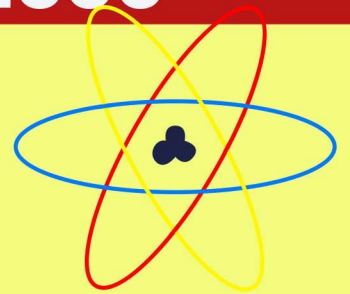
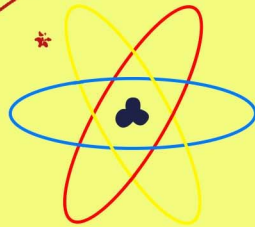


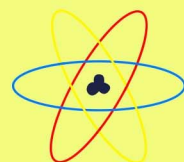
BỘ NỘI VỤ
VIỆN KHOA HỌC TỔ CHỨC NHÀ NƯỚC
THÔNG TIN KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU
KHOA HỌC TỔ CHỨC NHÀ NƯỚC



1. Văn hóa công vụ ở Việt Nam



**2. Một số giải pháp nâng
cao chất lượng công chức
ngành nội vụ qua số liệu
điều tra, thống kê**



SỐ 03
THÁNG 9/2021

Chịu trách nhiệm xuất bản
Tổng Biên tập:

TS. Nguyễn Ngọc Vân - Viện trưởng
Viện Khoa học tổ chức nhà nước

Ban Biên tập:

Lê Anh Tuấn
Thạch Thọ Mộc
Trần Thị Thơ

Bản tin được thực hiện bởi:

Phòng Thông tin khoa học
và Hợp tác quốc tế
Số 8 Tôn Thất Thuyết, Hà Nội

Điện thoại: (024) 62826733

Website: <http://isos.gov.vn>
<http://vienkhtcnn.vn>

Mọi thư, bài xin gửi về email:
bantincchc@moha.gov.vn

Thiết kế bìa và trình bày: Phương Lan

THÔNG TIN KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC TỔ CHỨC NHÀ NƯỚC

TRONG SỐ NÀY

GIỚI THIỆU KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU	1
NGHIÊN CỨU TRAO ĐỔI	3
● Đoàn Văn Dũng : Văn hóa công vụ ở Việt Nam	3
● Phan Thị Vinh: Một số giải pháp nâng cao chất lượng công chức ngành nội vụ qua số liệu điều tra, thống kê	12

Đề tài khoa học cấp Bộ:

**Quản lý nhà nước về lưu trữ tài liệu cá nhân,
gia đình, dòng họ**

**Chủ nhiệm: ThS. Lã Thị Duyên,
Phó Giám đốc Trung tâm lưu trữ Quốc gia III**

Ngày nghiệm thu: 18/6/2021

Dự án điều tra, khảo sát cấp Bộ:

**Khảo sát thực trạng vấn đề tu học của tăng sinh
Phật giáo Nam tông Khmer - Kiến nghị về
chủ trương và giải pháp**

Đơn vị chủ trì: Ban Tôn giáo Chính phủ

Ngày nghiệm thu: 23/6/2021

Đề tài khoa học cấp Bộ:

**Đánh giá tổ chức hành chính nhà nước -
Lý luận và thực tiễn**

**Chủ nhiệm: ThS. Nguyễn Thu Hà, Phó Trưởng phòng,
Viện Khoa học tổ chức nhà**

Ngày nghiệm thu: 30/6/2021

Dự án điều tra cấp Bộ :

Điều tra thực trạng đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức ngành Nội vụ

Đơn vị chủ trì: Viện Khoa học tổ chức nhà nước

Ngày nghiệm thu: 30/6/2021

Nhiệm vụ khoa học công nghệ cấp tỉnh:

Giải pháp nâng cao năng lực quản trị của đơn sự nghiệp công lập tỉnh Quảng Ninh

Chủ nhiệm: TS. Nguyễn Ngọc Vân, Viện trưởng Viện Khoa học tổ chức nhà nước

Ngày nghiệm thu: 20/7/2021

Dự án:

Khảo sát thực trạng hoạt động tôn giáo của tín đồ người dân tộc thiểu số trong các tổ chức tôn giáo hiện nay, đề xuất chính sách và giải pháp quản lý đối với tôn giáo trong vùng đồng bào dân tộc

Đơn vị chủ trì: Ban Tôn giáo Chính phủ

Ngày nghiệm thu: 20/8/2021

Đề tài khoa học cấp Bộ:

Xây dựng chính sách trọng dụng và đãi ngộ đối với người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước ở Việt Nam

**Chủ nhiệm: ThS. Đào Thị Lanh, Nghiên cứu viên,
Viện Khoa học tổ chức nhà nước**

Ngày nghiệm thu: 27/8/2021

Nghiên cứu - Trao đổi

Văn hóa công vụ tại Việt Nam

TS. Đoàn Văn Dũng, Học viện Hành chính Quốc gia

Với sự phát triển của thực tiễn và lý luận hiện nay, những thành tố của văn hóa không chỉ giản đơn là văn học, nghệ thuật, các giá trị văn hoá vật thể và phi vật thể... Văn hóa, hiểu theo nghĩa rộng, là sự thể hiện và thực hiện những sức mạnh, sức sáng tạo của con người trong toàn bộ các lĩnh vực hoạt động của đời sống kinh tế-xã hội. Do thể hiện và thực hiện những sức mạnh, sự sáng tạo của con người mà văn hóa giữ vai trò nền tảng tinh thần của xã hội và là mục tiêu, động lực của sự phát triển. Xét cho cùng, mọi sự phát triển đều do con người quyết định mà văn hóa thể hiện trình độ vun trồng ngày càng cao, càng toàn diện, làm cho con người và xã hội ngày càng phát triển, tiến bộ.

1. Nhận diện khái niệm văn hóa công vụ

Với tư cách một lĩnh vực, một loại hình hoạt động của xã hội, hoạt động công vụ chính là một trong những hoạt động thể hiện năng lực sáng tạo của con người. Hoạt động công vụ cũng chính là mảnh đất để các yếu tố văn hoá nảy mầm và phát triển. Đồng thời, đến lượt mình, văn hoá công vụ là động lực, là sự đảm bảo cho hoạt động công vụ có hiệu lực và hiệu quả. Ngay sau khi Nhà nước Việt Nam dân chủ cộng hòa ra đời, nói về thiên chức của văn hoá, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nêu ra một luận điểm nổi tiếng:

Văn hoá soi đường cho quốc dân đi. Đó là sự khái quát sâu sắc chức năng căn bản, giá trị nổi bật và sức mạnh to lớn của văn hoá. Dù hiểu theo nghĩa rộng hay nghĩa hẹp, văn hoá vật thể hay văn hoá phi vật thể, thì văn hoá - với ý nghĩa là những giá trị sáng tạo của con người, đều là nguồn lực nội sinh vô tận, tác động trực tiếp hoặc gián tiếp đến con đường phát triển của một quốc gia. Trong đó, thành tố có ảnh hưởng sâu rộng, mạnh mẽ đến hướng đi của một dân tộc chính là văn hoá chính trị, mà nòng cốt là văn hoá lãnh đạo, quản lý. Kế thừa và phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về văn hoá, tiếp thu kinh nghiệm quốc tế hiện nay, Đảng Cộng sản Việt Nam đã khẳng định: “văn hoá là nền tảng tinh thần của xã hội, vừa là mục tiêu vừa là động lực thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội; đảm bảo sự gắn kết giữa nhiệm vụ phát triển kinh tế là trung tâm, xây dựng Đảng là then chốt với phát triển văn hoá - nền tảng tinh thần của xã hội; đặc biệt coi trọng nâng cao văn hoá lãnh đạo và quản lý”.¹ Thực tiễn cho thấy, hiệu quả của hoạt động công vụ vừa phụ thuộc vào phương thức quản lý, vừa phụ thuộc vào các chủ thể quản lý. Vì thế, để nâng cao hiệu lực, hiệu quả thực thi công vụ, cần phải nâng cao văn hoá của cả phương thức thực thi công vụ lẫn nhân cách của các chủ thể thực thi công vụ.

¹ Tài liệu Hội nghị Trung ương 4 (khóa XI) về một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay.

Nghiên cứu - Trao đổi

Tìm hiểu khái niệm văn hoá công vụ, có thể nhận thấy, cách tiếp cận về văn hoá công vụ của các nghiên cứu đề cập đến nhiều khía cạnh, nhiều góc độ khác nhau của vấn đề này. Các nghiên cứu cố gắng luận giải những yếu tố cốt lõi của văn hoá công vụ và tác động của văn hoá công vụ đến sự vận hành của khu vực công, của các cơ quan công quyền mà trực tiếp là hệ thống hành chính nhà nước.

Các tác giả John Gretton, Anthony Harrison (1989) trong nghiên cứu *Reshaping central government* (Định hình lại chính phủ trung ương, NXB Transaction) đã đề cập đến khái niệm văn hoá công vụ. Theo các tác giả, văn hoá công vụ là những tập hợp giá trị của một nền công vụ. Những giá trị này hiện hữu và bền vững trong hoạt động công vụ. Cách tiếp cận này xuất phát từ khía cạnh văn hoá và nhấn mạnh đến yếu tố giá trị, một thành tố quan trọng của văn hoá.

Tác giả Kenneth Kernaghan (1994), *The emerging public service culture: values, ethics and reforms*², quan niệm văn hoá công vụ là các giá trị, chuẩn mực đạo đức, định hướng, tầm nhìn của nền công vụ. Yếu tố giá trị là thành tố quan trọng của văn hoá công vụ được đề cập đến, đồng thời, tác giả quan niệm các chuẩn mực đạo đức cũng là yếu tố của văn hoá công vụ. Điều này có thể nói là hợp lý bởi lẽ quan niệm giá trị và định hướng chuẩn mực đạo đức, chuẩn mực hành vi luôn có sự tương thuộc với nhau.

Tác giả Prijono Tjiptoherijanto³ trong nghiên cứu *Civil Service Reform in Indonesia: Culture and Institution Issues* (Cải cách công vụ ở Indonesia: vấn đề văn hoá và thể chế) đã đưa ra quan niệm về văn hoá công vụ ở một góc độ tổng quát hơn. Văn hoá công vụ là tập hợp các giá trị, thái độ, chuẩn mực, niềm tin và các định hướng tinh thần có ý nghĩa định hình và quyết định hành vi của nền công vụ. Quan niệm này có thể nói khá toàn diện, bao quát những thành tố căn bản nhất của văn hoá công vụ.

Theo Edgar H. Schein, văn hoá công vụ là các giá trị, niềm tin và những định ước trong tổ chức được chia sẻ lẫn nhau giữa các thành viên của một nhóm hoặc tổ chức. Những giá trị, niềm tin và những định ước đó thấm sâu vào tổ chức, trở thành truyền thống của tổ chức và chi phối hành vi của các thành viên trong tổ chức đó. [Schein EH, (2004) *Organisational culture and leadership* (3rd ed), San Francisco: Jossey-Bass, tr.22]

Văn hoá công vụ có ba cấp độ khác nhau: (1) cấp độ với sự xuất hiện của các dạng vật chất chuyển tải văn hoá công vụ (như quy định về ăn mặc, các phát ngôn về triết lý của tổ chức, v.v.); (2) cấp độ xuất hiện các giá trị và (3) cấp độ với sự xuất hiện của các định ước (như cách thức con người trong tổ chức hành động và suy nghĩ). [Schein EH, (2004) *Organisational culture and leadership* (3rd ed), San Francisco: Jossey-Bass, tr.26]

² *Canadian Public Administration*, trang 614 - 630, tháng 12/1994.

³ *Department of Economics, Faculty of Economics University of Indonesia.*

Nghiên cứu - Trao đổi

Văn hoá công vụ là một khái niệm kép, nó được cấu thành từ hai khái niệm “văn hoá” và “công vụ”. Nhưng văn hoá công vụ không phải là sự cộng gộp giản đơn hai lĩnh vực này, mà đó là văn hóa ở trong công vụ hay công vụ có tính văn hoá. Nó là sự thấm thấu, tổng hòa của văn hoá vào công vụ, là công vụ có tính văn hoá. Văn hoá công vụ chính là tinh thần nhân văn trong xử lý các quan hệ giữa cơ quan công quyền với tổ chức, công dân nhằm mục tiêu thúc đẩy sự phát triển, tiến bộ xã hội vì mục tiêu phục vụ nhân dân.

2. Tác động của văn hóa công vụ

Sự nghiệp đổi mới đất nước vì mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh” đang đặt ra cho nền công vụ hàng loạt các vấn đề cần giải quyết. Đó là vấn đề quản lý trong một môi trường biến động nhanh hơn. Nền công vụ phải hướng đến những chuẩn mực hành chính khu vực và quốc tế, có khả năng dự báo, khả năng ứng phó với sự thay đổi, trở thành đòn bẩy cho quá trình phát triển quốc gia. Chính những điều đó đòi hỏi phải mở rộng và gia tăng phương diện văn hóa của nền công vụ. Nền công vụ của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân đòi hỏi nền công vụ cần phải thực sự có tính văn hoá, vì con người, phục vụ nhân dân, bảo đảm tính nhân văn trong hoạt động của nền công vụ.

Trong những năm qua, cải cách hành chính ở Việt Nam đã đem lại nhiều kết quả nhưng hoạt động công vụ vẫn chưa thực sự đáp ứng được kỳ vọng, mong đợi của nhân dân. Đi tìm những nguyên nhân

lý giải cho những hạn chế trong cải cách hành chính, yếu tố văn hoá công vụ là một nguyên nhân quan trọng. Những yếu tố văn hoá không phù hợp đã trở thành rào cản các nỗ lực cải cách. Các giải pháp đổi mới, các phương thức quản lý mới chậm đi vào thực tiễn phần lớn là do yếu tố văn hoá công vụ chưa phù hợp. Các giá trị văn hoá công vụ không còn phù hợp vẫn tiếp tục hiện diện và âm thầm tác động đến hành vi của công chức. Để nền công vụ hoạt động ngày càng có hiệu lực, hiệu quả, cần phải đẩy mạnh hơn nữa cải cách hành chính, làm cho cải cách hành chính đi vào thực chất, nâng cao hàm lượng văn hoá của hoạt động công vụ, cần hoàn thiện, phát triển văn hoá công vụ, xây dựng những chuẩn mực mới của văn hoá công vụ, tạo định hướng cho nền công vụ vận động và phát triển.

Trong thời đại ngày nay, một nước giàu hay nghèo không chỉ ở vốn, kỹ thuật và tài nguyên thiên nhiên mà quan trọng ở khả năng phát huy tiềm năng sáng tạo của nguồn lực con người. Tiềm năng sáng tạo này nằm trong các yếu tố cấu thành văn hóa, nghĩa là trong ý chí tự lực, tự cường và khả năng hiểu biết, trong tâm hồn, đạo lý, lối sống, trình độ thẩm mỹ của mỗi cá nhân và của cả cộng đồng. Đối với nền công vụ, sức mạnh của nền công vụ chính là phát huy cao nhất năng lực thực thi công vụ của công chức, xây dựng nền công vụ có năng lực, có tầm nhìn, có khả năng quản lý và thúc đẩy sự phát triển. Công vụ là nơi tụ điểm, biểu hiện rõ nhất, tập trung nhất những ưu việt của chế độ, cũng như các

Nghiên cứu - Trao đổi

nhược điểm, khuyết điểm của bộ máy nhà nước trong giai đoạn cách mạng mới. Vì vậy, để củng cố lòng tin của người dân vào chế độ và thay đổi để thích ứng với tình hình mới, cải cách công vụ thực sự là trọng tâm trong công cuộc xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam. Để các mục tiêu cải cách công vụ được hiện thực hoá, yếu tố văn hoá công vụ cần được đặc biệt chú ý. Văn hoá công vụ tạo động lực cho cải cách, duy trì và phát triển những thành tựu của cải cách. Lịch sử phát triển của nhân loại đã khẳng định hàm lượng trí tuệ, hàm lượng văn hóa trong các lĩnh vực của đời sống con người càng cao bao nhiêu thì khả năng phát triển càng trở nên hiện thực bấy nhiêu. Hoạt động công vụ thấm đượm giá trị văn hoá nhân văn sẽ là cơ sở bảo đảm hoạt động công vụ hiệu lực và hiệu quả.

Đối với cộng đồng xã hội, khi văn hoá công vụ phát triển đến một trình độ cao thì văn hoá công vụ không chỉ là tri thức của các cơ quan quản lý nhà nước, mà còn là tri thức mang tính phổ biến của mọi công dân, mọi tổ chức. Khi đó, những thông tin phản hồi mang tính xây dựng của các công dân, các tổ chức với cơ quan quản lý nhà nước sẽ là động lực tích cực trong việc phát triển và hoàn thiện văn hoá công vụ, thúc đẩy nền công vụ không ngừng vận động, phát triển, hoàn thiện, thích ứng hiệu quả hơn với yêu cầu thực tiễn.

3. Thực trạng văn hóa công vụ Việt Nam

Trong sự phát triển của nền công vụ

Việt Nam, vấn đề văn hoá công vụ đã từng bước được chú ý với các cấp độ, các góc độ tiếp cận khác nhau. Các giá trị văn hoá công vụ Việt Nam ngày càng được khẳng định. Tính minh bạch trong hoạt động công vụ ngày càng được khẳng định. Sự chuyên nghiệp của hoạt động công vụ được nâng lên. Trong cách thức đánh giá chất lượng, hiệu quả của hoạt động công vụ đã có sự thay đổi tích cực theo hướng lấy sự hài lòng của người dân làm cơ sở quyết định. Kiến tạo, liêm chính, hành động, phục vụ nhân dân trở thành động lực cho cả nền công vụ. Tuy nhiên, bên cạnh những mặt tích cực, văn hóa công vụ Việt Nam vẫn còn đối mặt với không ít những thách thức.

Thứ nhất, sự bất cập về tri thức công vụ: nhiều vấn đề thực tiễn bức xúc chưa được lý giải về lý luận và chưa kịp thời đúc rút kinh nghiệm. Hệ thống chính sách, pháp luật còn chồng chéo, chưa hoàn chỉnh, hoạt động pháp chế còn nhiều hạn chế (tùy tiện trong hành pháp, sai sót trong tư pháp...). Sự bất cập về tri thức công vụ, năng lực công vụ còn thể hiện ở việc chính quyền các cấp chưa năng động trong việc vận dụng các quy định của pháp luật vào thực tiễn địa phương, chưa tìm ra những giải pháp có đặc thù để thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương...

Thứ hai, nguy cơ xói mòn các giá trị truyền thống trong hoạt động công vụ, sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống chính là quá trình tự diễn biến, tự chuyển hóa từ tốt sang xấu của một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng

Nghiên cứu - Trao đổi

viên. Đây chính là một nguyên nhân cơ bản, chủ yếu nhất dẫn tới giảm sút lòng tin của nhân dân với Đảng, dần mất đi vai trò lãnh đạo của Đảng. Vì vậy, chống tự diễn biến, tự chuyển hóa là biện pháp hữu hiệu giữ vững vai trò lãnh đạo của Đảng, bền vững của chế độ. Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 (khóa XI) về một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay chỉ rõ: “*Một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên, trong đó có những đảng viên giữ vị trí lãnh đạo, quản lý, kể cả một số cán bộ cao cấp, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống với những biểu hiện khác nhau về sự phai nhạt lý tưởng, sa vào chủ nghĩa cá nhân ích kỷ, cơ hội, thực dụng, chạy theo danh lợi, tiền tài, kèn cựa địa vị, cục bộ, tham nhũng, lãng phí, tùy tiện, vô nguyên tắc...*”⁴.

Thứ ba, hiệu quả công vụ còn nhiều hạn chế. Trong điều kiện hiện nay ở nước ta, những bất cập trong quản lý nhà nước thể hiện ở cả bình diện phương thức quản lý lẫn bình diện nhân cách con người quản lý. Điều này xuất phát từ nhiều nguyên nhân trong đó có nguyên nhân quan trọng là hàm lượng các giá trị văn hóa công vụ chưa được thể hiện đầy đủ trong hoạt động quản lý công.

Thứ tư, văn hóa công vụ trong một phần lãnh đạo, quản lý còn nhiều điểm yếu. Nhận thức về lãnh đạo, quản lý và nhiều vấn đề có liên quan trong xã hội còn có sự khác nhau về quan điểm, trình độ và cơ sở văn hóa nên chưa tạo ra sự đồng thuận và sức mạnh của hệ thống.

Chúng ta vừa thiếu một cơ chế pháp lý hữu hiệu, vừa thiếu các triết lý, hệ thống giá trị, chuẩn mực hành vi và niềm tin xã hội để công tác lãnh đạo, quản lý thể hiện hết vai trò của nó đối với sự phát triển của đất nước. Trong khi đó các yếu tố lỗi thời, tiêu cực của văn hóa dân tộc truyền thống có chiều hướng tiếp tục ảnh hưởng, khuyến khích sự hồi phục, phát triển thói quen của người lãnh đạo, quản lý sử dụng công quyền để giành lợi ích cá nhân, gia đình, phe nhóm; tệ “một người làm quan cả họ được nhờ”, nạn kết bè, kéo cánh, tư tưởng cục bộ, địa phương, cơ chế xin cho... vẫn di tồn những tác hại ghê gớm của nó.

Thứ năm, văn hóa công vụ nước ta đang ở tình trạng “thừa hiện đại, thiếu văn hóa”.

Đó là tình trạng chạy đua hiện đại hóa về trang thiết bị làm việc, về cơ sở vật chất, công sở nhưng giao tiếp, tri thức công vụ, niềm tin công vụ, nhận thức về bổn phận, trách nhiệm của cán bộ, công chức vẫn còn là một hạn chế. Những chuẩn mực về giao tiếp công vụ vẫn chưa được bảo đảm. Tri thức công vụ của cán bộ, công chức mặc dù có những thay đổi nhưng vẫn chưa ngang tầm nhiệm vụ. Một bộ phận cán bộ, công chức suy thoái phẩm chất, đạo đức, tham nhũng, cửa quyền, thiếu ý thức trách nhiệm và tinh thần phục vụ, vô cảm trước yêu cầu của Nhân dân, của xã hội.

Các yếu tố phản văn hóa tác động vào quá trình công vụ, quá trình tuyển dụng, đánh giá, sử dụng, quản lý, tác

⁴ Xem: Tài liệu Hội nghị Trung ương 4 (khóa XI) về một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay.

Nghiên cứu - Trao đổi

động vào quan hệ nội bộ nền công vụ, tác động vào quan hệ giữa cán bộ, công chức và công dân, tổ chức, tác động vào quá trình cải cách hành chính, từ thiết lập mục tiêu, xác định chiến lược đến việc duy trì và phát triển các thành tựu cải cách để làm cho văn hóa công vụ suy thoái ở nhiều khu vực. Phát triển, hoàn thiện văn hoá công vụ, vì vậy, trở thành động lực quan trọng để nâng cao hiệu lực, hiệu quả của nền công vụ.

4. Giải pháp phát triển văn hóa công vụ

Văn hoá công vụ là vấn đề được nhiều quốc gia nghiên cứu như một định hướng, giải pháp chiến lược nhằm tạo sự chuyển mình trong các hoạt động của khu vực công, hướng đến xây dựng nền hành chính phục vụ nhân dân. Văn hoá công vụ được xem như một giải pháp quan trọng để tạo sự thay đổi hành vi của các cơ quan công quyền, hành vi của công chức trong mối quan hệ hành chính giữa nhà nước và công dân, tổ chức. Bên cạnh đó, một số nghiên cứu đi sâu luận giải về những hạn chế của nền hành chính, những thất bại trong cải cách khu vực công, nhấn mạnh từ khía cạnh văn hoá, những rào cản của phản văn hóa công vụ. Đối với Việt Nam, để thúc đẩy cải cách hành chính cần được tiếp cận trên phương diện văn hóa bởi lẽ phát triển văn hóa công vụ vẫn là một dư địa quan trọng, chưa thực sự được sử dụng đầy đủ và hiệu quả.

Nhìn nhận một cách khách quan thì vai trò của văn hóa công vụ trong tiến trình cải cách hành chính chưa thật sự

được chúng ta nhận thức thấu đáo. Văn hóa công vụ dường như không được đề cập như một vấn đề bức bách, một nội dung và nhiệm vụ không thể trì hoãn. Như đã khẳng định, văn hóa công vụ suy cho cùng không phải là một giá trị trừu tượng mà trái lại, nó được nhận biết thông qua các yếu tố cấu thành của nền công vụ. Do vậy, với một nền công vụ được tổ chức chưa hợp lý; vận hành kém hiệu lực, hiệu quả cũng là một minh chứng về sự bất cập của văn hóa công vụ. Thực tế cho thấy, rất nhiều yếu kém, hạn chế trong nền công vụ của chúng ta hiện nay phần lớn có căn nguyên từ văn hóa và chỉ có thể giải quyết bằng những phương cách văn hóa. Theo logic đó, đẩy mạnh tiến độ và hiệu quả của cải cách hành chính vừa là phương cách, vừa là động lực chủ yếu để xây dựng một nền văn hóa công vụ tiên tiến nhưng vẫn thể hiện rõ bản sắc của Việt Nam. Theo đó, từ bây giờ phải đặt vấn đề này một cách nghiêm túc và thực tế trong quá trình cải cách nền hành chính từ thể chế, bộ máy, đội ngũ cán bộ, công chức và tài chính công với một ý thức sâu sắc và hành động khẩn trương.

Văn hóa công vụ cần được xem là nội dung cơ bản trong cải cách công vụ, công chức. Cần phải có giải pháp để tạo lập, chuyển tải những định hướng giá trị của văn hóa công vụ vào thực tiễn hoạt động công vụ. Cải cách hành chính cần hướng đến trọng tâm là xây dựng các giá trị và thực thi các giá trị văn hóa công vụ tiên tiến. Đó là tính trách nhiệm, công bằng, chuyên nghiệp, đạo đức, vì nhân dân, gần bó với nhân dân, phục vụ nhân

Nghiên cứu - Trao đổi

dân... Cần nhận thức được rằng văn hóa công vụ tạo ra môi trường văn hóa trong hoạt động công vụ. Môi trường công vụ trong sạch, lành mạnh là điều kiện và động lực khuyến khích, tạo động lực cho cán bộ, công chức cống hiến, đồng thời tạo niềm tin cho nhân dân với nền công vụ, động viên mỗi công dân, mỗi đơn vị kinh tế không ngừng phấn đấu, làm giàu theo pháp luật. Cần phải khẳng định, không phải chỉ sự ô nhiễm môi trường tự nhiên mà cả sự ô nhiễm của môi trường công vụ nếu thiếu những giá trị văn hóa công vụ tốt đẹp. Sự ô nhiễm môi trường công vụ sẽ nguy hại đến niềm tin, uy tín của nền công vụ. Văn hoá công vụ cần trở thành một trong những tiêu chí, thước đo xác định trình độ trưởng thành về nhân cách, về đạo đức công chức và phẩm chất, uy tín của cơ quan quản lý nhà nước. Văn hoá công vụ giữ vai trò quan trọng trong việc phát hiện những bất hợp lý của nền công vụ, từ đó sẽ thúc đẩy có hiệu quả tiến trình cải cách nền hành chính nhà nước.

Muốn xây dựng văn hóa công vụ, phải chú trọng xây dựng con người, hoàn thiện nhân cách trong hoạt động công vụ mà trọng tâm là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý được giao trọng trách ở các cấp, các ngành. Cần xây dựng hệ giá trị văn hóa công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức Việt Nam đó là khát vọng cống hiến cho dân tộc, tinh thần yêu nước, nhân ái, sự liêm chính, trung thực, tinh thần trọng chân lý, trọng nhân dân, thượng tôn pháp luật. Cán bộ, công chức ý thức đầy đủ về bổn phận, trách nhiệm

của mình trong hoạt động công vụ, trong mối quan hệ với tổ chức, công dân. Nhân danh quyền lực của nhân dân để thực thi công vụ. Việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức không nên chỉ dừng lại ở bồi dưỡng tri thức công vụ mà còn cần song hành với giáo dục liêm sỉ, lương tâm, danh dự, giáo dục ý thức trách nhiệm đi liền với thực hành đạo đức, lối sống liêm khiết.

Văn hoá công vụ Việt Nam gắn liền với lịch sử cách mạng Việt Nam. Hơn nữa, bản chất của văn hoá công vụ Việt Nam được kết tinh từ lịch sử đấu tranh dựng nước và giữ nước của dân tộc Việt Nam, là đấu tranh và phấn đấu thực hiện những ước mơ, khát vọng của con người Việt Nam. Lịch sử đó đã hình thành nên những giá trị văn hoá công vụ truyền thống Việt Nam. Truyền thống không để lại cho hiện đại những công trình văn hóa vật chất đồ sộ, bởi vì dân tộc ta phải dồn sức liên tục chống giặc ngoại xâm và chống thiên tai, nhưng truyền thống đã để lại cho hiện đại, cho thế hệ hôm nay và mai sau cả một kho tàng văn hóa tinh thần đồ sộ, một văn hóa công vụ Việt Nam đặc sắc. Vì vậy, cần phải thể chế hóa, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ, giáo dục nâng cao nhận thức về đội ngũ cán bộ, công chức thấm sâu các giá trị cơ bản của văn hóa công vụ Việt Nam. Đó là: 1. Một nền công vụ khoa học, nhân văn, thương dân, dân là gốc; 2. Tư tưởng công vụ đấu tranh cho độc lập và chủ quyền quốc gia, tự do, tự lực, tự cường; 3. Tinh thần tự hào dân tộc, tự tôn nền văn hiến quốc gia, trọng trí tuệ, quy tụ

Nghiên cứu - Trao đổi

người hiền; 4. Một nền công vụ đạo lý, tôn trọng chính nghĩa, bảo vệ công lý; 5. Vừa đề cao đức trị vừa đề cao pháp trị; hình thành tư tưởng về một nền công vụ pháp quyền; 6. Tư tưởng và hành vi công vụ khoan dung, độ lượng, vị tha; 7. Hòa hợp, hữu nghị, hợp tác vì sự phát triển và tiến bộ. Tất cả những giá trị, phẩm chất và năng lực đó hợp thành một nền công vụ nhân đạo, nhân văn, tất cả vì con người. Đó chính là bản chất của văn hoá công vụ Việt Nam. Đó là những giá trị nền tảng và cũng chính là trình độ, là sức sống có cội nguồn, gốc rễ vững bền và là sức mạnh thúc đẩy sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước Việt Nam hiện nay.

