

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

NGUYỄN THỌ ÁNH*

Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức chất lượng, hiệu quả là một trong những yếu tố quyết định thành công của công cuộc cải cách hành chính. Trên cơ sở phân tích sự cần thiết cũng như một số yêu cầu phải xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính hiện nay; bài viết đề xuất một số giải pháp nhằm xây dựng một đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu sự nghiệp cải cách hành chính, góp phần tạo ra một nền công vụ hiện đại, minh bạch và hiệu quả, đáp ứng kỳ vọng của người dân và doanh nghiệp ở nước ta hiện nay.

Từ khóa: Xây dựng đội ngũ; cán bộ, công chức; yêu cầu; đáp ứng; cải cách hành chính.

Building a high-quality and efficient workforce of cadres and civil servants is crucial for the success of administrative reform. Based on an analysis of the necessity and specific requirements for developing such a workforce, the article proposes several solutions to address the current demands of administrative reform. The goal is to create a modern, transparent, and effective civil service system that meets the expectations of citizens and businesses in Vietnam today.

Keywords: Workforce development; cadres; civil servants; requirements; meet the demands; administrative reform.

NGÀY NHẬN: 18/11/2024

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 21/12/2024

NGÀY DUYỆT: 14/02/2025

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.349.2025.1089>

1. Sự cần thiết phải xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính hiện nay

Một trong những nội dung của *Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021 - 2030* được Nghị quyết số 76/NQ-CP ngày 15/7/2021 của Chính phủ nhấn mạnh là xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, có năng lực, phẩm chất đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và sự phát triển đất nước. Đây là nhiệm vụ vừa cấp bách, vừa thường xuyên và lâu dài, đòi hỏi

phải được nghiên cứu, đưa ra các giải pháp có tính khả thi cao để đạt được mục tiêu trên.

Cải cách hành chính là một quá trình đổi mới sâu rộng nhằm nâng cao hiệu quả và hiệu lực hoạt động của bộ máy nhà nước. Mục tiêu cuối cùng của quá trình này là phục vụ tốt hơn cho người dân, doanh nghiệp và góp phần thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Thành công của quá trình này phụ thuộc rất lớn vào chất lượng đội ngũ

* TS, Học viện Báo chí và Tuyên truyền

cán bộ, công chức. Cán bộ, công chức là người trực tiếp thực hiện các chính sách, quy định của Nhà nước, là cầu nối giữa Nhà nước và người dân. Vì vậy, việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính là một yêu cầu cấp thiết và mang tính quyết định, như:

(1) *Thực hiện và triển khai chính sách:* cán bộ, công chức là những người trực tiếp đưa các chính sách mới vào cuộc sống. Nếu không có đội ngũ đủ năng lực, việc triển khai các chính sách sẽ gặp nhiều khó khăn.

(2) *Cung cấp dịch vụ công:* cán bộ, công chức là cầu nối giữa Nhà nước và người dân. Thái độ phục vụ, chuyên môn của cán bộ, công chức ảnh hưởng trực tiếp đến sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp, từ đó tác động đến uy tín của Đảng, các cấp chính quyền.

(3) *Đổi mới sáng tạo:* trong quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, cán bộ, công chức luôn phải học hỏi và áp dụng những phương pháp làm việc mới, công nghệ mới để nâng cao hiệu quả công việc.

(4) *Tham gia xây dựng chính sách:* cán bộ, công chức là những người làm việc trực tiếp, đồng thời là người hiểu rõ nhất những khó khăn, vướng mắc trong thực tiễn. Vì vậy, lắng nghe ý kiến của người dân, doanh nghiệp sẽ giúp cán bộ, công chức xây dựng các chính sách phù hợp hơn với tình hình thực tế.

(5) *Truyền thông chính sách:* cán bộ, công chức có vai trò quan trọng trong việc giải thích, truyền đạt các chính sách mới đến người dân, giúp họ hiểu rõ và hợp tác cũng như nắm bắt được quyền lợi và nghĩa vụ mà họ được hưởng.

Từ những vai trò trên, có thể khẳng định, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có năng lực tốt đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong cải cách nền hành chính. Cán bộ, công chức có trình độ chuyên môn cao sẽ nhanh chóng nắm bắt và thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ được giao, đáp ứng yêu cầu của người dân,

doanh nghiệp; từ đó, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, yêu cầu đổi mới sáng tạo ngày càng cao thì càng cần phải xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức có tư duy đổi mới, sáng tạo, có đạo đức công vụ tốt, liêm chính, trong sạch để hạn chế tối đa tình trạng tham nhũng, tiêu cực, góp phần xây dựng một nền hành chính trong sạch, vững mạnh.

Đồng thời, sẵn sàng thích ứng với những thay đổi của thực tiễn. Đó cũng là yêu cầu của Tổng Bí thư Tô Lâm trong Hội nghị toàn quốc quán triệt, triển khai tổng kết việc thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương (khóa XII): (1) Phải có “liều thuốc đủ mạnh” để trị căn bệnh cán bộ làm việc máy móc, tiêu cực, những nhiễu, “hành dân”, “hành doanh nghiệp”, có lợi ích cá nhân thì mới làm, cố tình làm chậm công việc, xin ý kiến lòng vòng, đổ lỗi cho thể chế, đổ lỗi cho sự trách nhiệm; (2) Đội ngũ cán bộ, đảng viên phải nêu cao tinh thần trách nhiệm, gương mẫu thực hiện nhiệm vụ trên tinh thần đặt lợi ích chung lên trên hết, mạnh dạn đổi mới, sáng tạo, đột phá, dũng cảm hy sinh để đất nước phát triển; (3) Chuẩn bị thật tốt đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất và năng lực đáp ứng được yêu cầu phát triển mới. Mỗi cán bộ, đảng viên phải không ngừng tự học hỏi để “nâng mình lên” để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn mới của đất nước, nếu không đáp ứng được thì tự nguyện đứng sang một bên để người khác làm¹.

2. Một số yêu cầu đối với công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong cải cách hành chính

Thứ nhất, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức một cách bài bản về chuyên môn và nghiệp vụ liên quan đến công việc của mình. Việc bồi dưỡng không chỉ giới hạn ở kiến thức chuyên ngành mà còn cần chú trọng đến kiến thức pháp lý, quản lý, khả năng thích ứng với những thay đổi của môi trường

làm việc cũng như các kỹ năng mềm (kỹ năng giao tiếp hiệu quả; kỹ năng làm việc nhóm; kỹ năng giải quyết vấn đề; kỹ năng học hỏi và thích nghi) để đáp ứng yêu cầu công việc ngày càng phức tạp. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần được cập nhật thường xuyên, gắn liền với thực tế và nhu cầu cải cách hành chính.

Thứ hai, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có tinh thần cải cách và đổi mới mạnh mẽ, phải chủ động đề xuất, sáng tạo trong công việc để cải thiện quy trình hành chính, loại bỏ các thủ tục hành chính rườm rà, giảm bớt các văn bản, giấy tờ không cần thiết và tăng cường tính minh bạch trong công tác; đồng thời, phải có trách nhiệm cao trong việc thực thi công vụ, bảo đảm thực hiện đúng và đầy đủ các nhiệm vụ được giao, không để xảy ra tình trạng chậm trễ, thiếu sót trong công việc.

Thứ ba, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có tinh thần hợp tác, phối hợp chặt chẽ với các bộ, ngành, tổ chức khác để giải quyết các vấn đề phức tạp, cắt giảm thủ tục hành chính. Bên cạnh đó, phải xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có năng lực quản lý và sử dụng nguồn lực nhà nước hiệu quả, rõ ràng, minh bạch, tránh lãng phí, phù hợp với các mục tiêu cải cách hành chính.

Thứ tư, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức phải có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt; có ý thức trách nhiệm cao, trung thực, liêm chính, đặt lợi ích chung lên trên lợi ích cá nhân; nghiêm chỉnh chấp hành pháp luật, quy định của Nhà nước và của cơ quan; tôn trọng Nhân dân, gần dân, lắng nghe ý kiến của Nhân dân, phục vụ Nhân dân tận tình, chu đáo.

Thứ năm, trang bị cho cán bộ, công chức một bộ kỹ năng đa dạng và toàn diện về: (1) Kỹ năng số cơ bản và nâng cao: giúp phân tích và xử lý dữ liệu, số liệu, tạo báo cáo; hiểu biết về các ngôn ngữ lập trình phổ biến, như Python để tự động hóa công việc; sử dụng các phần mềm, như: Canva, Adobe Photoshop

để tạo các ấn phẩm, hình ảnh phục vụ cho công việc; bảo vệ thông tin cá nhân và dữ liệu của cơ quan, phòng tránh các rủi ro an ninh mạng; (2) Tư duy số: có tư duy logic, hệ thống, khả năng nhìn nhận vấn đề một cách tổng thể.

Thời gian qua, mặc dù công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức nhằm đáp ứng với yêu cầu của cải cách hành chính đạt được một số kết quả nhất định, như: việc tuyển dụng công chức có ứng dụng công nghệ thông tin; việc thu hút những người có tài năng vào làm việc trong các cơ quan nhà nước; việc thi tuyển cạnh tranh để bổ nhiệm vào chức danh lãnh đạo, quản lý. Công tác đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức có sự đổi mới nhưng công tác này vẫn còn một số hạn chế nhất định, như: chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức có nơi chưa đồng đều, thậm chí còn yếu; một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức khi giải quyết công việc liên quan đến tổ chức và người dân chưa làm hết trách nhiệm, còn có hành vi những nhiễu, tiêu cực². Vì vậy, cần có giải pháp để giải quyết tình trạng này nhằm đáp ứng yêu cầu, mục tiêu cải cách hành chính trên từng nội dung cụ thể trong giai đoạn 2021 - 2030.

3. Những giải pháp chủ yếu

Để xây dựng một đội ngũ cán bộ, công chức chất lượng, hiệu quả, góp phần thúc đẩy thành công trong công tác cải cách hành chính, cần có những giải pháp đồng bộ và toàn diện:

Một là, tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy, lãnh đạo cơ quan: (1) Lãnh đạo gương mẫu: các cấp lãnh đạo phải là tấm gương về tinh thần cải cách, sáng tạo và trách nhiệm trong công việc. Lãnh đạo có vai trò quan trọng trong việc chỉ đạo, giám sát và bảo đảm triển khai đúng đắn các chính sách cải cách hành chính; (2) Thúc đẩy đổi mới từ cấp cơ sở: các cơ quan, đơn vị cần thúc đẩy cải cách hành chính từ cấp cơ sở, tạo ra những thay đổi thực sự từ việc

tiếp nhận, giải quyết công việc cho đến việc tổ chức thực hiện các chính sách cải cách hành chính.

Hai là, phát huy vai trò của xã hội và Nhân dân trong xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức. Đội ngũ cán bộ, công chức từ Nhân dân mà ra, vì Nhân dân mà phục vụ. Vì vậy, Nhân dân trở thành một chủ thể quan trọng trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức. Để phát huy vai trò của Nhân dân trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, cần làm tốt những việc sau: (1) Tuyên truyền, phổ biến và hướng dẫn Nhân dân thực hiện tốt quyền bầu cử những người tham gia cơ quan lãnh đạo chính quyền các cấp, lãnh đạo các đoàn thể chính trị - xã hội; (2) Tạo điều kiện để Nhân dân thực hiện tốt quyền giám sát cán bộ, công chức trong quá trình thực thi công vụ và giám sát quá trình tuyển dụng công chức, viên chức; (3) Tạo điều kiện cho Nhân dân tham gia vào việc đánh giá cán bộ, công chức theo chức danh và vị trí việc làm.

Ba là, làm tốt công tác quản lý cán bộ, công chức. Việc quản lý cán bộ, công chức giúp cho cơ quan tổ chức nắm vững tình hình cán bộ, công chức (về số lượng, cơ cấu, tình hình tư tưởng, phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ, năng lực, thái độ và mức độ thực hiện nhiệm vụ được giao, uy tín...). Đây là cơ sở để cơ quan có thẩm quyền xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ và thực hiện các chính sách cán bộ, công chức, như: quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, thi đua, khen thưởng, đề bạt, bổ nhiệm.

Bốn là, tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp, hiện đại, như: cải thiện cơ sở vật chất, đầu tư trang thiết bị làm việc, phát triển hạ tầng công nghệ thông tin để cán bộ, công chức có thể làm việc trong môi trường hiệu quả, hiện đại. Đẩy mạnh công tác quản lý: đưa ra các quy trình làm việc rõ ràng, minh bạch và phù hợp với yêu cầu cải cách hành chính, giúp giảm thiểu thủ tục hành chính và nâng cao hiệu quả công việc.

Năm là, các cơ quan nhà nước phải tạo cho cán bộ, công chức có môi trường làm việc thuận lợi, công bằng, khuyến khích sự sáng tạo và cải tiến trong công việc. Chính sách đãi ngộ hợp lý để giúp thu hút, giữ chân và phát triển nhân tài trong bộ máy hành chính.

Sáu là, xây dựng văn hóa công vụ trong bộ máy hành chính, như: tăng cường tuyên truyền và giáo dục về đạo đức công vụ, trách nhiệm công dân, lòng trung thực và tinh thần phục vụ người dân của cán bộ, công chức. Đây là yếu tố quan trọng để nâng cao chất lượng công vụ và bảo đảm thực thi hiệu quả cải cách hành chính; tăng cường tính minh bạch và công bằng: cán bộ, công chức cần tuân thủ các quy định về minh bạch trong công việc, từ việc giải quyết thủ tục hành chính đến việc công khai các thông tin liên quan đến công vụ, nhằm xây dựng niềm tin của người dân vào bộ máy nhà nước □

Chú thích

1. *Phát biểu của đồng chí Tổng Bí thư Tô Lâm tại Hội nghị toàn quốc quán triệt, triển khai tổng kết việc thực hiện Nghị quyết 18.* [https://: special.nhandan.vn](https://special.nhandan.vn), ngày 01/12/2024.

2. *Tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính nhà nước, đáp ứng yêu cầu xây dựng nền hành chính dân chủ, chuyên nghiệp, hiện đại, hiệu lực, hiệu quả.* <https://www.tapchicongsan.org.vn>, ngày 22/8/2023.

Tài liệu tham khảo:

1. Ban Chấp hành Trung ương (khóa XII) (2017). *Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị Trung ương 6 (khóa XII) về “Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả”.*

2. Chính phủ (2017). *Nghị quyết số 76/NQ-CP ngày 15/7/2021 ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021 - 2030.*

3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI.* H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật.