

Cải cách hành chính và Chống tham nhũng: Cải cách hệ thống công vụ khi Việt Nam trở thành quốc gia có mức thu nhập bậc trung

Việt Nam có mục tiêu lâu dài là xây dựng một nền công vụ **dân chủ, gọn nhẹ, hiệu quả và hiện đại**. Đã có nhiều nỗ lực trong việc nâng cao chất lượng dịch vụ công và quản lý cán bộ, công chức, thể hiện qua việc ban hành Pháp lệnh Cán bộ, Công chức năm 1998, sửa đổi năm 200 và 2003, và ban hành Luật Cán bộ, công chức năm 2008 có hiệu lực từ tháng 1 năm 2010. Tuy nhiên vẫn còn có nhiều điểm yếu như quản lý và phát triển nhân lực còn hạn chế, tiền lương chưa thỏa đáng, động lực làm việc thấp, đạo đức công vụ yếu, kết quả hoạt động công vụ chưa cao, thiếu minh bạch và tham nhũng có tính hệ thống. Các yếu điểm này đang hạn chế hiệu quả của Chính phủ.

Một câu hỏi quan trọng được đặt ra là khi Việt Nam đạt mục tiêu trở thành một quốc gia có mức thu nhập bậc trung thì **cần tiếp tục đổi mới như thế nào để nền công vụ đáp ứng nhu cầu quản lý nền kinh tế, xã hội và các nguồn lực?**

Bài học kinh nghiệm của các quốc gia láng giềng cho thấy đổi mới công vụ ở Việt Nam trong 10 năm tới cần dựa trên **khuôn khổ tổng hợp về quản lý và phát triển nguồn nhân lực dựa trên nguyên tắc thực tài, hiệu quả công tác và khách quan**. Một hệ thống tuyển dụng và bổ nhiệm dựa trên thực tài, công bằng và không thiên vị sẽ khuyến khích tính chuyên nghiệp của nền công vụ. Để đảm bảo công việc được thực thi cần có một hệ thống đánh giá nhân lực hiệu quả, dựa trên các năng lực cần thiết và mục tiêu công việc. Nguyên tắc khách quan ngày càng trở nên quan trọng bởi lẽ để Việt Nam có thể cạnh tranh thành công và phát triển trong môi trường toàn cầu hóa thì rất cần những tham mưu, khuyến nghị chuyên môn khách quan có chất lượng cao.

Luật Cán bộ, Công chức mới được ban hành đã mở ra một số cơ hội cho cải cách lớn theo hướng chuyển nền công vụ hiện nay sang kết hợp giữa

chức nghiệp và vị trí việc làm và dựa trên thực lực. Luật đã tạo ra bước chuyển lớn khi thay đổi đối tượng nhân sự công vụ khi chỉ điều chỉnh cán bộ và công chức, và không điều chỉnh hầu hết nhân sự làm việc tại các đơn vị sự nghiệp và doanh nghiệp nhà nước. Một bước chuyển nữa là Luật mở đường cho việc xây dựng các khuôn khổ quản lý riêng cho cán bộ, công chức nói chung và cán bộ, công chức cấp xã.

Sự phân tách ba nhóm này mở ra khả năng xây dựng các quy định riêng về quyền, nghĩa vụ, tuyển dụng, đào tạo và các vấn đề quản lý nhân sự khác. Việc không đưa các đối tượng không phải lãnh đạo các đơn vị sự nghiệp vào phạm vi điều chỉnh của Luật sẽ dẫn tới việc áp dụng các cách thức quản lý nhân sự linh động hơn trong các đơn vị sự nghiệp. Bản phận và trách nhiệm của đối tượng này cũng có thể được làm rõ hơn, tập trung vào đánh giá hiệu quả công tác và trách nhiệm giải trình.

Để triển khai thực hiện hiệu quả Luật cán bộ, công chức cần tiến hành một loạt các nội dung thay đổi trong đó có các khuyến nghị dưới đây:

- **Thúc đẩy nguyên tắc thực tài và hiệu quả công tác, coi đây là nguyên tắc cốt lõi trong quản lý công chức.** Áp dụng nguyên tắc thực tài và hiệu quả công tác đòi hỏi các cơ cấu tổ chức và hệ thống gắn kết các mục tiêu của tổ chức với các mục tiêu công việc cá nhân, năng lực cần thiết, các tiêu chí và quy trình đánh giá hiệu quả công tác. Nguyên tắc thực tài cần được công bố rõ ràng và có cơ chế bảo vệ. Cần có cơ chế kiểm tra độc lập để đảm bảo đạt được các tiêu chuẩn tối thiểu.
- **Xây dựng Khuôn khổ năng lực quốc gia làm nền tảng cho quản lý công chức dựa trên nguyên tắc thực tài.** Khuôn khổ này đưa ra các mức năng lực trong quá trình thăng tiến

chức nghiệp để chỉ rõ lộ trình phát triển nghề nghiệp, đề bạt và đào tạo. Cách đánh giá công chức hiện nay cần được gắn với Khuôn khổ năng lực và các cách thức đánh giá áp dụng cho nhiều bối cảnh công việc khác nhau thay vì áp dụng một quy trình đánh giá duy nhất cho cả nền công vụ.

- Xây dựng các chính sách và cách làm phù hợp trong quản lý các nhóm khác nhau như cán bộ, công chức hành chính, viên chức sự nghiệp.
Cơ chế song trùng trong quản lý nhân sự của tổ chức đảng và chính quyền cần minh bạch hơn và tuân thủ chặt chẽ hơn nguyên tắc “đảng lãnh đạo, chính quyền quản lý”. Một cách giải quyết vấn đề này là xây dựng một Luật riêng cho cán bộ trong tương lai.
- **Tăng cường năng lực cho Bộ nội vụ trong xây dựng và thực hiện chính sách** và thành lập một ủy ban có chức năng giám sát việc tuân thủ nguyên tắc thực tài để bảo vệ nguyên tắc này. Trong điều kiện lý tưởng, cơ quan này báo cáo trực tiếp cho Thủ tướng hoặc do chính Thủ tướng đứng đầu. Thành viên của ủy ban này gồm những người tham gia vào quá trình xây dựng chính sách quản lý công chức và những chuyên gia bên ngoài như các nhà nghiên cứu và giảng viên các trường đại học.
- Sử dụng các công cụ của hệ thống quản lý nhân sự theo vị trí việc làm và dựa trên thực tài như **đánh giá công việc, mô tả công việc, đánh giá công việc là cơ sở cho tuyển dụng, bổ nhiệm, đào tạo và trả lương.** Áp dụng một cách hợp lý các công cụ này sẽ làm cho việc đánh giá nhân viên minh bạch và khách quan hơn, tạo động lực thực thi công việc cho công chức và hạn chế cơ hội lạm dụng hệ thống đánh giá để thiên vị cá nhân.
- **Tạo yếu tố cạnh tranh trong đào tạo công chức**, đặc biệt là đào tạo theo năng lực bằng cách mở ra cơ hội tham gia cho các cơ sở đào tạo ngoài khu vực nhà nước. Các cơ quan nhà nước phải được khuyến khích sử dụng dịch vụ đào tạo tốt nhất của cả các cơ sở đào tạo nhà nước và các cơ sở đào tạo tư nhân.

Có lẽ hai bước thay đổi quan trọng đầu tiên là **thể chế hóa mô tả công việc làm cơ sở tuyển dụng và đề bạt và áp dụng việc xây dựng các mục tiêu công việc làm cơ sở cho đánh giá thực thi công việc.** Kết hợp hai nội dung này sẽ tạo cơ sở cho quản lý nhân sự dựa trên thực tài. Vai trò và năng lực của người quản lý trực tiếp sẽ là một yếu tố quan trọng không chỉ trong đánh giá mà còn trong quản lý hiệu quả công tác.

Điều quan trọng cần nhìn nhận đó là đổi mới quản lý nhân sự trong khu vực công cần một cách tiếp cận tổng thể và có hệ thống. **Không thể chỉ thay đổi nội dung này hay nội dung khác vì đổi mới chỉ có hiệu quả khi tất cả các nội dung đều được cân nhắc và thay đổi một cách hợp lý.** Đổi mới quản lý công chức trong 10 năm tới sẽ dựa trên một khuôn khổ tổng thể về quản lý và phát triển nguồn nhân lực với cơ sở là các nguyên tắc thực lực, hiệu quả công tác và khách quan.

Để biết thêm chi tiết, xin tham khảo:

Yeow Poon, Nguyễn Khắc Hùng và Đỗ Xuân Trường (2009) **Cải cách hệ thống công vụ khi Việt Nam trở thành quốc gia có mức thu nhập bậc trung.** Trong *Loạt bài nghiên cứu chính sách về Cải cách hành chính và Chống tham nhũng*. Chương trình Phát triển Liên hợp Quốc (UNDP) tại Việt Nam. Tại trang web: www.undp.org.vn

* TS. Yeow Poon, Giám đốc điều hành, People and Organisation Ltd, Vương quốc Anh, TS. Nguyễn Khắc Hùng, Chủ tịch HĐQT, Công ty Cổ phần Tư vấn Quản lý và Phát triển; và TS. Đỗ Xuân Trường, Giảng viên, Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội, Việt Nam