

GIẢI PHÁP TẠO ĐỘNG LỰC CHO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TRONG THỰC HIỆN NHIỆM VỤ, MỤC TIÊU CẢI CÁCH THỦ TỤC HÀNH CHÍNH

NGUYỄN ĐỨC QUYỀN*

Cải cách hành chính luôn là yêu cầu tất yếu được hầu hết các quốc gia trên thế giới ưu tiên. Mục tiêu của cải cách hành chính là xây dựng nền hành chính nhà nước hiện đại, linh hoạt, hiệu quả nhằm giảm thiểu rủi ro và phiền hà. Hơn nữa, nền hành chính cần hướng tới phục vụ lợi ích cộng đồng với mục tiêu là hoàn thiện hệ thống hành chính phát triển, hiện đại. Vì vậy, tạo động lực cho đội ngũ cán bộ, công chức trong thực hiện nhiệm vụ, mục tiêu cải cách hành chính là hết sức cần thiết, là biện pháp quan trọng góp phần đạt được các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội.

Từ khóa: Cải cách thủ tục hành chính; cán bộ, công chức; tạo động lực; thực thi công vụ.

Administrative reform remains an essential requirement prioritized by most countries worldwide. The goal of administrative reform is to construct a modern, flexible, and efficient state administrative system aimed at minimizing risks and inconveniences. Furthermore, the administrative system needs to focus on serving the community's interests to refine a developed and modern administrative system. Therefore, fostering motivation among the cadre of officials and civil servants in fulfilling the objectives of administrative procedure reform is highly necessary. It stands as a crucial measure contributing to achieving socio-economic development goals.

Keywords: Administrative procedure reform; officials, civil servants; motivation; public service performance.

NGÀY NHẬN: 07/10/2023 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 19/12/2023 NGÀY DUYỆT: 15/01/2024

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.336.2024.746>

1. Đặt vấn đề

Cải cách thủ tục hành chính là một phần quan trọng trong quá trình cải cách hành chính, đặc trưng bởi mối liên hệ rõ ràng giữa Nhà nước và công dân, cũng là lĩnh vực gây nhiều tranh cãi và đòi hỏi sự đổi mới liên tục. Hơn nữa do nguồn lực vẫn còn hạn chế, không thể thực hiện đồng thời nhiều nội

dung cải cách, như: cải cách tài chính công, cải cách tiền lương, cải cách tổ chức bộ máy... Thông qua cải cách thủ tục hành chính, có thể xác định nguyên tắc căn bản trong việc cơ quan nhà nước tương tác với công dân, từ đó xây dựng một bộ máy phù

* TS, Học viện Cán bộ TP. Hồ Chí Minh

hợp và chọn lựa đội ngũ cán bộ, công chức hợp lý để đáp ứng yêu cầu công việc và mục tiêu của cải cách hành chính. Vì vậy, cải cách thủ tục hành chính được xem như bước khởi đầu để thực hiện các nội dung cải cách khác, như: nâng cao chất lượng thể chế, nâng cao trình độ, thay đổi thói quen, cách làm, nếp nghĩ của cán bộ, công chức cũng như phân công và phân cấp thực hiện nhiệm vụ giải quyết công việc của người dân.

Cải cách thủ tục hành chính đóng góp quan trọng vào việc thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội. Thông qua việc cải cách thủ tục hành chính, loại bỏ những rào cản trong quy trình thực hiện thủ tục hành chính đối với cuộc sống của người dân, giúp giảm bớt chi phí và rủi ro mà họ phải đối diện trong việc thực hiện các thủ tục này. Khi các thủ tục hành chính được đơn giản hóa, việc cắt giảm chi phí tuân thủ các thủ tục mà xã hội phải gánh chịu cũng được tối đa hóa. Ngoài ra, việc đơn giản hóa thủ tục hành chính sẽ giúp nâng cao vị trí xếp hạng của Việt Nam trong các chỉ số đánh giá tính minh bạch, môi trường kinh doanh và năng lực cạnh tranh. Những giá trị vô hình này, mặc dù không nhìn thấy trực tiếp nhưng lại có tác động to lớn đến việc phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, với mục tiêu xây dựng một nền hành chính phát triển, hiện đại, tuân thủ nguyên tắc vì Nhân dân của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa (XHCN).

2. Tạo động lực cho cán bộ, công chức cơ quan hành chính nhà nước đạt mục tiêu cải cách thủ tục hành chính

Tính tích cực của cán bộ, công chức thể hiện qua nhiều khía cạnh. Đầu tiên, họ luôn nỗ lực nâng cao trình độ chuyên môn và năng lực quản lý để đáp ứng yêu cầu công việc ngày càng phức tạp và đa dạng. Họ tự học hỏi, tìm kiếm kiến thức mới và áp dụng công nghệ tiên bộ vào công tác quản lý và phục vụ Nhân dân. Tính tích cực của cán bộ công chức thể hiện qua tinh thần làm việc

đội nhóm, sẵn lòng hỗ trợ và hợp tác với đồng nghiệp. Họ chia sẻ thông tin, kinh nghiệm và tạo môi trường làm việc hòa đồng, đoàn kết, thúc đẩy sự phát triển chung của đội ngũ. Cán bộ, công chức luôn tôn trọng, lắng nghe và đáp ứng nhu cầu, ý kiến của người dân. Họ thể hiện lòng tận tâm, chu đáo trong việc giải quyết thủ tục hành chính, giải đáp thắc mắc của công dân và doanh nghiệp. Tính tích cực của cán bộ, công chức thể hiện qua việc đấu tranh chống tham nhũng, lãng phí và tinh thần cải cách, trung thực và không chấp nhận hành vi vi phạm đạo đức, pháp luật.

Quá trình cải cách thủ tục hành chính ở nước ta cho thấy, tính tích cực của cán bộ, công chức là đòn bẩy quan trọng giúp nâng cao chất lượng, hiệu quả và uy tín của hệ thống hành chính nhà nước, giúp người dân và doanh nghiệp tin tưởng, hài lòng hơn đối với hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước, đồng thời, đề ra những biện pháp nhằm bảo đảm bộ máy hành chính phục vụ tốt hơn cho nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Cải cách thủ tục hành chính được ưu tiên và thực hiện từ giai đoạn đầu của quá trình cải cách. Thủ tục hành chính không chỉ liên quan đến các hoạt động nội bộ của một cơ quan hoặc cấp chính quyền mà còn ảnh hưởng đến tổ chức và công dân trong quan hệ với Nhà nước. Các quyền và nghĩa vụ của công dân đều phải được thực hiện thông qua thủ tục hành chính được quy định và giải quyết trực tiếp bởi các cơ quan và cấp chính quyền trong cả nước. Cải cách thủ tục hành chính nhằm tạo ra sự thay đổi cơ bản trong quá trình giải quyết công việc giữa các cơ quan nhà nước, giữa các cơ quan nhà nước và tổ chức xã hội, cũng như giữa các cơ quan nhà nước và công dân. Nói cách khác, thủ tục hành chính đại diện cho cách mà cơ quan công quyền phục vụ người dân trong việc thực hiện trách nhiệm mà Nhân dân đã giao cho họ.

Thủ tục hành chính là cơ sở pháp lý để công dân, tổ chức, doanh nghiệp và các đối tượng quản lý khác thực hiện và bảo vệ quyền và nghĩa vụ; là phương tiện để kiểm tra và kiểm soát tính đúng đắn trong hoạt động quản lý của các cơ quan và công chức nhà nước, đồng thời ngăn ngừa vi phạm pháp luật đối với các hoạt động công vụ và bảo đảm các cơ quan hành chính và công chức tôn trọng các quyền hợp pháp của công dân.

Cải cách thủ tục hành chính đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy, mở rộng và củng cố nguyên tắc dân chủ XHCN trong quản lý nhà nước; giúp tiết kiệm thời gian, sức lực và phản ánh trình độ pháp lý cũng như kỹ thuật ban hành luật pháp của đất nước. Cải cách thủ tục hành chính không chỉ là một hoạt động cụ thể mà còn là một quá trình liên tục và không ngừng đòi hỏi sự cam kết từ tất cả các cơ quan và đơn vị trên mọi cấp. Đây là trách nhiệm của từng cán bộ, công chức nhà nước, do đó cần phải xây dựng tinh thần cải cách trong tất cả đội ngũ cán bộ, công chức và nhân viên trong các cơ quan hành chính nhà nước. Tinh thần này hướng tới việc nâng cao chất lượng phục vụ Nhân dân ngày một tốt hơn và hiệu quả hơn.

Trong thời gian gần đây, cải cách thủ tục hành chính tại các cơ quan, đơn vị đã đạt được những kết quả tích cực và có nhiều bước tiến đáng kể. Tuy nhiên, sự vận động của nền kinh tế thị trường và xu thế hội nhập và toàn cầu hóa đòi hỏi thủ tục hành chính, cũng như phong cách làm việc của cán bộ, công chức trong việc giải quyết các yêu cầu và đòi hỏi của Nhân dân phải đơn giản, nhanh chóng và thuận tiện hơn. Do đó, việc cải cách thủ tục hành chính hay đơn giản hóa thủ tục vẫn còn nhiều vấn đề nan giải.

Những thuận trong cải cách thủ tục hành chính được ghi nhận là đã thu hút sự quan tâm đặc biệt từ Đảng, chính quyền, ban ngành, đoàn thể và Nhân dân. Đội ngũ lãnh đạo và cán bộ, công chức đã thể hiện sự năng

động và nhiệt tình cũng như có năng lực chuyên môn tốt để chuyển từ phục vụ sang cung cấp dịch vụ hành chính công; đồng thời luôn tự nhận trách nhiệm cao trong việc hoàn thành nhiệm vụ của mình, hướng đến sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp. Tổ chức bộ máy cũng đã dần được sắp xếp tinh gọn, ưu tiên đầu tư vào cơ sở vật chất, ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý hành chính và triển khai nhiệm vụ. Điều này đã giúp cải thiện quá trình thực hiện các thủ tục hành chính và tăng cường hiệu suất công việc; bảo đảm công khai, minh bạch, đồng thời phát huy tinh thần dân chủ trong mọi hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước. Điều này đã xây dựng được niềm tin mạnh mẽ từ các tổ chức, đoàn thể xã hội và Nhân dân đối với đội ngũ cán bộ, công chức.

Tuy nhiên, những khó khăn có thể kể đến là, vẫn còn một số cán bộ, công chức có nhận thức chưa đầy đủ về việc thực hiện thủ tục hành chính, trở nên quá máy móc và quan trọng hóa, dẫn đến sự phiền toái trong quá trình thực hiện các thủ tục. Những thủ tục hành chính phức tạp và không minh bạch đã tạo ra các hành vi tiêu cực, tham nhũng vặt. Một số cán bộ và nhân viên cũng chưa đạt đủ trình độ quản lý và năng lực chuyên môn để đáp ứng đúng nhu cầu và xu thế phát triển hiện nay. Quá trình tuyển chọn và đề bạt cán bộ, công chức vẫn chưa minh bạch, công khai. Việc đánh giá cán bộ, công chức còn thiếu sự cụ thể và công bằng, việc sắp xếp cán bộ chưa đáp ứng đúng chuyên môn, chưa đúng người đúng việc...

3. Một số giải pháp

Một là, nâng cao hiệu quả công tác tổ chức cán bộ.

Giải pháp then chốt để nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức hiện nay là cần xác định rõ danh mục công việc cho từng vị trí công chức trong cơ quan hành chính nhà nước. Để giải quyết vấn đề này, mỗi vị trí công tác cần có một "bản mô tả

công việc" chi tiết, nêu rõ vị trí công việc là gì, nhiệm vụ chính là gì và chịu trách nhiệm như thế nào; cần thực hiện công bằng, khách quan và minh bạch trong tuyển chọn, đánh giá và đề bạt cán bộ, công chức. Việc bổ nhiệm cán bộ phải được thực hiện một cách chặt chẽ, khoa học và dân chủ, đồng thời nhất thiết phải dựa trên các tiêu chuẩn về năng lực, trình độ, đạo đức và uy tín. Để thực hiện điều này, cần đổi mới khâu khảo sát và tính trung thực trong cách làm việc uy tín, đạo đức và sử dụng phương pháp thi tuyển khách quan. Đánh giá cán bộ, công chức nên kết hợp cả phương pháp định tính và định lượng và kết quả đánh giá cần được công khai.

Hai là, nâng cao vai trò của văn hóa công sở trong việc phát huy tính tích cực lao động của cán bộ, công chức.

Tác phong của người công chức trong văn hóa công sở phải được chú trọng, phản ánh cách giải quyết công việc dứt khoát, tuân thủ nguyên tắc nhưng nhẹ nhàng và tôn trọng người giao tiếp. Hành vi như nhận của đút lót, hối lộ phải xa lạ trong văn hóa công sở. Văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính cũng thể hiện ở quyền được thông tin và cách thức cung cấp thông tin cho công chúng. Công dân khi đến công sở phải có quyền nhận được những thông tin mà họ cần. Thực hành dân chủ cơ sở là biểu hiện của việc nâng cao văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính nhà nước. Người đứng đầu cơ quan phải tạo được cơ chế tốt để các nhân viên có điều kiện phát triển, một môi trường hòa đồng, thân thiện có tính đoàn kết cao.

Ba là, cải thiện thu nhập, chăm lo đời sống vật chất và điều kiện làm việc cho cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước.

Vấn đề thu nhập cá nhân của cán bộ, công chức là một vấn đề nhạy cảm, có tác động lớn đến tâm tư, tình cảm và tư tưởng của họ. Do đó, cần phải cân nhắc và tính toán kỹ lưỡng giữa việc giảm biên chế, xã hội

hóa dịch vụ công và trả lương cho cán bộ, công chức sao cho nguồn ngân sách của Nhà nước có thể đáp ứng được và mức lương của họ đạt ở mức trung bình khá của xã hội. Chỉ khi đáp ứng được các yêu cầu này, tính tích cực lao động của cán bộ, công chức mới được khuyến khích và đem lại hiệu quả tốt trong công việc. Công tác quản lý tài chính cần chặt chẽ và tiết kiệm, kiên quyết đẩy lùi và ngăn chặn tham ô, tham nhũng trong các cơ quan hành chính là giải pháp quan trọng nhằm xây dựng môi trường làm việc lành mạnh, công bằng và tăng cường tính tích cực lao động của cán bộ, công chức.

Bốn là, cần nâng cao giá trị nghề nghiệp cho cán bộ, công chức.

Sự tích cực trong lao động của cán bộ, công chức sẽ được khuyến khích khi công việc của họ được xã hội tôn vinh và coi trọng, quá trình tuyển dụng cán bộ, công chức vào các cơ quan hành chính Nhà nước cần công khai, minh bạch và chuyên nghiệp, không để có tình trạng nhờ vào mối quen thân hay tiền bạc để vào cơ quan hành chính nhà nước. Chú trọng xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, minh bạch và đạo đức trong công việc, để bảo đảm cán bộ, công chức được đánh giá và thăng tiến dựa trên năng lực và phẩm chất thực sự của họ.

Năm là, chú trọng nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn.

Việc đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức là một phần quan trọng trong việc xây dựng nên hành chính phát triển của mỗi quốc gia. Để nâng cao khả năng đảm nhiệm công việc, Nhà nước có thể cung cấp các chương trình đào tạo, bồi dưỡng và tập huấn kỹ năng thực thi công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức đương nhiệm dựa trên nhu cầu sử dụng của từng lĩnh vực. Tạo điều kiện để cán bộ, công chức có cơ hội phát triển năng lực và nâng cao trình độ để đáp ứng tốt hơn với yêu cầu công việc trong ngày càng phát triển và phức tạp.

Sáu là, tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính, hoàn thiện cơ chế, chính sách và hệ thống pháp luật.

Thông qua cải cách thủ tục hành chính, xác định căn bản các công việc của cơ quan nhà nước đối với người dân. Từ đó, xây dựng bộ máy hành chính nhà nước phù hợp và lựa chọn đội ngũ cán bộ, công chức hợp lý, đáp ứng yêu cầu công việc một cách hiệu quả. Tôn trọng vai trò cá nhân và đề cao trách nhiệm cá nhân trong việc lãnh đạo bộ máy hành chính nhà nước hiện nay. Điều này đồng nghĩa với việc thúc đẩy trách nhiệm và đạo đức công vụ của cán bộ, công chức, từ đó nâng cao chất lượng dịch vụ công cộng và tạo sự tin tưởng của người dân vào cơ quan nhà nước.

Việc quyết định chính sách tiền lương và chế độ phụ cấp cho cán bộ, công chức là một điểm quan trọng, là gốc rễ của vấn đề và điều kiện tiên quyết để nâng cao tính tích cực lao động của họ. Trách nhiệm và quyền lợi không thể tách rời, coi trọng hoặc xem nhẹ bất kỳ mặt nào đều sẽ dẫn đến những sai lầm. Không thể đòi hỏi một cán bộ, công chức hết lòng vì công việc, tận tâm, tận lực với việc của Nhân dân và doanh nghiệp, khi Nhà nước chưa quan tâm giải quyết thỏa đáng các chế độ, chính sách một cách công bằng, phù hợp với khó khăn của cán bộ, công chức, từ đó thúc đẩy họ làm việc tích cực và đạt hiệu quả cao trong công việc.

Bảy là, nêu gương người tốt, việc tốt, học tập và làm theo tấm gương, đạo đức, phong cách của Chủ tịch Hồ Chí Minh, quy định rõ, xử lý nghiêm và khen thưởng đúng.

Sự lãnh đạo không chỉ cần tài năng mà còn cần có cái tâm trong sáng, để biết khen đúng, chê đúng, thưởng phạt kịp thời và công minh. Nếu một công chức dưới quyền làm tốt công việc thì phải được đề bạt một cách linh hoạt, không nhất thiết phải tuân

theo quy trình cứng nhắc. Vấn đề lớn nhất mà lãnh đạo cần quan tâm là bố trí người đúng việc đúng sở trường. Đồng thời, họ cần phát huy tinh thần đoàn kết và làm việc nhóm đối với cấp dưới; lời nói phải đi đôi với việc làm, tức là hành động thể hiện cam kết, nói ít làm nhiều và có hiệu quả trong từng hành động. Qua đó, xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức có đủ tiêu chuẩn về kiến thức, phẩm chất đạo đức và năng lực công tác, góp phần nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức trong cơ quan hành chính nhà nước□

Tài liệu tham khảo:

1. Nghị định số 06/2010/NĐ-CP ngày 25/01/2010 của Chính phủ quy định những người là công chức.

2. Nghị định số 33/2023/NĐ-CP ngày 10/6/2023 của Chính phủ về quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố.

3. Nghị quyết số 57/2010/QH12 ngày 26/11/2010 của Quốc hội về kết quả giám sát thực hiện cải cách thủ tục hành chính trong một số lĩnh vực liên quan trực tiếp đến công dân và doanh nghiệp theo chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001 - 2010.

4. Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08/11/2011 của Chính phủ về ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2020.

5. Quyết định số 30/QĐ-TTg ngày 10/01/2007 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt đề án đơn giản hóa thủ tục hành chính trên các lĩnh vực quản lý nhà nước giai đoạn 2007 - 2010.

6. Thông tư số 89/2003/TT-BNV ngày 24/12/2003 của Bộ Nội vụ về việc hướng dẫn thực hiện về phân cấp quản lý biên chế hành chính, sự nghiệp nhà nước.

7. Thông tư số 07/TT-BNV ngày 26/7/2010 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện một số điều quy định tại Nghị định số 21/2010/NĐ-CP ngày 08/3/2011 của Chính phủ về quản lý biên chế công chức.