

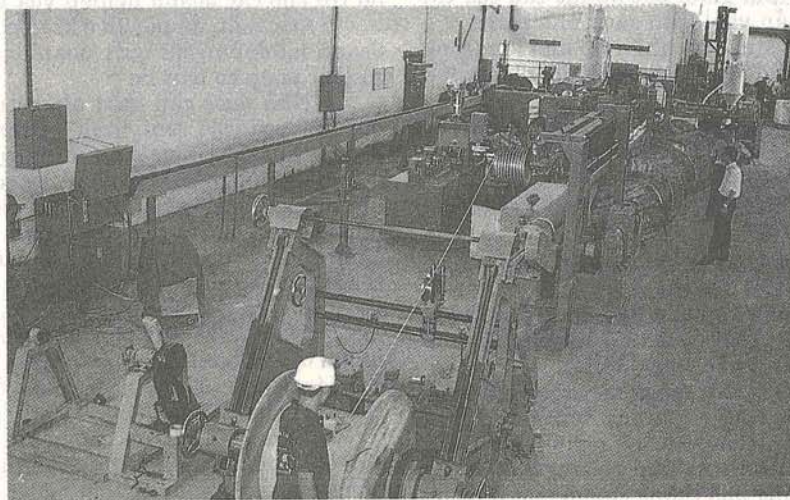
PHÁT HUY TIỀM LỰC CỦA ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC QUẢN LÝ KINH TẾ VĨ MÔ Ở NƯỚC TA

PHAN ĐÌNH QUYỀN & CUNG THỊ TUYẾT MAI

Hầu hết các nhà kinh tế hiện nay đều cho rằng nguyên nhân chủ yếu của sự thành công trong phát triển kinh tế của một quốc gia không phải là tài nguyên hay vị trí địa lý mà là ở vai trò quản lý của Chính phủ và chất xám của đội ngũ các viên chức quản lý kinh tế. Trong khuôn khổ bài viết này chúng tôi muốn trình bày thực trạng của đội ngũ viên chức quản lý kinh tế vĩ mô và vài phương hướng nhằm phát huy tiềm lực của họ trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở nước ta hiện nay.

Viên chức quản lý kinh tế vĩ mô được quan niệm là những người thực hiện các chức năng quản lý kinh tế vĩ mô cả trong các cơ quan quản lý nhà nước ở Trung ương và địa phương cũng như các cơ quan có liên quan khác không tính đến các cán bộ ở các cơ quan Đảng và khối văn hoá nghệ thuật. Họ có vai trò trong việc trực tiếp tham gia vào việc xây dựng đường lối đổi mới kinh tế của đất nước, trực tiếp thực hiện và góp phần hoàn thiện đường lối đổi mới, trực tiếp sử dụng các công cụ quản lý kinh tế và thực hiện các chính sách quản lý kinh tế của Đảng và biến các chủ trương đường lối của Đảng và nhà nước thành hiện thực.

Hiện nước ta có 61 tỉnh, bộ máy quản lý ở Trung ương có 27 bộ, cơ quan ngang bộ và 25 cơ quan trực thuộc Chính phủ với số lượng công chức hiện có là 1.236.373 người. Các cơ quan trung ương có 129.763 người



trong đó 74% có trình độ đại học trở lên. Đại bộ phận viên chức quản lý vĩ mô của ta được đào tạo tốt về chuyên môn : khoảng 80% số cán bộ đương chức trong các bộ hiện nay đã tốt nghiệp đại học và trên đại học.

Mặc dù có khoảng 2/3 số cán bộ quản lý vĩ mô của ta được đào tạo trước năm 1989 được xem là chưa có kinh tế thị trường nhưng nhờ biết không ngừng được bồi dưỡng tự vươn lên nên có thể nói rằng những họ đã nắm bắt được yêu cầu, bản chất, cơ chế hoạt động của kinh tế thị

trường mà còn thích nghi được với cơ chế mới, tiếp cận được kiến thức kinh nghiệm quản lý kinh tế thị trường của các nước trên thế giới, hơn nữa đã bắt đầu sử dụng các công cụ quản lý kinh tế mà trong nền kinh tế kế hoạch hoá mệnh lệnh trước đây không hề có hoặc nếu có thì chỉ là những tên gọi nhưng khác hẳn về nội dung, bản chất và cách sử dụng. Nhìn chung đội ngũ viên chức quản lý vĩ mô nước ta đã góp phần khá lớn vào quá trình đổi mới thắng lợi cơ chế quản lý kinh tế vĩ mô ở nước ta. Tuy nhiên, thực trạng đội ngũ viên chức quản lý vĩ mô hiện nay bộc lộ những yếu kém khá rõ :

Thứ nhất, có hiện tượng vừa thừa vừa thiếu và một sự hụt hẫng lớn về số lượng và chất lượng cán bộ, và sự bất cập về kiến thức quản lý.

Đa số cán bộ quản lý vĩ mô của ta được đào tạo tích lũy kinh nghiệm trong nền kinh tế không có thị trường nên với những kiến thức chưa có hệ thống mới được bồi dưỡng gần đây chưa thể giúp họ đủ sức làm chủ và điều khiển được sự vận động của cơ chế thị trường thậm chí đôi lúc lại lúng túng giữa 2 cơ chế quản lý kinh tế, chưa biết huy động sử dụng một cách đồng bộ hiệu quả hệ thống các

công cụ và thực lực kinh tế nhà nước để điều tiết vĩ mô nền kinh tế thị trường đang hình thành ; và tình trạng quan liêu tham nhũng tiêu cực còn xảy ra khá nghiêm trọng. Hiện tượng thừa cán bộ được hiểu là thừa số lượng người so với yêu cầu nhiệm vụ công tác cụ thể trong từng cơ quan quản lý vĩ mô hoặc thừa những người không đáp ứng được yêu cầu mới về chuyên môn nhiệm vụ.

Thứ hai, có sự phân bố không hợp lý về tuổi tác và giới tính.

Đa số cán bộ quản lý vĩ mô của ta là nam giới: tỉ lệ nam bình quân là 65%, nữ là 35%. Nam nhiều nhất là ở Bộ thương mại 81%, nữ nhiều nhất là ở Ngân hàng nhà nước 48%. Gần một nửa cán bộ có độ tuổi trên 45, chỉ 1/5 cán bộ dưới 35 tuổi. Chỉ có 2 ngành tài chính và ngân hàng là tỉ lệ cán bộ trẻ dưới 35 tuổi cao nhất: Ngân hàng nhà nước có 43% và Bộ Tài chính có 44%. Số cán bộ ở độ tuổi dưới 35 chỉ chiếm 5% ở Bộ thương mại, 4% ở Bộ công nghiệp. Ở hai Bộ công

ng nghiệp và Bộ nông nghiệp và phát triển nông thôn có tỉ lệ cán bộ trên 45 tuổi là cao nhất : tương ứng là 76% và 69%. Số lượng cán bộ phân bố không đồng đều giữa các nhóm tuổi. Nhóm tuổi từ 40-45 và 55-60 sẽ nghỉ hưu trong vòng 5 năm nữa chiếm tỉ lệ rất cao. Như vậy trong 10-15 năm nữa số cán bộ lớn tuổi đẩy kinh nghiệm sẽ nghỉ hưu với khoảng 4-5% cán bộ trẻ đương chức hôm nay khó có thể đảm đương công việc quản lý vĩ mô có hiệu quả trong tương lai .

1. Nguyên nhân của những yếu kém nói trên

- Thứ nhất, như đã trình bày đa số cán bộ quản lý vĩ mô của ta được đào tạo tích lũy kinh nghiệm trong mô hình kinh tế không có thị trường. Hơn nữa cách đào tạo phần lớn theo kiểu sách vở giáo điều xa rời cuộc sống theo kinh nghiệm các nước xã hội chủ nghĩa không thật phù hợp với điều kiện kinh tế- xã hội của ta.

- Thứ hai, đã nhiều năm sau đổi mới mặc dù ta đã đạt được một số thành tựu kinh tế nhất định nhưng vẫn chưa có một chiến lược lựa chọn, phát hiện, đào tạo, bố trí, sử dụng, đề bạt, chuyển chuyển, sàng lọc và đãi ngộ cán bộ một cách hợp lý tương xứng với tầm vóc công cuộc đổi mới.

Ta chưa thật sự có chiến lược "chiêu hiền đãi sĩ" thu hút được nhân tài, đôi lúc còn nhấn mạnh công lao của quá khứ và xem chức vụ trong quản lý là chỗ chia phần những thành quả sau chiến thắng. Trong điều kiện chưa có pháp lệnh về chống tham nhũng và pháp lệnh về cán bộ công chức hoặc có như hiện nay nhưng chưa được triển khai một cách hiệu quả thì chính sách cán bộ xem bộ máy nhà nước là nơi giải quyết lao động dư thừa hoặc để giải quyết theo kiểu nói trên thì bộ máy nhà nước không thể hiệu quả và không thể xoá bỏ được các hiện tượng tiêu cực.

Tư duy cũ về công tác cán bộ xem việc đề bạt bố trí chuyển chuyển và đãi ngộ cán bộ quản lý theo kiểu công chức gắn với một chức vụ nào đó trong biên chế mà không được coi là một nghề và không có cơ chế kiểm tra đánh giá sàng lọc lại theo định kỳ phù hợp dựa vào kết quả và hiệu quả công việc. Biên chế nhà nước được xem là chỗ dựa an toàn nhất tránh được mọi sự cạnh tranh

tai hại về việc làm và thu nhập. Thù lao lao động trong nhiều trường hợp không đủ tái sản xuất giản đơn sức lao động ...

- Thứ ba, ta chưa có một chương trình đào tạo lại một cách có hệ thống, đồng bộ có hiệu quả về kinh tế thị trường. Để nâng cao trình độ của cán bộ quản lý một số nơi đã chủ động mở các khoá đào tạo thông qua liên kết với các trường đại học và các viện... tuy có đem lại những kết quả nhất định nhưng nếu không được quản lý hướng dẫn sát sao nhằm hạn chế những mặt trái của thị trường trong lĩnh vực đào tạo thì hậu quả sẽ khó có thể lường được

2. Một vài giải pháp phát huy tiềm lực đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế vĩ mô ở nước ta

Để phát huy tiềm lực của đội ngũ cán bộ quản lý vĩ mô cần phải có sự tác động đồng bộ trên nhiều mặt. Có thể nêu một vài giải pháp cơ bản sau đây :

Một là, phải có chiến lược xây dựng đội ngũ viên chức nhà nước đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa.

Cần phải đặt công tác cán bộ lên đúng tầm của sự nghiệp xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và của công cuộc công nghiệp hoá hiện đại hoá đất nước. Phải đặt trên cơ sở một qui trình chặt chẽ khoa học từ phát hiện tuyển chọn đào tạo bố trí sử dụng và đãi ngộ phù hợp với nền kinh tế thị trường. Việc tuyển chọn nhân tài phải dân chủ bình đẳng với mọi công dân không kể vị trí xã hội của họ. Ai có tài đáp ứng tiêu chuẩn có khả năng vượt qua các kỳ thi tuyển thì sẽ được chọn làm viên chức quản lý nhà nước về kinh tế. Cần đa dạng hoá các hình thức tuyển chọn bên cạnh hình thức thi tuyển công

chức.

Hai là, phải tiêu chuẩn hoá viên chức quản lý nhà nước về kinh tế phù hợp với kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Cần phải đưa ra được những tiêu chuẩn cụ thể về các mặt về đạo đức, kiến thức chuyên môn kiến thức bổ trợ, trình độ chính trị, ngoại ngữ vĩ mô để làm cơ sở tuyển chọn đề bạt bố trí sử dụng và đãi ngộ, tránh đánh giá con người một cách cảm tính tùy tiện do không cùng bè cánh, cục bộ địa phương

Ba là, phải sàng lọc, sắp xếp đào tạo lại đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế vĩ mô.

Việc đào tạo lại phải được tiến hành một cách căn cơ, có hệ thống và được quản lý hướng dẫn một cách nghiêm túc hơn. Cần phải rà soát xem những đối tượng nào, số lượng và mức độ cần đào tạo lại và quan tâm đúng mức các môn học có liên quan trực tiếp với công tác quản lý vĩ mô như các môn học kinh tế, luật và các môn về quản lý nhà nước.

Việc sắp xếp bố trí, cơ cấu lại cán bộ phải bảo đảm sự liên tục giữa các thế hệ. Mạnh dạn đề bạt cán bộ trẻ có tài năng, đạo đức vào những vị trí quan trọng ... Đồng thời, cần có chính sách đãi ngộ thích đáng các chuyên gia, cố vấn kinh tế đầu đàn.

Bốn là, phải có chế độ đãi ngộ một cách tương xứng với cống hiến của đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế nhằm hạn chế tình trạng các nhân tài quản lý trong khu vực nhà nước bị thu nhập điều tiết sang các khu vực kinh tế khác đồng thời thực hiện có hiệu quả pháp lệnh chống tham nhũng, loại khỏi bộ máy nhà nước những cán bộ kém năng lực thoái hoá biến chất quan liêu và tham nhũng

Tài liệu tham khảo : *Tạp chí Nghiên cứu kinh tế*, số 235, tháng 12.1997

