhiệm vụ, nội dung công việc phải làm, ứng với độ phức tạp nhất định và yêu cầu cấp đào tạo ban đầu phải có; đồng thời có tiền lương riêng thể hiện chính sách khuyến khích cán bộ, công chức yên tâm, tận tụy với công việc. Mỗi ngạch có tiêu chuẩn nghiệp vụ riêng. Các ngạch được hình thành bởi các tiêu chuẩn từ thấp đến cao, do mức độ phức tạp của công việc từng chức danh. Nội dung các tiêu chuẩn này quy định về chức trách, hiểu biết, yêu cầu trình độ. Toàn bộ nội dung tiêu chuẩn nhằm mô tả: Nội dung chức nghiệp; khối lượng kiến thức, tri thức, kỹ năng (khả năng, năng lực hoàn thành công việc, sự thành thạo công việc), mức đào tạo cần phải có. Trình tự thể hiện của tiêu chuẩn từng ngạch đều theo một quy cách, chuẩn mực riêng thống nhất để cân đối giữa các chức danh trong cùng hệ thống hành chính. Các nội dung trong tiêu chuẩn của từng phần (chức trách, hiểu biết, yêu cầu trình độ) mang tính hướng dẫn chuẩn mực làm cơ sở để xác định các chức danh tiêu chuẩn cụ thể căn cứ vào các nội dung công việc và khối lượng công việc ở từng cơ quan. Trên cơ sở đó bố trí người theo việc, để thi tuyển, lựa chọn tài năng và đào tạo, bồi dưỡng. Hệ thống tiêu chuẩn chức danh này gồm nhiều ngạch ở các mức độ cao thấp khác nhau, cụ thể gồm các chức danh: chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp, kế toán viên, kế toán viên chính, kế toán viên cao cấp, kiểm tra viên hải quan, kiểm tra viên chính hải quan, kiểm tra viên cao cấp hải quan, thanh tra viên, thanh tra viên chính, thanh tra viên cao cấp, kiểm lâm viên, kiểm lâm viên chính...

Từ năm 1993 đến nay, nhất là từ sau khi Pháp lệnh cán bộ, công chức được ban hành và có hiệu lực, hệ thống tiêu chuẩn chức danh công chức đã phát huy tác dụng to lớn trong công tác xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ qua các kỳ tuyển dụng, thi nâng ngạch, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, đánh giá,... Góp phần quan trọng vào chương trình cải cách hành chính nhà nước.

II. Việc thực hiện tiêu chuẩn đội ngũ cán bộ, công chức trong thời gian qua.

Trong thời gian qua, nhất là từ khi thực hiện đường lối đổi mới của Đảng, việc xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức đã được thực hiện căn cứ vào tiêu chuẩn của Đảng và Nhà nước quy định. Về công tác tuyển dụng, các cơ quan nhà nước đã căn cứ vào tiêu chuẩn để tổ chức các kỳ thi tuyển theo quy định. Mọi người có nguyện vọng đăng ký tuyển dụng vào các cơ quan nhà nước nhất thiết phải đạt đủ các tiêu chuẩn quy định, từ phẩm chất, năng lực cho đến trình độ đào tạo. Việc nâng ngạch cho cán bộ, công chức từ ngạch thấp lên ngạch cao cũng phải qua kỳ thi và cán bộ, công chức dự thi cũng phải đạt đủ điều kiện, tiêu chuẩn trong đó có văn bằng, chứng chỉ và các tiêu chuẩn khác như hoàn thành nhiệm vụ được giao, không trong thời gian bị kỷ luật. Căn cứ vào tiêu chuẩn quy định, các cơ quan nhà nước đã tổ chức nhiều khóa học để bồi dưỡng hoặc đào tạo cho cán bộ, công chức nhằm hoàn thiện tiêu chuẩn quy định. Trong thời kỳ chiến tranh, nhiều cán bộ, công chức chưa có điều kiện để tham gia các khóa học đào tạo, bồi

đưỡng, sau khi chuyển ngành về các cơ quan do đã có tiêu chuẩn quy định đã giúp cho họ có định hướng để nâng cao trình độ của mình, đáp ứng tiêu chuẩn quy định. Trong công tác bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo, việc căn cứ vào tiêu chuẩn để lựa chọn đúng người để bổ nhiệm đã đảm bảo được sự đoàn kết nội bộ, đảm bảo được tính khách quan, công bằng trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo có đức, có tài, đủ sức gánh vác trọng trách được giao.

Ngoài các mặt đạt được, trong thời gian qua việc thực hiện tiêu chuẩn hóa cán bộ, công chức vẫn còn nhiều vấn đề tồn tại cần được khắc phục. Đó là:

*** Về bản thân hệ thống tiêu chuẩn cán bộ, công chức (kể cả tiêu chuẩn cán bộ, công chức lãnh đạo):** Trải qua gần 10 năm thực hiện, trong bối cảnh phát triển đất nước và hội nhập quốc tế, hệ thống tiêu chuẩn cán bộ, công chức cho đến nay cần phải được sửa đổi, bổ sung và cụ thể hóa đối với từng ngành trong các cơ quan nhà nước. Quá trình thực hiện cho thấy hệ thống này đã xuất hiện một số hạn chế, cụ thể là:

- Hệ thống tiêu chuẩn cán bộ, công chức, mà cụ thể là hệ thống tiêu chuẩn chức danh nghiệp vụ công chức đã xuất hiện nhiều điểm không phù hợp với hệ thống Luật pháp đã được sửa đổi, bổ sung. Luật giáo dục được Quốc hội thông qua ngày 2 tháng 12 năm 1998 đã quy định hệ thống giáo dục quốc dân, trong đó giáo dục đại học đào tạo hai trình độ là cao đẳng và đại học; giáo dục sau đại học đào tạo hai trình độ là thạc sĩ và tiến sĩ; giáo dục nghề nghiệp có trung học chuyên nghiệp và dạy nghề. Trong khi đó tiêu chuẩn chức danh ngạch công chức của chúng ta vẫn chưa được điều chỉnh kịp thời. Chẳng hạn ngạch chuyên viên trong các cơ quan hành chính nhà nước yêu cầu trình độ đại học và được hiểu là phải tốt nghiệp đại học. Trong khi có ý kiến cho rằng trình độ cao đẳng theo quy định là nằm trong nội dung của giáo dục đại học. Vì vậy, người tốt nghiệp cao đẳng vẫn được coi là đạt trình độ giáo dục đại học và vẫn có thể tuyển hoặc bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên. Đây là vấn đề còn đang gây tranh cãi và chưa có văn bản nào thống nhất cách hiểu để thực hiện. Trong từng tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức, các vấn đề quy định về phẩm chất, hiểu biết và trình độ cho đến nay cũng cần được sửa đổi và bổ sung cho phù hợp. Với thời gian hơn 10 năm thực hiện, các yêu cầu về hiểu biết (theo kiến thức rộng) và yêu cầu về trình độ (nghiệp vụ chuyên môn sâu) đến nay cũng cần được bổ sung và điều chỉnh cho phù hợp với điều kiện mới, đáp ứng cải cách hành chính nhà nước.

Đối với các chức danh lãnh đạo, chúng ta chưa xây dựng được một hệ thống các tiêu chuẩn chung áp dụng cho hệ thống các chức danh lãnh đạo trong các cơ quan hành chính nhà nước. Trong khi có Bộ hoặc địa phương, căn cứ vào quy định của Đảng về tiêu chuẩn chung đối với cán bộ lãnh đạo đã chủ động nghiên cứu và ban hành tiêu chuẩn đối với một số chức danh. Tuy nhiên các tiêu chuẩn này thiếu sự đồng bộ thống nhất chung có tính hệ thống, từng tiêu chuẩn cụ thể cũng chưa có quy định thống nhất về mặt trình tự và về mặt nội dung. Mà đáng lý ra chúng ta phải có một quy định tiêu chuẩn khung áp dụng cho các chức danh lãnh đạo từ cấp trưởng, phó phòng Bộ trở lên cho đến các chức danh đội trưởng, chi cục trưởng (đối với các tổ chức có hệ thống dọc), ở địa phương thì phải có từ chức danh phó trưởng phòng, trưởng phòng cấp Quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh cho đến chức danh Giám đốc, Phó giám đốc Sở. Căn cứ vào tiêu chuẩn chung này, các Bộ, ngành và địa phương xây dựng hoặc cụ thể hóa tiêu chuẩn cán bộ, công chức lãnh đạo phù hợp với đặc điểm và tính chất của cơ quan hoặc ngành mình. Nhưng

cho đến nay, khi thực hiện việc lấy phiếu tín nhiệm hoặc xem xét để bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo, hầu như các cơ quan vẫn chỉ dựa vào tiêu chuẩn chung đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý đã được Đảng quy định, mà tiêu chuẩn cụ thể thì hầu như vẫn chưa có đầy đủ. Mặt khác, khi bổ nhiệm vào các chức vụ lãnh đạo từ cấp phòng trở lên, chưa có quy định phải tối thiểu đang giữ ở ngạch nào. Dẫn đến tình trạng là cán bộ, công chức được bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo xong mới cử đi dự thi nâng ngạch. Trong khi ngạch chức danh là thể hiện cấp và trình độ chuyên môn nghiệp vụ, nói lên sự thăng tiến của cán bộ, công chức về mặt chức nghiệp trong quá trình công tác. Do đó ngạch chức danh cán bộ, công chức cũng cần phải được đưa vào trở thành một tiêu chuẩn của cán bộ, công chức lãnh đạo. Nếu người cán bộ, công chức được quy hoạch để bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo mà chưa đạt tiêu chuẩn của ngạch thì cơ quan, tổ chức phải có trách nhiệm cử họ tham dự các kỳ thi nâng ngạch để đạt tiêu chuẩn về ngạch.

* *Về việc triển khai thực hiện:* Các cơ quan nhà nước vẫn còn có nơi, có lúc chưa đảm bảo tính nghiêm túc khi thực hiện các tiêu chuẩn. Đối với tiêu chuẩn chức danh nghiệp vụ thì trong quá trình chuyển xếp lương năm 1993, vẫn có nhiều trường hợp mặc dù chưa đạt tiêu chuẩn nghiệp vụ của ngạch chức danh nhưng vẫn được chuyển xếp hoặc bổ nhiệm vào ngạch và cho nợ các tiêu chuẩn chưa đạt. Nhưng cho đến nay, các trường hợp chưa đạt tiêu chuẩn vẫn chưa trả được nợ. Có nghĩa là việc bố trí các trường hợp này công tác ở các vị trí vẫn chưa cân xứng với tiêu chuẩn quy định. Mặt khác trong quá trình thực hiện việc tuyển dụng, nâng ngạch và đào tạo cán bộ, công chức, một số cơ quan chưa thực hiện nghiêm các quy định của Đảng và Nhà nước về tiêu chuẩn. Điều đó dẫn đến việc kết quả của công tác xây dựng và phát triển đội ngũ chưa cao, dẫn đến sự bất cập của đội ngũ cán bộ, công chức đối với yêu cầu thực tiễn đặt ra. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức theo tiêu chuẩn quy định vẫn có tình trạng chưa gắn với thực tiễn, với tiêu chuẩn quy định. Việc quản lý quá trình đào tạo còn tình trạng buông lỏng về chương trình, thời gian học, chưa có sự thống nhất cao trong hệ thống các trường đào tạo.

Quá trình thực hiện tiêu chuẩn hóa cán bộ, công chức còn có tình trạng chạy theo văn bằng, chứng chỉ, lý lịch, chú trọng vào văn bằng, chứng chỉ mà coi nhẹ phẩm chất, năng lực của cán bộ, công chức, chưa chú trọng đến chất lượng công tác của cán bộ, công chức. Từ đó dẫn đến tình trạng có một số cán bộ, công chức vi phạm việc quản lý, cấp phát, sử dụng văn bằng, chứng chỉ không hợp pháp. Điều này làm giảm lòng tin của nhân dân vào đội ngũ cán bộ, công chức.

Đối với việc bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo cũng còn có cơ quan, đơn vị chưa nhận thức hoặc hiểu rõ hết các tiêu chuẩn quy định. Từ đó dẫn đến quá trình thực hiện còn nhiều vướng mắc, dư luận cán bộ, công chức còn nhiều băn khoăn. Ví dụ như về tiêu chuẩn độ tuổi chẳng hạn. Đối với các chức danh trưởng phòng cấp Quận huyện và tương đương. Cụm từ "tương đương" nhiều nơi hiểu chưa đúng, nên đã áp dụng đối với các chức danh tương đương nhưng lại thuộc các cơ quan Trung ương theo hệ thống dọc. Trong khi theo quy định của Đảng (có hướng dẫn của Ban Tổ chức Trung ương) thì độ tuổi bổ nhiệm không quá 45 chỉ áp dụng đối với cấp Quận, huyện mà thôi.

Trong nhận thức của nhiều cấp quản lý còn chưa thấy hết được tầm quan trọng của tiêu chuẩn nên chưa quan tâm đến việc quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức. Hoặc còn tùy tiện đặt ra các tiêu chuẩn không phù hợp trong quá trình tuyển chọn cán bộ,

công chức vào cơ quan, dẫn đến sự thiếu khách quan và công bằng trong quá trình xây dựng đội ngũ đồng thời đi lệch quỹ đạo của quá trình tiêu chuẩn hóa cán bộ, công chức.

Các vấn đề tồn tại nêu trên là những vấn đề cần được điều chỉnh và hoàn thiện để hệ thống tiêu chuẩn cán bộ, công chức của chúng ta trở thành cơ sở và căn cứ cho việc quy hoạch phát triển đội ngũ, tuyển chọn, nâng ngạch, bổ nhiệm và quản lý cán bộ, công chức. *Các tồn tại đó là do các nguyên nhân sau:*

- Các cấp, các ngành và của đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức chưa nhận thức được hết và đầy đủ về tầm quan trọng và sự cần thiết của việc tiêu chuẩn hóa cán bộ, công chức. Do đó việc thực hiện những tiêu chuẩn đã có đối với cán bộ, công chức nhiều nơi, nhiều lúc chưa được nghiêm túc. Thậm chí có cơ quan còn tùy tiện tự đặt ra một số các tiêu chuẩn khi tuyển dụng, bổ nhiệm không theo một nguyên tắc nào cả.

- Các cơ quan nhà nước có thẩm quyền về quản lý cán bộ, công chức chưa có sự phối hợp đồng bộ, thống nhất với nhau trong việc xây dựng và ban hành hệ thống tiêu chuẩn cụ thể các chức danh cán bộ, công chức. Hầu như tiêu chuẩn cán bộ, công chức vẫn chỉ căn cứ vào tiêu chuẩn chung mà chưa có tiêu chuẩn đầy đủ cụ thể của từng chức danh, từng vị trí công tác trong từng ngành, từng lĩnh vực. Khi thực hiện quy trình bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo, các cơ quan cũng thường chỉ tập trung vào tiêu chuẩn cán bộ lãnh đạo nói chung của Đảng mà chưa được cụ thể hóa tiêu chuẩn chung trong từng lĩnh vực.

- Việc sửa đổi, bổ sung các tiêu chuẩn đối với cán bộ, công chức chưa được triển khai kịp thời, theo kịp tiến độ của sự phát triển kinh tế, xã hội và yêu cầu của thời kỳ thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Đồng thời công tác tiêu chuẩn hóa cán bộ, công chức chưa được gắn bó và liên hệ chặt chẽ với các nội dung khác của công tác quản lý cán bộ, công chức như quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng, tuyển dụng, nâng ngạch, bổ nhiệm, sử dụng, bố trí, đánh giá,

- Công tác quy hoạch xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức chưa được quan tâm đúng mức, thậm chí bỏ quên. Việc đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức mới chỉ dừng lại và tập trung vào việc hoàn chỉnh các văn bằng, chứng chỉ theo tiêu chuẩn chức danh nghiệp vụ hoặc để làm "đẹp" hồ sơ khi tiến hành bổ nhiệm, đề bạt mà chưa chú ý đến việc đào tạo, nâng cao phẩm chất, năng lực làm việc - là những nội dung luôn được quy định trong tiêu chuẩn của cán bộ, công chức.

Vì vậy để thực hiện tốt việc tiêu chuẩn hóa cán bộ, công chức, chúng ta cần phải xây dựng được các giải pháp để khắc phục và loại bỏ các nguyên nhân trên. Từ đó mới có thể xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế.