

Công chức trong nền kinh tế thị trường : \ Luận văn ThS. Luật: 60 38 01 \ Trần Thị Hải Yến ; Nghd. : GS.TSKH. Đào Trí Úc

	Trang
<i>Trang phụ bìa</i>	
<i>Lời cam đoan</i>	
<i>Mục lục</i>	
MỞ ĐẦU	1
Chương 1: VỊ TRÍ, VAI TRÒ VÀ ĐẶC ĐIỂM VỀ CÔNG CHỨC TRONG NỀN KINH TẾ THỊ TRƯỜNG	5
1.1. Khái niệm công chức	5
1.2. Vị trí, vai trò của công chức trong nền kinh tế thị trường	13
1.3. Đặc trưng cơ bản của công chức trong nền kinh tế thị trường	24
1.4. Thực trạng hoạt động của công chức trong nền kinh tế thị trường	26
1.4.1. Số lượng cán bộ công chức	26
1.4.2. Chất lượng cán bộ công chức	27
1.5. Lịch sử phát triển công chức của Việt Nam	30
Chương 2: CÁC QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ CÔNG CHỨC TRONG NỀN KINH TẾ THỊ TRƯỜNG	42
2.1. Địa vị pháp lý của công chức phù hợp với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa	42
2.1.1. Pháp luật điều chỉnh công chức trong nền kinh tế thị trường luôn gắn với chính sách đối nội, đối ngoại, đổi mới và hội nhập quốc tế	42
2.1.2. Thể hiện tư tưởng tôn trọng quyền con người, tôn trọng người có đức, có tài	42

2.2. Nguyên tắc của pháp luật điều chỉnh công chức trong nền kinh tế thị trường	42
2.3. Quyền và nghĩa vụ của công chức trong nền kinh tế thị trường	44
2.3.1. Quyền của công chức trong nền kinh tế thị trường	44
2.3.2. Nghĩa vụ của công chức trong nền kinh tế thị trường	47
2.3.3. Những việc mà công chức không được làm	50
2.4. Những bất cập của pháp luật trong việc quy định địa vị pháp lý của công chức	51
2.4.1. Về quy định của pháp luật về cán bộ công chức (quản lý cán bộ công chức)	51
2.4.2. Về trình độ chuyên môn của cán bộ công chức	55
2.4.3. Hiện tượng chảy máu chất xám trong các cơ quan nhà nước	57
2.4.4. Vấn đề lương của cán bộ công chức trong nền kinh tế thị trường	63
Chương 3: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ CỦA CÔNG CHỨC TRONG NỀN KINH TẾ THỊ TRƯỜNG	65
3.1. Phương hướng nâng cao hiệu quả của chế độ công vụ trong nền kinh tế thị trường	65
3.2. Các giải pháp nâng cao hiệu quả của công chức trong nền kinh tế thị trường	69
3.2.1. Tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính, hoàn thiện cơ chế, chính sách và hệ thống pháp luật	69
3.2.2. Nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn cho cán bộ, công chức	70
3.2.3. Nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng, bố trí, tổ chức cán bộ	72
3.2.4. Thực hiện đúng chế độ tiền lương	80
3.2.5. Giáo dục, nâng cao giá trị nghề nghiệp của cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước	82
3.2.6. Xây dựng và nâng cao vai trò của văn hóa công sở trong việc phát huy tính tích cực lao động của cán bộ, công chức	84
3.2.7. Tạo môi trường làm việc và cơ hội thăng tiến	85
KẾT LUẬN	87

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Hiện nay thế giới đang phát triển theo xu hướng toàn cầu hóa. Sự giao lưu quốc tế ngày càng được mở rộng. Việt Nam đã và đang bước vào sân chơi của nền kinh tế thị trường. Cơ chế thị trường có ưu điểm là tự do kinh doanh, khuyến khích cạnh tranh, thông qua thị trường mà phân bổ các nguồn lực một cách hiệu quả nhất, phát huy đến mức cao nhất các tài năng sáng tạo. Nền kinh tế của nước ta đã đổi mới căn bản cả thể và lực, đang đứng trước những cơ hội to lớn và triển vọng sáng sủa hơn bao giờ hết. Đó là sự thay đổi chất lượng quan trọng của quá trình phát triển, đưa nền kinh tế nước ta sang một giai đoạn mới, giai đoạn đổi mới và phát triển trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế toàn diện và sâu sắc hơn.

Nhưng cơ chế thị trường cũng có những khuyết tật mà chủ yếu là cạnh tranh vô tổ chức, độc quyền, gây ra phân hóa giàu nghèo, hủy hoại môi trường. Việt Nam bước vào nền kinh tế thị trường với đội ngũ công chức có nhiều sự thay đổi về chất và lượng. Điều mà ai cũng phải thừa nhận đó là thu nhập bình quân trên đầu người ở nước ta trong những năm gần đây đã tăng rất nhanh so với những thập kỷ trước, chất lượng cuộc sống cũng được nâng cao. Tuy nhiên, vấn đề tiền lương của công chức vẫn còn thấp so với mặt bằng chung, năng lực của công chức trong quá trình hội nhập còn nhiều hạn chế, nạn chảy máu chất xám từ khu vực công sang khu vực tư khá nhiều...

Vấn đề công chức luôn được quan tâm trong bất cứ giai đoạn nào của sự nghiệp cách mạng, cán bộ và công tác cán bộ cũng đều giữ vị trí đặc biệt quan trọng, cán bộ là một trong những nhân tố cơ bản quyết định thành công hay thất bại của cách mạng. Chủ tịch Hồ Chí Minh - Người sáng lập tổ chức và rèn luyện Đảng ta khẳng định: "Cán bộ là cái gốc của mọi công việc", "công việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém".

Trong Đại hội toàn quốc của Đảng lần thứ VI năm 1986 đã đề ra đường lối đổi mới đổi mới kinh tế nước ta và đã tạo tiền đề cho nước ta thoát khỏi khủng hoảng kinh tế kế hoạch hóa tập trung. Hội nghị Trung ương Đảng lần thứ 8 (khóa VII) đã đặt nền tảng cho công cuộc cải cách hành chính của nước ta. Đổi mới hoạt động của Nhà nước nhằm chuyển nước ta sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Trong chiến lược cải cách hành chính trong giai đoạn 2001- 2010 nhằm xây dựng một nền hành chính dân chủ, trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại hóa, hoạt động có hiệu lực hiệu quả theo nguyên tắc của nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa dưới sự lãnh đạo của Đảng, xây dựng đội ngũ cán bộ công chức có phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu của công cuộc xây dựng, phát triển đất nước. Đến năm 2010, hệ thống hành chính về cơ bản được cải cách phù hợp với yêu cầu của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Đại hội X của Đảng cũng đã chỉ rõ, một trong những giải pháp nhằm đổi mới, chỉnh đốn Đảng, nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng là phải: *"Xây dựng đội ngũ cán bộ đồng bộ có cơ cấu hợp lý, chất lượng tốt, nhất là đội ngũ cán bộ lãnh đạo kế tiếp vững vàng. Có cơ chế, chính sách bảo đảm phát hiện, đánh giá, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng người có đức, có tài, dù là đảng viên hay người ngoài Đảng"*.

Trong đề tài luận văn này, tác giả muốn tìm hiểu lý do của hiện tượng trên? Thực tế của công chức trong nền kinh tế thị trường như thế nào? Và các giải pháp nào nhằm nâng cao hiệu quả của công chức trong nền kinh tế thị trường. Với nghiên cứu về đề tài này, tác giả mong muốn có thể đóng góp phần nào vào việc giải quyết các vấn đề lý luận và thực tiễn đang đặt ra trong việc xây dựng đội ngũ công chức trong nền kinh tế thị trường - công cuộc mà Đảng và Nhà nước đang rất quan tâm trong giai đoạn hiện nay. Như vậy, trong công cuộc cải cách hành chính thì hoạt động của đội ngũ cán bộ, công chức có vai trò rất quan trọng trong việc phát triển nền kinh tế thị trường. Việc chọn đề tài **"Công chức trong nền kinh tế thị trường"** làm đề tài luận văn của mình cũng xuất phát từ

sự cần thiết về mặt lý luận - cụ thể là sự hạn chế của việc nghiên cứu trong lĩnh vực này.

2. Mục đích của đề tài

Góp phần vào công cuộc nghiên cứu, xây dựng nền tảng lý luận về đội ngũ công chức trong nền kinh tế thị trường ở nước ta, từ đó có thể đóng góp vào thực tiễn cải cách hành chính, xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức.

3. Nhiệm vụ của đề tài

Làm rõ vấn đề lý luận về cán bộ công chức trong nền kinh tế thị trường, nghiên cứu những vấn đề cơ bản về thực trạng đội ngũ công chức trong nền kinh tế thị trường và đề ra các giải pháp nhằm hoàn thiện các quy định về cán bộ công chức Việt Nam.

4. Phương pháp nghiên cứu của đề tài:

Luận văn dựa trên lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, các quan điểm của Đảng và Nhà nước ta về kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và chủ trương bồi dưỡng, chăm lo nguồn nhân lực, nhân tài và công chức của Đảng và Nhà nước ta.

- Phương pháp trừu tượng hóa khoa học của kinh tế chính trị;
- Phương pháp phân tích - tổng hợp, logic - lịch sử;
- Phương pháp điều tra, khảo sát, tình hình thực tế của công chức trong nền kinh tế thị trường.

5. Ý nghĩa của đề tài

- Việc chọn đề tài "**Công chức trong nền kinh tế thị trường**" làm đề tài luận văn của mình cũng xuất phát từ sự cần thiết về mặt lý luận - cụ thể là sự hạn chế của việc nghiên cứu trong lĩnh vực này.

- Với nghiên cứu về đề tài này, tác giả mong muốn có thể đóng góp phần nào vào việc giải quyết các vấn đề lý luận và thực tiễn đang đặt ra trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong nền kinh tế thị trường.

6. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của luận văn 3 chương.

Chương 1: Vị trí, vai trò và đặc điểm về công chức trong nền kinh tế thị trường.

Chương 2: Các quy định của pháp luật về công chức trong nền kinh tế thị trường.

Chương 3: Phương hướng và các giải pháp nâng cao hiệu quả công chức trong nền kinh tế thị trường.

Chương 1

VỊ TRÍ, VAI TRÒ VÀ ĐẶC ĐIỂM VỀ CÔNG CHỨC TRONG NỀN KINH TẾ THỊ TRƯỜNG

1.1. Khái niệm công chức

Luật cán bộ công chức 2008, Nghị định 06/2010 có quy định về khái niệm công chức:

"Công chức là công dân Việt Nam được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở Trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong các cơ quan, đơn vị sự nghiệp thuộc quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng, trong các cơ quan, đơn vị thuộc công an mà không phải là sĩ quan và hạ sĩ quan chuyên nghiệp trong bộ máy lãnh đạo, quản lý đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị-xã hội (sau đây gọi là đơn vị sự nghiệp công lập) trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước, đối với công chức trong bộ máy lãnh đạo quản lý đơn vị sự nghiệp ngoài công lập thì được đảm bảo hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật".

Cán bộ xã, phường, thị trấn (sau đây gọi là cấp xã) là công dân Việt Nam, được bầu cử và giữ chức vụ theo nhiệm kỳ trong thường trực hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân, Bí thư, phó bí thư Đảng ủy, người đứng đầu tổ chức chính trị - xã hội, công chức cấp xã là công dân Việt Nam được tuyển dụng giữ chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

Các hoạt động thuộc chức năng công vụ do các công chức của bộ máy hành chính nhà nước thực hiện, đó cũng chính là lý do chủ yếu khi nói đến công vụ, các học giả và các nhà hoạt động thực tiễn luôn đề cập đội ngũ công chức. Mặc dù hiện nay quan niệm và phạm vi công chức ở mỗi quốc gia có khác nhau. Có nơi hiểu công chức theo nghĩa rất rộng như ở Pháp là bao gồm tất cả những nhân viên trong bộ máy hành chính nhà nước, tất cả những người tham gia dịch vụ công. Hay hẹp hơn như tại Anh, nơi công chức là những người thay mặt nhà nước giải quyết công việc công, nhất là ở tại Trung ương, nên phạm vi công chức thu hẹp hơn rất nhiều. Lịch sử phát triển của đội ngũ công chức Việt Nam đã đưa ra khái niệm công chức rất cụ thể, từ đó tạo cơ sở cho chúng ta hiểu thế nào là cán bộ công chức ở Việt Nam.

1.2. Vị trí, vai trò của công chức trong nền kinh tế thị trường

Đội ngũ cán bộ, công chức có vai trò vô cùng quan trọng, quyết định chất lượng, hiệu quả hoạt động của chính quyền các từ trung ương đến địa phương. Hiệu lực quản lý nhà nước được thực hiện bởi số lượng và chất lượng của đội ngũ cán bộ công chức, như Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ dẫn: "Cán bộ nào thì phong trào ấy".

Chính vì vậy Đảng, Nhà nước ta phải biết phát huy, tận dụng những điểm mạnh của công chức trong nền kinh tế thị trường và hạn chế những mặt còn chưa tốt của công chức trong nền kinh tế thị trường.

Đội ngũ công chức của nền hành chính không chỉ là nguồn lực chủ yếu để cấu thành nền hành chính mà nó còn có vai trò quyết định cơ chế vận hành, tổ chức các hoạt động và sự thành công hay thất bại của cơ chế

vận hành hay các hoạt động đó. Hiệu quả của nền hành chính phụ thuộc phần lớn vào đội ngũ công chức, các chính phủ hoạt động có hiệu quả hơn khi họ biết lắng nghe giới doanh nghiệp và các công dân, và hợp tác với họ trong việc quyết định và thực thi chính sách. Ở đâu các chính phủ thiếu các cơ chế biết lắng nghe, ở đó các chính phủ không đáp ứng được lợi ích của người dân, đặc biệt là người dân thuộc các sắc tộc thiểu số và người nghèo, những đối tượng thường ráng sức làm cho tiếng nói họ nghe thấu đến hành lang quyền lực.

1.3. Đặc trưng cơ bản của công chức trong nền kinh tế thị trường

Công chức trong nền kinh tế thị trường có những đặc điểm sau đây:

- Tính nghề nghiệp (career). Tính nghề nghiệp thể hiện ở việc công chức thực hiện thường xuyên một công vụ theo nghiệp vụ chuyên môn mà công chức đó đảm nhiệm (kế toán, kiểm toán, văn thư...);

- Tính quan liêu (bureaucratic). Tính quan liêu trong thực thi công vụ thể hiện trên các phương diện khác nhau như không phụ thuộc vào bất kỳ một tác động nào khác của chính trị, kinh tế hay dân sự. Công chức thực hiện công vụ theo một quy trình công tác đã được pháp luật xác định và họ không có quyền thay đổi nếu không được pháp luật cho phép;

- Tính thứ bậc. Công chức được chia thành những bậc hạng khác nhau tùy theo tính chất, yêu cầu về chuyên môn nghiệp vụ của công việc và được bổ nhiệm vào vị trí công tác theo thứ bậc đó (ví dụ: Công chức ở Trung Quốc chia thành 15 bậc, cao nhất là Thủ tướng Quốc vụ viện và thấp nhất là cán sự);

- Tính được nhà nước trả lương. Vì công chức thực thi công vụ nhà nước do vậy được hưởng lương từ ngân sách của nhà nước. Đặc điểm này giúp ta phân biệt công chức với những người là việc ở các doanh nghiệp và khu vực tư nhân hưởng lương không do nhà nước chi trả.

Tùy theo quan điểm trong việc xây dựng, phát triển đội ngũ công chức mà mỗi nước có sự nhấn mạnh, chú trọng nhiều hơn đến một trong số các đặc điểm trên theo đó tạo nên sự khác nhau trong quan niệm về

công chức. Ví dụ: các nước như Pháp, Đức... coi trọng tính nghề nghiệp của công chức trong khi đó các nước theo chế độ công vụ việc làm như Anh, Mỹ... không chú trọng nhiều đến đặc điểm này.

Nghiên cứu khái niệm công chức của một số nước và cách phân loại công chức trong các văn bản pháp luật Việt Nam có thể rút ra một số đặc trưng cơ bản như sau:

- Người làm việc cho Nhà nước và do Nhà nước trả lương;
- Do Nhà nước tuyển dụng
- Trong biên chế, được nhà nước bảo đảm việc làm suốt đời;
- Được điều chỉnh bằng những văn bản pháp luật riêng bên cạnh một số văn bản pháp luật điều chỉnh chung đối với những người làm việc cho nhà nước.

1.4. Thực trạng hoạt động của công chức trong nền kinh tế thị trường

1.4.1. Số lượng cán bộ công chức

Năm 1986, theo thống kê của Bộ Nội vụ, số lượng cán bộ, công chức hành chính, sự nghiệp là 1,2 triệu người, hiện tại là hơn 1,7 triệu người.

Tính đến thời điểm năm 2006, tổng số biên chế cán bộ, công chức (không kể cấp xã) của cả nước là 1.778.734 người. Trong đó, biên chế hành chính thuộc Chính phủ quản lý là 237.654 người; biên chế hành chính thuộc văn phòng Quốc hội là 467 người; biên chế hành chính thuộc văn phòng chủ tịch nước là 86 người; biên chế thuộc tòa án nhân dân là 12.024 người và của Viện Kiểm sát nhân dân là 11.840 người. Biên chế các cơ quan Đảng và đoàn thể do Ban Tổ chức Trung ương quản lý là 82.003 người.

Tính đến thời điểm hiện nay, tổng số biên chế cán bộ, công chức của cả nước là 1.971.172 người, trong đó cán bộ, công chức từ cấp huyện trở lên là 1.778.734 người.

1.4.2. Chất lượng cán bộ công chức

Chất lượng cán bộ công chức được thể hiện trên các yếu tố cơ bản sau đây:

- Trình độ chuyên môn của cán bộ công chức
- Kỹ năng nghề nghiệp của công chức
- Đạo đức công chức
- Thể chất công chức

Ưu điểm của công chức trong nền kinh tế thị trường:

- Công chức trong nền kinh tế thị trường được trang bị kiến thức chuyên sâu và tổng hợp, tôn trọng nhân dân, liên hệ tốt với nhân dân, có tinh thần trách nhiệm và có ý thức kỷ luật, cố gắng thực hiện nhiệm vụ được giao.

- Qua thực trạng quản lý đội ngũ cán bộ công chức chúng ta thấy rằng nhìn chung thể chế mới về quản lý cán bộ công chức đã dần dần được hoàn thiện, thực hiện khá nghiêm túc và đạt được kết quả bước đầu. Đã có bước tiến quan trọng trong việc quản lý và sử dụng đội ngũ cán bộ công chức, đã đưa công tác quản lý nhân sự dần dần vào nề nếp, theo pháp luật từ tuyển chọn, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật, sử dụng, đề bạt đến đào tạo, phát triển đội ngũ công chức đáp ứng nhu cầu cải cách hành chính hiện nay.

- Hệ thống chính sách tiền lương và thù lao cho cán bộ, công chức đã có sự cải cách. Về cơ bản đã tiền tệ hóa được (tuy chưa đầy đủ) các thu nhập của cán bộ, công chức thông qua tiền lương. Điều đó có tác dụng khuyến khích công chức phấn đấu, nâng cao trình độ, từng bước tiêu chuẩn hóa đội ngũ cán bộ công chức.

- Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng ngày càng chủ động theo quy hoạch, kế hoạch và có nề nếp hơn.

- Công chức trong nền kinh tế thị trường có lý luận chính trị vững vàng.

Bên cạnh những thành công bước đầu như đã phân tích ở trên, thực tiễn cho thấy công chức trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam cũng có không ít những nhược điểm, bất cập.

Chương 2

CÁC QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ CÔNG CHỨC TRONG NỀN KINH TẾ THỊ TRƯỜNG"

2.1. Địa vị pháp lý của công chức phù hợp với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa

2.1.1. Pháp luật điều chỉnh công chức trong nền kinh tế thị trường luôn gắn với chính sách đối nội, đối ngoại, đổi mới và hội nhập quốc tế

Cán bộ, công chức nhà nước là hạt nhân của bộ máy hành chính, của nền công vụ, nên họ là chủ thể cơ bản của luật hành chính. Đồng thời cán bộ, công chức còn là hạt nhân của tất cả các cơ quan nhà nước khác, của các cơ quan Đảng và các tổ chức chính trị - xã hội. Pháp luật điều chỉnh công chức trong nền kinh tế thị trường luôn gắn với chính sách đối nội, đối ngoại, đổi mới và hội nhập quốc tế.

2.1.2. Thể hiện tư tưởng tôn trọng quyền con người, tôn trọng người có đức, có tài.

Đảng và Nhà nước Việt Nam luôn luôn có chính sách tôn trọng quyền con người và những quyền cơ bản của công dân theo Hiến pháp và pháp luật. Đặc biệt Đảng và Nhà nước Việt Nam có chính sách để phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng. Chính phủ quy định cụ thể chính sách đối với người có tài năng.

2.2. Nguyên tắc của pháp luật điều chỉnh công chức trong nền kinh tế thị trường

Liên quan đến vấn đề này, luật cán bộ, công chức có Điều 3 và Điều 5 quy định các nguyên tắc trong thi hành công vụ

2.3. Quyền và nghĩa vụ của công chức trong nền kinh tế thị trường

2.3.1. Quyền của công chức trong nền kinh tế thị trường

Điều 11. Quyền của cán bộ, công chức được bảo đảm các điều kiện thi hành công vụ

Điều 12. Quyền của cán bộ, công chức về tiền lương và các chế độ liên quan đến tiền lương

Điều 13. Quyền của cán bộ, công chức về nghỉ ngơi

Điều 14. Các quyền khác của cán bộ, công chức

Luật cán bộ, công chức đã hệ thống và bổ sung các quy định về quyền được bảo đảm điều kiện thực thi công vụ; quyền hưởng lương và chế độ đãi ngộ; quyền được hưởng chế độ nghỉ ngơi, hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; quyền lợi khi thi hành công vụ bị thương hoặc hy sinh; quyền được hưởng các chính sách ưu đãi về nhà ở, đặc biệt là các quyền của công chức nữ để thống nhất với Luật bình đẳng giới.

2.3.2. Nghĩa vụ của công chức trong nền kinh tế thị trường

Điều 8. Nghĩa vụ của cán bộ, công chức đối với Đảng, Nhà nước và nhân dân

Điều 9. Nghĩa vụ của cán bộ, công chức trong thi hành công vụ

Điều 10. Nghĩa vụ của cán bộ, công chức là người đứng đầu

Nghĩa vụ là một thuật ngữ thuộc phạm trù quan hệ xã hội. Con người đơn độc không phải làm nghĩa vụ với ai. Nhưng mọi con người đều là thành viên của cộng đồng ở các cấp độ khác nhau, từ cộng đồng nhỏ là gia đình, đến các cộng đồng lớn hơn, như cơ quan, xí nghiệp và lớn hơn nữa là xã hội, là quốc gia... Vì thế, mỗi người đều phải có nghĩa vụ đối với cộng đồng, mà mình là thành viên, đó là những gì mà họ phải làm cho cộng đồng, vì cộng đồng để duy trì, phát triển cộng đồng, môi trường mà cá nhân họ không thể thiếu để tồn tại và phát triển. Công chức trong bộ máy hành chính nhà nước cũng phải làm những việc có tính chất bắt buộc như vậy.

Luật cán bộ công chức bổ sung, quy định rõ nghĩa vụ về lòng trung thành với Đảng, Nhà nước và nhân dân; chịu sự giám sát của nhân dân; nghĩa vụ trong quan hệ hành chính và trong công vụ.

2.3.3. Những việc mà công chức không được làm

Điều 18. Những việc cán bộ, công chức không được làm liên quan đến đạo đức công vụ

Điều 19. Những việc cán bộ, công chức không được làm liên quan đến bí mật nhà nước

Điều 20. Những việc khác cán bộ, công chức không được làm

Ngoài những việc không được làm quy định tại Điều 18 và Điều 19 của Luật này, cán bộ, công chức còn không được làm những việc liên quan đến sản xuất, kinh doanh, công tác nhân sự quy định tại Luật phòng, chống tham nhũng, Luật thực hành tiết kiệm, chống lãng phí và những việc khác theo quy định của pháp luật và của cơ quan có thẩm quyền.

Nội dung này trước đây đã được quy định tại Pháp lệnh Cán bộ, công chức nhằm chống tệ quan liêu, hách dịch, cửa quyền; lợi dụng chức vụ, quyền hạn để thu lợi cho cá nhân và gia đình hoặc ảnh hưởng đến an ninh quốc gia. Luật cán bộ, công chức đã kế thừa, hoàn thiện và khẳng định lại giá trị pháp lý các nội dung liên quan đến những việc công chức không được làm.

2.4. Những bất cập của pháp luật trong việc quy định địa vị pháp lý của công chức.

2.4.1. Về quy định của pháp luật về cán bộ công chức (quản lý cán bộ công chức)

Pháp lệnh Cán bộ công chức năm 1998 và được thay thế là luật cán bộ công chức năm 2008 có hiệu lực thi hành năm 2010 đã tạo cơ sở pháp lý quan trọng để tổ chức và quản lý các hoạt động có liên quan đến công vụ, công chức, xây dựng nền hành chính phục vụ nhân dân, từng bước đổi mới cơ chế quản lý công chức phù hợp với thời đại xây dựng và phát triển đất nước.

2.4.2. Về trình độ chuyên môn của cán bộ công chức

Theo điều tra của Viện Nghiên cứu khoa học pháp lý, 43% cán bộ công chức và 33% công dân và doanh nghiệp cho rằng công chức không đủ trình độ và khả năng giải quyết công việc.

Theo đánh giá của Ban Chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ, yếu kém lớn nhất là chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức chưa đáp

ứng được yêu cầu đổi mới, phát triển kinh tế xã hội. Mặc dù công tác đào tạo, bồi dưỡng đã được tăng cường, số lượng cán bộ công chức qua các lớp, khóa đào tạo, bồi dưỡng khá lớn, nhưng nhìn chung chất lượng còn thấp, nhất là kiến thức quản lý nhà nước, kỹ năng nghiệp vụ hành chính.

2.4.3. Hiện tượng chảy máu chất xám trong các cơ quan nhà nước

Theo báo cáo đánh giá của một số cơ quan nhà nước Trung ương như Bộ Tài chính, có tới 1012 người; ở địa phương, điển hình như Thành phố Hồ Chí Minh trong 5 năm qua có 6500 người xin ra ngoài thì khối quản lý nhà nước ngay ở phường, xã có 698 người (trong đó có cả Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân cũng xin nghỉ việc); khối sự nghiệp giáo dục là 3.034 người; khối y tế 849 người; sự nghiệp khác là 1841 người.

2.4.4. Vấn đề lương của cán bộ công chức trong nền kinh tế thị trường

Ông Thang Văn Phúc, nguyên thứ trưởng Bộ Nội vụ và nhiều nhà hoạt động xã hội cho rằng: "Mức lương hiện tại chỉ đáp ứng vón vẹn 30 - 50% nhu cầu tối thiểu của gia đình công chức".

Tiền lương trong nền kinh tế thị trường nước ta hiện nay có một số đặc điểm sau:

- Tiền lương được hình thành trên thị trường có sự quản lý của Nhà nước thông qua các quy định pháp luật.
- Tiền lương có mối quan hệ thuận với mức tăng lợi nhuận, tăng năng suất lao động xét trong phạm vi từng doanh nghiệp.
- Giá trị sức lao động là căn cứ để xác định mức tiền lương, việc trả lương cho từng cá nhân lại dựa trên kết quả lao động của họ.
- Thông qua chính sách tiền lương, Nhà nước tham gia tích cực vào các quá trình phân phối và được thể hiện thông qua hệ thống pháp luật, các chính sách kinh tế, xã hội, khuyến khích lợi ích chính đáng, tính tích cực, sáng tạo của họ, đồng thời hạn chế tiêu cực.

Chương 3

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ CỦA CÔNG CHỨC TRONG NỀN KINH TẾ THỊ TRƯỜNG

3.1. Phương hướng nâng cao hiệu quả của chế độ công vụ trong nền kinh tế thị trường

Phát triển kinh tế thị trường là một tất yếu kinh tế đối với nước ta, một nhiệm vụ kinh tế cấp bách để chuyển nền kinh tế lạc hậu của nước ta thành nền kinh tế hiện đại, hội nhập vào sự phân công lao động quốc tế. Đó là con đường đúng đắn để phát triển lực lượng sản xuất, khai thác có hiệu quả và tiềm năng của đất nước vào sự nghiệp công nghiệp hóa hiện đại hóa. Sự chuyển mình mạnh mẽ của đất nước cùng với những sự thay đổi to lớn của bối cảnh quốc tế đặt ra những yêu cầu và thách thức mới đòi hỏi cải cách hành chính, nâng cao hiệu quả của chế độ công vụ trong nền kinh tế thị trường phải thay đổi hẳn phương hướng và cách thức tiến hành.

Trước hết đó là sự chuyển đổi mạnh về chất sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Sự vận hành nền kinh tế theo các quy luật của thị trường sẽ tác động sâu sắc và đặt ra yêu cầu phải đổi mới mạnh mẽ vai trò, chức năng của Nhà nước nói chung và của nền hành chính nhà nước nói riêng, đòi hỏi phải chuyển mạnh từ nền hành chính "cai trị" sang nền hành chính "phục vụ", xóa bỏ triệt để cơ chế "xin - cho", phải khắc phục sự can thiệp trực tiếp, tùy tiện vào các hoạt động của doanh nghiệp, phải tôn trọng và tạo thuận lợi cho người dân và doanh nghiệp trong mọi hoạt động kinh tế - xã hội; Kinh tế thị trường đòi hỏi Nhà nước và nền hành chính phải thúc đẩy sự phát triển nhanh, bền vững kinh tế đất nước, phải đối xử bình đẳng với các thành phần kinh tế khác nhau, tạo ra "sân chơi", "luật chơi" phù hợp với quy luật của thị trường và thực hiện tốt vai trò của người "trọng tài" khách quan, công bằng trong việc kiểm tra, kiểm soát việc chấp hành pháp luật, chính sách của các chủ thể tham gia các hoạt động kinh tế - xã hội.

Với việc gia nhập tổ chức WTO, hội nhập kinh tế quốc tế của Việt Nam diễn ra ngày càng mạnh mẽ, sâu sắc và toàn diện. Trong điều kiện kinh tế mở, có tính toàn cầu, đòi hỏi phải nhanh chóng tạo lập đồng bộ hệ thống thể chế kinh tế, thể chế hành chính phù hợp với thông lệ chung của thế giới; phải đổi mới tổ chức bộ máy và nâng cao trình độ, năng lực, trách nhiệm của cán bộ, công chức để có thể hòa nhập vào cộng đồng quốc tế, cộng đồng khu vực, trong khi Việt Nam đang ở một khoảng cách khá xa so với thế giới.

Cùng với quá trình cải cách kinh tế và hội nhập, quá trình dân chủ hóa đời sống xã hội cũng đã trở thành một xu thế không thể cưỡng lại được. Kết quả của nó đặt ra những yêu cầu cao hơn về phát huy dân chủ cơ sở, đòi hỏi thu hút mạnh mẽ sự tham gia của người dân vào quản lý nhà nước, đòi hỏi phải đảm bảo tính công khai, minh bạch trong thể chế, chính sách, thủ tục hành chính cũng như trong thực thi công vụ, đòi hỏi các cơ quan nhà nước và các công chức trong bộ máy hành chính phải thích ứng cả về nội dung lẫn phương thức hoạt động.

Phải khẳng định rằng, đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước đã và đang góp phần đáng kể vào tiến trình cải cách hành chính theo mục tiêu xây dựng nền hành chính hiện đại, có tính chuyên nghiệp cao mà Đảng và nhân dân ta đã đặt ra trong thời kỳ mới. Song, cũng cần nhận thấy một thực tế: còn không ít cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước hiện nay làm việc thiếu tích cực.

Tính tích cực lao động của cán bộ, công chức được đo bằng mức độ hoạt động, số lượng và chất lượng lao động. Tính tích cực lao động của cán bộ, công chức thể hiện sự năng động của người đó, thể hiện ham muốn lao động, nhu cầu cống hiến, sự năng nổ, chịu khó, sự chủ động trong lao động, sự sáng tạo, có trách nhiệm trong giải quyết công việc và trong các mối quan hệ với đồng nghiệp và với người dân.

Vì vậy, cần phải có hệ thống các giải pháp đồng bộ nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước.

3.2. Các giải pháp nâng cao hiệu quả của công chức trong nền kinh tế thị trường

3.2.1. Tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính, hoàn thiện cơ chế, chính sách và hệ thống pháp luật

Đây là vấn đề mấu chốt và mang ý nghĩa quyết định sự thành công hay thất bại của sự nghiệp phát triển đất nước nói chung và công tác cải cách hành chính nói riêng.

Việc tuyển dụng cán bộ, công chức phải căn cứ vào nhu cầu công việc, vị trí công tác, tiêu chuẩn và số lượng của chức danh thực tế cần tuyển dụng, khắc phục tình trạng vào cơ quan nhà nước rồi mới đưa đi đào tạo và chủ yếu là đào tạo tại chức.

Áp dụng thi tuyển đối với một số chức danh lãnh đạo gắn với chuyên môn nghiệp vụ trong bộ máy hành chính nhà nước và các đơn vị sự nghiệp, đồng thời phải đổi mới cơ bản chính sách tiền lương, chế độ đãi ngộ, để tạo sức thu hút những người có tài, tạo cơ chế để thay thế những người không đủ tiêu chuẩn ra khỏi bộ máy Đảng và Nhà nước.

Về công tác tổ chức cán bộ, đây là giải pháp then chốt để nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức hiện nay.

Đại hội lần thứ VI của Đảng (năm 1986) đã đề ra đường lối đổi mới toàn diện đất nước. Về công tác cán bộ, Đại hội nhấn mạnh: "Muốn đổi mới đội ngũ cán bộ, trước hết phải đổi mới công tác cán bộ và đội ngũ những người làm công tác tổ chức cán bộ". Từ đó đến nay, Đảng ta không ngừng bổ sung, hoàn chỉnh hệ thống quan điểm, đường lối về công tác cán bộ và kiên trì lãnh đạo thực hiện.

Nhà nước cần tiếp tục sửa đổi, điều chỉnh, hoàn thiện thể chế pháp luật, sớm ban hành Luật Cán bộ, công chức để làm căn cứ xác định nghĩa vụ quyền lợi, trách nhiệm, xác định các tiêu chí đào tạo, tuyển dụng, đánh giá, khen thưởng, xử phạt, các điều kiện thực thi công vụ của cán bộ, công chức cũng như làm căn cứ định hướng xây dựng các tiêu chí văn hóa, văn minh, dân chủ gắn với kỷ cương, kỷ luật nơi cơ quan, công

sở. Tôn trọng vai trò cá nhân cũng như đặt đúng trách nhiệm cá nhân là một nhân tố quan trọng lành mạnh hóa bộ máy hành chính hiện nay.

Giải quyết tốt các chế độ, chính sách cho cán bộ đó chính là cái gốc của vấn đề, là điều kiện tiên quyết để nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức.

3.2.2. Nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn cho cán bộ, công chức

Năng lực của con người được hình thành và phát triển thông qua hoạt động thực tiễn, sự tích cực trong hoạt động đó. Năng lực của người cán bộ công chức cũng vậy, những kinh nghiệm mà họ đã trải qua là những bài học thực tiễn trong công việc của họ. Nếu thiếu kinh nghiệm thực tiễn công chức rất khó có thể giải quyết nhanh chóng chính xác trước những tình huống quản lý hành chính nhà nước.

Việc nâng cao năng lực cho cán bộ công chức là một nhiệm vụ và thách thức lớn, bởi vì công chức được coi là một yếu tố quan trọng để thực hiện được các mục tiêu quốc gia đã đề ra. Xây dựng và phát triển trình độ, năng lực chuyên môn của đội ngũ công chức cần quan tâm đến những vấn đề cơ bản sau đây: Xây dựng và phát huy năng lực của đội ngũ công chức hành chính Nhà nước thực chất là thực hiện chiến lược phát triển nguồn nhân lực của quốc gia một cách cụ thể nhằm tạo ra đội ngũ công chức vừa phải làm việc trên các lĩnh vực theo các nguyên tắc của thị trường, vừa phải biết quyết định các vấn đề trên cơ sở hệ thống quyền lực mà nhân dân giao cho.

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là một nội dung mà tất cả các nước muốn có nền hành chính phát triển đều phải quan tâm. Đối với đội ngũ cán bộ, công chức đương nhiệm, tùy thuộc vào nhu cầu sử dụng, Nhà nước có thể đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn kỹ năng thực thi công vụ để nâng cao khả năng đảm nhiệm công việc của cán bộ, công chức.

3.2.3. Nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng, bố trí, tổ chức cán bộ

Việc tuyển dụng cán bộ, công chức phải căn cứ vào nhu cầu công việc, vị trí công tác, tiêu chuẩn và số lượng của chức danh thực tế cần

tuyển dụng, khắc phục tình trạng vào cơ quan nhà nước rồi mới đưa đi đào tạo và chủ yếu là đào tạo tại chức.

Xây dựng kế hoạch thanh tra, kiểm tra, đánh giá chất lượng cán bộ, công chức. Có kế hoạch thường xuyên bồi dưỡng, nâng cao trình độ cán bộ; kịp thời bổ sung, thay thế những cán bộ, công chức yếu kém và thoái hóa. Việc bổ nhiệm cán bộ phải được thực hiện một cách chặt chẽ, khoa học, dân chủ và nhất thiết phải dựa trên các tiêu chuẩn về năng lực, trình độ, đạo đức và uy tín.

3.2.4. Thực hiện đúng chế độ tiền lương

Chính sách đãi ngộ đối với cán bộ, công chức như tiền lương, phụ cấp và các chế độ bảo hiểm cho các đối tượng hưởng lương từ ngân sách nhà nước. Các chính sách này phải tương xứng với công việc họ đảm nhiệm và với sự phát triển của kinh tế thị trường. Hiện nay, tình trạng lương cán bộ, công chức theo sau sự tăng giá của thị trường đã khiến nhiều hiện tượng tiêu cực diễn ra, hiện tượng công chức bỏ nghề sang một nghề khác có mức lương cao hơn và phù hợp với công sức và trình độ của họ; đồng thời tiền lương không tương xứng dẫn tới họ xao nhãng công việc và hiệu quả công việc thấp. Như một số nước mức lương của công chức là vấn đề quan tâm hàng đầu của Chính phủ, tiền lương công chức Anh tương đối cao, mức lương của họ luôn cao hơn mức lương nhân viên làm trong các xí nghiệp. Chính phủ Anh đã cho thành lập "Sở nghiên cứu tiền lương công chức" chịu trách nhiệm đưa tài liệu so sánh mức lương một cách khách quan và có ý kiến cụ thể nhằm điều chỉnh mức lương công chức hợp lý hơn. Hoặc như ở Mỹ, ngoài tiền lương cao đối với công chức thì trong thu nhập của công chức Mỹ còn có các loại trợ cấp: làm thêm giờ, làm ca đêm, số tiền trả công làm việc vào ngày nghỉ, trợ cấp khu vực, trợ cấp làm việc trong môi trường kém. Bên cạnh đó nếu làm việc có thành tích tốt công chức Mỹ còn được lĩnh tiền thưởng. Hay như ở Pháp đãi ngộ đối với công chức gồm lương cơ bản và các loại trợ cấp, được coi là nhân tố quan trọng để nâng cao chất lượng công chức. Hiện nay mức lương của công chức Việt Nam so với các nước trong khu vực và trên thế giới là tương đối thấp

và các chế độ cho làm thêm giờ, đạt kết quả cao trong công tác thì phần thưởng chỉ mang tính khích lệ chứ chưa tương xứng với năng lực của họ.

Đối với đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước phải bảo đảm "*đủ phẩm chất và năng lực gắn với chế độ hưởng thụ thỏa đáng và công bằng*". Đây là điều mà đội ngũ cán bộ, công chức chưa được thụ hưởng thỏa đáng trong suốt thời gian dài. Quy định về bậc lương và xét nâng lương thiếu cơ sở khoa học làm nản lòng nhiều cán bộ công chức tốt.

3.2.5. Giáo dục, nâng cao giá trị nghề nghiệp của cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước

Cán bộ, công chức sẽ làm việc tích cực hơn khi nghề nghiệp của họ được xã hội tôn vinh, coi trọng, khi mà chính họ có được niềm tự hào mình là cán bộ, công chức Nhà nước.

Nước Anh là một nước công nghiệp phát triển với khoảng 500.000 công chức. Mục tiêu chiến lược đối khu vực công chức của Anh là trách nhiệm công chức phải cao, phải có trình độ chuyên môn và có phương thức đúng, đạt hiệu quả cao, phải làm được công việc nhanh chóng với chi phí thấp. Cách đào tạo công chức ở Anh là huấn luyện công tác thực tế và phân cấp mạnh cho cấp dưới để họ có quyền tự chủ riêng vì đặc thù công việc của mỗi ngành, mỗi cấp cũng khác nhau. Ở Anh, Học viện quan chức dân sự chịu trách nhiệm huấn luyện học viên hành chính, quan chức thực hành cao cấp và quan chức dân sự cao cấp.

Australia mỗi năm dành khoảng 350 triệu đô la để đào tạo các công chức Liên bang, chiếm khoảng 5% tổng quỹ lương. Ở Australia thành lập Hội đồng Đào tạo Công vụ Liên ngành với sự tham gia của các viên chức cấp cao, gồm các đại diện của lao động và các đại diện giới giáo dục nhằm tạo sự gắn kết chặt chẽ và đề xuất có hiệu quả trong quá trình đào tạo công chức. Hơn nữa tại Australia không tiến hành đào tạo công vụ như một hoạt động riêng biệt, nó được gắn kết với chính sách đào tạo quốc gia.

Singapore tự đánh giá là một đất nước hẹp, thiếu tài nguyên. Vì vậy, Singapore xác định con người là yếu tố then chốt để phát triển quốc gia. Singapore đã xác định hoạt động của cơ quan, công chức phải theo định hướng

đối tượng phục vụ là khách hàng với mục tiêu làm vừa lòng khách. Vì vậy, các công chức nhà nước Singapore đều được bình đẳng trong đào tạo và mỗi công chức mỗi năm phải được đào tạo tối thiểu 100 giờ. Trọng tâm đào tạo với 60% nội dung đào tạo gắn với công việc trực tiếp của công chức và 40% đào tạo tiếp tục nhằm tạo khả năng hỗ trợ cho công chức để giúp cho họ ngày càng nhạy bén, nhanh chóng thích nghi với mọi hoàn cảnh, mọi sự thay đổi.

Chính sách đào tạo cán bộ được Chính phủ Malaysia đặc biệt chú trọng, với phương châm "đối với quốc gia, không gì quan trọng hơn là nguồn nhân lực". Để nền kinh tế Malaysia ngang tầm quốc tế thì trước hết công tác đào tạo cán bộ phải ngang tầm quốc tế. Hiện nay, công chức trong bộ máy quản lý của Malaysia chiếm 5% tổng dân số. Việc đào tạo bộ máy hành chính nhằm thực hiện các chính sách phát triển của xã hội. Trước đây đội ngũ công chức được đào tạo theo hướng nhanh chóng hoàn thiện bộ máy hành chính đều khắp để thực hiện chính sách chung của Malaysia là thu hút đầu tư nước ngoài và mở rộng thị trường xuất khẩu. Ngày nay thực hiện chính sách "cả nước Malaysia là một doanh nghiệp" nên đội ngũ công chức được đào tạo và đào tạo lại theo hướng chuyên sâu, trình độ cao hơn, chuyên môn hóa hơn để bộ máy hành chính năng động, hoạt động hiệu quả, thiết thực và kinh tế như một doanh nghiệp tư nhân.

Giáo dục, khơi dậy và phát huy truyền thống yêu nước và cần cù lao động của cán bộ, công chức Việt Nam là một giải pháp cơ bản đáp ứng yêu cầu giáo dục, kích thích tính tích cực lao động cho đội ngũ cán bộ, công chức. Đó là, tiếp thu, phát triển những giá trị truyền thống còn phù hợp, như: truyền thống tương thân, tương ái, đồng cam, cộng khổ, đoàn kết, giúp đỡ nhau trong lao động... Bên cạnh đó cần loại bỏ triệt để những truyền thống không còn phù hợp hoặc đã trở nên lạc hậu, cản trở sức lao động của đội ngũ cán bộ, công chức hiện tại, như: bình quân chủ nghĩa, "xấu đều hơn tốt lỗi".

Giáo dục, khơi dậy và phát huy truyền thống yêu nước và cần cù lao động của cán bộ, công chức Việt Nam là một giải pháp cơ bản đáp ứng yêu cầu giáo dục, kích thích tính tích cực lao động cho đội ngũ

cán bộ, công chức. Đó là, tiếp thu, phát triển những giá trị truyền thống còn phù hợp, như: truyền thống tương thân, tương ái, đồng cam, cộng khổ, đoàn kết, giúp đỡ nhau trong lao động.

3.2.6. Xây dựng và nâng cao vai trò của văn hóa công sở trong việc phát huy tính tích cực lao động của cán bộ, công chức

Cán bộ, công chức phải có tác phong tốt. Tác phong của người công chức có văn hóa ở công sở thể hiện cách giải quyết công việc dứt khoát, có nguyên tắc nhưng nhẹ nhàng, tôn trọng người giao tiếp: nói năng mạch lạc, đi đứng đàng hoàng, ánh mắt thiện cảm, nó xa lạ với việc nhận của dứt lốt, hối lộ... Văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính thể hiện ở quyền được thông tin và cách thức cung cấp thông tin cho công chúng. Công dân đến công sở phải có quyền nhận được những thông tin mà họ cần

Để thực hiện được yêu cầu nói trên, hàng năm cần đưa chương trình bồi dưỡng về văn hóa công sở vào chương trình đào tạo lại cán bộ, công chức. Bộ Nội vụ đã ban hành Quyết định số 03/2007/QĐ-BNV về việc ban hành Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức trong bộ máy chính quyền địa phương.

3.2.7. Tạo môi trường làm việc và cơ hội thăng tiến

Ngoài thu nhập, môi trường làm việc và cơ hội thăng tiến cũng là điều rất quan trọng đối với cán bộ, công chức. Bất kỳ ai, dù làm cho cơ quan nào cũng đều cần lương, phản ánh đúng năng lực của mỗi người. Song đối với những người có năng lực, tâm huyết thì đồng lương không phải là tất cả. Với năng lực thật sự của mình, họ hoàn toàn có những cách khác để kiếm tiền một cách minh bạch và lương thiện, do vậy lương không phải là chuyện lớn. Sự thăng tiến của bản thân, sự phát triển của cơ quan là một ước mơ cháy bỏng đối với người có tài năng và tâm huyết.

Môi trường làm việc và cơ hội thăng tiến cũng là điều rất quan trọng đối với cán bộ, công chức. Bất kỳ ai, dù làm cho cơ quan nào cũng đều cần lương, phản ánh đúng năng lực của mỗi người. Song đối với những người có năng lực, tâm huyết thì đồng lương không phải là tất cả. Với năng lực thật sự của mình, họ hoàn toàn có những cách khác để kiếm tiền

một cách minh bạch và lương thiện, do vậy lương không phải là chuyện lớn. Sự thăng tiến của bản thân, sự phát triển của cơ quan là một ước mơ cháy bỏng đối với người có tài năng và tâm huyết.

Có thể nói rằng nếu thực hiện một cách đồng bộ những giải pháp được nêu trên cùng với những đổi mới chính sách của Đảng, Nhà nước về công tác cán bộ, nhất định chúng ta sẽ xây dựng được một đội ngũ cán bộ, công chức có đủ trình độ chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng với yêu cầu của công cuộc đổi mới, có bản lĩnh, tâm huyết, phục vụ hết mình vì sự nghiệp dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh.

- Cần sớm có các chính sách khen thưởng, tôn vinh người công chức Việt Nam trong thời kỳ mới - lấy phục vụ nhân dân, phục vụ phát triển đất nước, lấy tâm hồn đạo đức "chí công vô tư", tận tụy của người công chức để vinh danh "công chức là người đầy tớ trung thành của nhân dân" như mong muốn của Bác Hồ kính yêu - góp phần hình thành các giá trị xã hội mới. Hãy tin tưởng, đặt người công chức Việt Nam vào đúng vị trí trung tâm của quá trình phát triển nhanh, bền vững của đất nước.

KẾT LUẬN

Lý thuyết về tổ chức nhà nước chỉ ra rằng có hai nhân tố then chốt nhất quyết định sự thành, bại của một tổ chức là: con người và thể chế. Trong đó, con người là nhân tố mang tính quyết định. Điều này càng thể hiện sự đúng đắn của nó khi đối chiếu vào tổ chức và hoạt động của bộ máy nhà nước Việt Nam hiện nay. Thực tiễn cho thấy, người công chức có vai trò mang tính quyết định tới hoạt động quản lý của nhà nước đối với xã hội. Bởi vì, công chức chính là chủ thể cơ bản đưa chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước vào cuộc sống, là cầu nối giữa Đảng, Nhà nước và nhân dân.

Pháp luật về công chức trong nền kinh tế thị trường phải trở thành công cụ hữu hiệu nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của các cơ quan nhà nước, góp phần vào thực hiện quá trình đổi mới hệ thống chính

trị và xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân.

Pháp luật về công chức trong nền kinh tế thị trường phải tạo cơ sở pháp lý có giá trị cao nhằm xây dựng và quản lý đội ngũ công chức có đủ phẩm chất, năng lực, trình độ đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp đổi mới; phát huy tính năng động, sáng tạo của công chức và thể hiện được chính sách của thu hút, trọng dụng nhân tài của Đảng và Nhà nước ta trong giai đoạn mới.

Pháp luật về công chức trong nền kinh tế thị trường phải góp phần đổi mới hoạt động quản lý nhà nước về cán bộ, công chức, quy định và thực hiện có hiệu quả việc kết hợp giữa hệ thống chức danh tiêu chuẩn công chức với hệ thống vị trí việc làm đang là xu hướng tích cực của các nền hành chính hiện đại trên thế giới hiện nay.

Việc người dân đồng thuận với Nhà nước, ủng hộ hoạt động của Nhà nước hay tâm tư, thậm chí bức xúc với Nhà nước chủ yếu thông qua phẩm chất, năng lực làm việc của đội ngũ công chức. Từ trước đến nay, Đảng và Nhà nước ta luôn có sự quan tâm thích đáng đến công tác quản lý, sử dụng đội ngũ công chức. Trong bối cảnh nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta hiện nay, đội ngũ công chức và hoạt động của họ đang chịu sự tác động nhiều mặt, trong đó có không ít mặt tiêu cực, ảnh hưởng đến chất lượng hoạt động công vụ. Vì vậy, vấn đề xây dựng cho được một đội ngũ công chức có năng lực, phẩm chất tốt không chỉ là quyết tâm lớn của Đảng, Nhà nước mà còn là sự mong mỏi của toàn xã hội.

Đảng và Nhà nước Việt Nam nhất quán chủ trương phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Để có được đội ngũ công chức đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong điều kiện phát triển nền kinh tế thị trường. Đào tạo, bồi dưỡng công chức đóng góp vai trò quan trọng trong việc nâng cao trình độ, năng lực thực thi công việc của công chức đáp ứng ngày càng cao yêu cầu của công tác lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện hoàn thành thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.