

Thực trạng đội ngũ

Theo quy định của pháp luật ở nước ta, cán bộ công chức là công dân Việt Nam, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước, bao gồm:

- Những người do bầu cử để đảm nhiệm chức vụ theo nhiệm kỳ.
- Những người được tuyển dụng, bổ nhiệm luôn được giao nhiệm vụ thường xuyên.
- Thẩm phán và kiểm sát viên.
- Những người làm việc trong quân đội mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng, làm việc trong công an mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp.

Báo cáo mới đây của Ban cải cách hành chính cho thấy số lượng cán bộ, công chức vẫn tăng lên liên tục qua các thời kỳ từ năm 1975 đến nay. Năm 1975 tổng số cán bộ, công chức là 478.417 người, trong đó có 77.633 hành chính và 400.784 sự nghiệp. Đến năm 2000 tổng số cán bộ, công chức 1.269.000 người trong đó 189.000 hành chính và 1.080.000 sự nghiệp.

Tổng quát chất lượng và trình độ đội ngũ cán bộ, công chức: Ở trung ương có 15% cán bộ công chức chưa đáp ứng yêu cầu, ở tỉnh là 20%, ở huyện là 25%, ở chính quyền cơ sở còn thấp hơn nhiều.

Trong số 25 bộ trưởng, có 44% trên đại học, 56% đại học, 52% lý luận chính trị cao cấp, 42% trung cấp. Tuổi đời đa số từ 51 - 60 tuổi (75%), và trên 60 tuổi (24%).

Chủ tịch, phó chủ tịch ủy ban nhân dân cấp tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương gồm 212 người, trình độ trên đại

học 7%, đại học 75,5% và trung cấp 17,5%. Trình độ chính trị cao cấp 89,6%, trung cấp 10,4%. Tuổi đời từ 30 - 40 tuổi chiếm 1%, 41 - 50% tuổi chiếm 39% và từ 51 tuổi trở lên chiếm 60%.

Đội ngũ công chức từ thứ trưởng đến công chức các ngạch hành chính gồm 189.000 người, chiếm 13% so với tổng số công chức hành chính - sự

- 40 chiếm 0,06%, 41 - 50 chiếm 41,5%, 51 - 60 chiếm 64,9% và trên 60 chiếm 20%. Đội ngũ cán bộ, công chức quản lý hành chính. Số liệu điều tra ở các tỉnh, thành phố cho thấy:

- Trình độ chuyên môn
- Trên đại học: 1,22%
- Đại học: 43,83%
- Trung học: 25,26%

Nâng cao chất lượng đào tạo công chức

TS. TRƯƠNG ĐÌNH HẸ

Mỗi nước đều rất coi trọng lớp tri thức hàng đầu và bằng mọi cách lôi kéo về nước mình nguồn lực ấy, một nguồn lực trở nên năng động, di động hơn trước. Mỗi nước đều tìm ra một chiến lược, tầm nhìn cho những thập kỷ đầu thế kỷ XXI, xây dựng một nền quản lý công hiện đại, đặt trọng tâm vào tăng trưởng kinh tế và công bằng xã hội.

ngiệp và so với tổng dân cư chiếm tỷ lệ hết sức thấp là 0,25%.

Trình độ chuyên môn nhìn chung được đào tạo cơ bản, phần lớn đáp ứng tiêu chuẩn ngạch bậc. Trong số 164 công chức cấp thứ trưởng, tổng cục cơ quan thuộc Chính phủ, số có trình độ trên đại học chiếm 44%, đại học 50,9%, trung cấp 4,9%. Trình độ lý luận chính trị cao cấp 70,9%, trung cấp 29,1%. Tuổi đời 30

- Trình độ lý luận chính trị
- Cao cấp: 5,64%
- Trung cấp: 16,13%

Cán bộ quản lý nhà nước chính quyền cơ sở xã, phường, thị trấn có khoảng 110.000 người, trong đó 70.000 người là chủ tịch, phó chủ tịch, ủy viên UBND và 40.000 người là cán bộ chuyên môn thuộc 4 chức danh: văn phòng, tư pháp, địa chính và tài chính. Trình độ cán bộ xã, phường, thị trấn rất hạn chế, 80% chưa được đào tạo cơ bản về chuyên môn, nghiệp vụ chỉ được bồi dưỡng về kiến thức kinh tế, kiến thức quản lý nhà nước trong thời gian vài tuần đến 1 tháng.

Đánh giá chung

Ưu điểm: Đã xây dựng được đội ngũ về cơ bản đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước và phục vụ nhân dân trong quá trình chuyển đổi cơ chế, đại bộ phận trung thành với Đảng, Nhà nước, trình độ chuyên môn và lý luận ngày càng cao góp phần quan trọng vào những thành tựu của công cuộc đổi mới.

Khuyết điểm: Số lượng cán bộ, công chức trực tiếp thực hiện chức năng nhiệm vụ công quyền quản lý nhà nước chiếm tỷ lệ thấp, cơ cấu đội ngũ chưa hợp lý (tuổi, ngạch bậc, dân tộc ít người,



PHÁT TRIỂN KINH TẾ Tháng Một 2002

cán bộ nữ, trình độ cán bộ công chức giữa các vùng), do đó đang thiếu cán bộ công chức giỏi, thừa cán bộ công chức kém năng lực, số công chức đáp ứng tốt nhu cầu chỉ chiếm khoảng 20 – 30%, số yếu kém khoảng 20 – 30%, số công chức ở mức trung bình còn quá cao 40 – 50%, chất lượng công chức không đồng đều quá mức giữa trung ương và địa phương, giữa thành phố với các tỉnh miền núi. Một bộ phận không nhỏ, cán bộ, tha hóa, biến chất, quan liêu, hách dịch, tham nhũng.

Nguyên nhân yếu kém

- Một bộ phận cán bộ công chức vẫn chịu ảnh hưởng nếp tư duy, tác phong làm việc theo cơ chế cũ.

- Phần thiếu hụt cơ bản nhất có tính phổ biến của đội ngũ cán bộ công chức là kiến thức pháp luật, quản lý hành chính, kinh tế thị trường, ngoại ngữ, năng lực thực hành, năng lực ứng xử.

- Chế độ công cụ, quy chế công chức chưa rõ và chưa đầy đủ, dẫn đến việc đánh giá, nhận định để bạt, sử dụng và chuyển chuyển cán bộ, công chức còn tùy tiện, chủ quan làm mất tính ổn định và tính chuyên nghiệp của đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước.

- Chưa xây dựng được chiến lược cán bộ, cho thời kỳ đổi mới, công tác quản lý mang tính sự vụ, chưa có sự tiến chuyển theo hướng hiện đại hoá.

- Chế độ phân cấp quản lý, kiểm tra, thanh tra chưa rành mạch, thường xuyên, liên tục, công tác quản lý cán bộ công chức ngày càng có xu hướng lạc hậu.

Nâng cao chất lượng đào tạo

Thế kỷ 21 đang đặt ra nhiều vấn đề rất mới đối với công tác đào tạo đội ngũ cán bộ công chức. Thế giới ngày nay đang biến đổi nhanh chóng về mọi mặt. Các nước trong đó có ASEAN, đều ít nhiều có những tầm nhìn chiến lược sang những thập kỷ đầu thế kỷ XXI. Thế giới đang chứng kiến tiến bộ và đổi mới về mọi mặt, khoa học, công nghệ, viễn thông, tin học, nguồn sản phẩm hàng hóa và dịch vụ khổng lồ, phong phú là trong quan hệ quốc tế. Không còn những ngăn cách khắt khe, hàng rào hải quan giữa các quốc gia, dân tộc. Đã hình thành những hiệp hội liên quốc gia, quan hệ kinh tế chiếm ưu thế so với quan hệ chính trị, vốn chất xám, trí tuệ chiếm ưu thế so với nguồn lực thiên nhiên.

Mỗi nước đều rất coi trọng lớp tri

thức hàng đầu và bằng mọi cách lôi kéo về nước mình nguồn lực ấy, một nguồn lực trở nên năng động, di động hơn trước. Mỗi nước đều tìm ra một chiến lược, tầm nhìn cho những thập kỷ đầu thế kỷ XXI, xây dựng một nền quản lý công hiện đại, đặt trọng tâm vào tăng trưởng kinh tế và công bằng xã hội. Đó là một nền hành chính tương ứng, xuất phát từ yêu cầu và phục vụ công cuộc tăng trưởng kinh tế vĩ mô cao và bền vững, một sự phát triển năng động các nguồn nhân lực có kiến thức và kỹ năng cao, một sự thúc đẩy mọi năng lực công nghệ học, bảo vệ môi trường thiên nhiên và môi sinh, tính toán được những giá trị xã hội tích cực, giảm bớt những bất cân đối cơ cấu các vùng và các lĩnh vực.

Ở nhiều nước hiện nay, cải cách hành chính có những xu hướng như sau:

- Tìm mọi cách biết đón trước và phục vụ kịp thời những nhu cầu của công chúng.

- Tạo ảnh hưởng đối với sự phát triển và đáp ứng yêu cầu bằng những phương sách sáng tạo có hiệu quả nhất.

- Xem xét lại vai trò của khu vực công và mối quan hệ giữa khu vực công với khu vực tư.

- Nhà nước không cản trở mà trợ giúp cho các dịch vụ công cộng hay tư nhân để đạt hiệu quả và chất lượng cao hơn.

- Tăng cường các nỗ lực phát triển, xem đó là một chiến lược kích thích các lợi ích và lôi cuốn các tầng lớp nhân dân, cả khu vực công và khu vực tư vào việc thực hiện và quản lý các dịch vụ.

- Xác định lại vai trò của khu vực công đối với khu vực tư, xã hội hóa hoặc tư nhân hóa trong một số lĩnh vực.

- Coi trọng việc khuyến khích và hướng dẫn công chức có sự thay đổi thái độ trong quan hệ làm việc với công dân.

- Tạo lập một cơ chế và cơ cấu hợp tác giữa khu vực công với khu vực tư và xây dựng một sự thỏa thuận chung giữa hai bên.

- Xem xét lại các chế độ, các cơ cấu hoạt động của của công vụ.

Nhiều học giả các nước Đông Nam Á muốn tìm ra một mô hình mới về quản lý công khi bước sang thế kỷ XXI, trong đó:

- Phát triển quan hệ hợp tác giữa khu vực công và khu vực tư.

- Đề cao đạo đức công chức.

- Hướng trọng tâm vào khách hàng.

- Hướng vào kết quả công việc.

- Chuyên nghiệp hóa.
- Hiệu quả cao, chi phí thấp.
- Chia sẻ các giá trị xã hội, tinh thần.

- Tham gia quản lý.
- Thỏa mãn nhu cầu cao hơn và đạo đức, luân lý cao hơn.

- Đề cao trách nhiệm.
- Định tiêu chuẩn hoàn thành công việc và đánh giá chính xác.

- Công bằng xã hội.
- Phân quyền chức năng và lãnh thổ.

- Bảo đảm chất lượng.

Nghị quyết Hội nghị trung ương Đảng lần thứ 3 (khóa VIII) chỉ rõ: phần đầu chậm nhất đến năm 2005 trở đi, nói chung những cán bộ chủ chốt dưới 45 tuổi từ cấp huyện trở lên ít nhất phải có trình độ đại học chuyên môn, cao cấp về lý luận chính trị. Đào tạo bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm, đề bạt, khắc phục trình trạng bầu cử, bổ nhiệm rồi mới đưa đi đào tạo.

Để đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo đội ngũ cán bộ công chức, cần tập trung vào việc xác định cơ cấu cán bộ, công chức hợp lý gắn với chức năng nhiệm vụ trong các cơ quan hành chính nhà nước trung ương và ở địa phương, làm cơ sở cho việc định biên và xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ công chức. Những biện pháp sau cần được thực hiện:

- Hoàn thiện chế độ tuyển dụng cán bộ công chức, ban hành quy định thống nhất tính giảm biên chế trong cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp ở trung ương và địa phương.

- Thường xuyên đưa ra khỏi bộ máy những cán bộ, công chức không đủ năng lực, trình độ, những người vi phạm pháp luật, vi phạm đạo đức nghề nghiệp, và tạo điều kiện đổi mới trẻ hóa, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.

- Cải cách chế độ tiền lương theo quan điểm coi tiền lương là hình thức đầu tư trực tiếp cho con người, cho phát triển kinh tế – xã hội, góp phần nâng cao chất lượng cán bộ, và hoạt động công vụ.

- Đánh giá lại và có kế hoạch đào tạo cán bộ, công chức theo từng loại, tăng cường các biện pháp giáo dục cán bộ, về tinh thần trách nhiệm và ý thức tận tâm với công việc xây dựng tiêu chuẩn đạo đức lao động, tôn vinh nghề nghiệp và danh dự của cán bộ và công chức ■