Bên cạnh đó, cần thể chế hóa các giá trị văn hóa công vụ, xây dựng và thực hiện bộ quy tắc ứng xử, hiến chương nghề nghiệp. Đây là những cam kết phục vụ khách hàng tốt. Các cam kết này đưa ra các quy định công khai và rõ ràng về tiêu chuẩn và nghĩa vụ cung cấp dịch vụ của cơ quan, các quyền của công dân trong thụ hưởng dịch vụ. Để bản cam kết có tính khả thi, cần phải kèm theo các hướng dẫn giải thích cụ thể các nguyên tắc, tiêu chuẩn và thủ tục khiếu nại, bồi thường, cũng như tên, địa chỉ của cơ quan và công chức cần liên hệ; đồng thời, cần có ban giám sát có đủ thẩm quyền để xử lý các vi phạm của cam kết. Tuy nhiên, điều cần lưu ý là các bản cam kết này chỉ có hiệu quả sau khi được thiết kế tốt, có đủ năng lực quản lý và chi phí cần thiết. Nếu không, các bản cam kết này chỉ là phép mị dân và thậm chí còn làm mất uy tín của cơ quan công

quyền. Xây dựng bản cam kết về văn hóa công vụ của các cơ quan hành chính nhà nước thể hiện sự tự ý thức về trách nhiệm của bản thân cơ quan công quyền đối với công dân, tổ chức khi đáp ứng yêu cầu cho họ là điều cần đặc biệt quan tâm và nâng cao. Điều đó có nghĩa là, cơ quan hành chính nhà nước, trực tiếp là cá nhân cán bộ, công chức cung cấp dịch vụ hành chính công cho người dân, tổ chức phải có trách nhiệm trong việc thực thi nhiệm vụ đó. Cơ chế ràng buộc trách nhiệm, tự chịu trách nhiệm trong phạm vi chức trách của cơ quan hay từng cán bộ, công chức được giao. Bởi vậy, nó là sự gắn kết không thể tách rời giữa chức năng và nhiệm vụ, thẩm quyền và trách nhiệm, tránh hiện tượng cơ quan đơn phương cung cấp dịch vụ hành chính công và thả lỏng trách nhiệm về hoạt động đó. Họ được trao quyền cung cấp dịch vụ và họ cam kết cung ứng những dịch vụ tốt nhất, chất lượng cao nhất, đem lại sự hài lòng cho người tiếp nhận dịch vụ. Đó là biểu hiện của tinh thần phục vụ và tác phong làm việc chuyên nghiệp.

Trách nhiệm của cơ quan cũng như cán bộ, công chức cung ứng dịch vụ hành chính công đảm bảo chất lượng của dịch vụ mà họ cung ứng. Bởi vì, nếu điều đó không đạt được, với sự phản hồi (khiếu nại, khiếu kiện) của người dân, tổ chức, cơ quan, trực tiếp là cán bộ, công chức, hoàn toàn có khả năng chịu những hậu quả pháp lý bất lợi. Cam kết cung cấp dịch vụ hành chính công với chất lượng tốt nhất không chỉ bó hẹp trong phạm vi cung cấp dịch vụ cho bản thân

Nghiên cứu - Trao đổi

cá nhân, tổ chức có nhu cầu về chính loại dịch vụ đó (ví dụ như bản thân người xin cấp phép), mà là cam kết phục vụ chung cho lợi ích cộng đồng một cách tốt nhất. Sự phục vụ tốt làm hài lòng cho một khách hàng phải đồng nghĩa với việc sự phục vụ đó đảm bảo phục vụ lợi ích chung cho cả xã hội, không thể vì cấp phép cho một doanh nghiệp nhanh, tốt mà xâm phạm đến lợi ích của cả cộng đồng. Bản cam kết về chất lượng cung ứng dịch vụ hành chính công là sự tự ý thức, chủ động của cơ quan hành chính nhà nước. Đây là cách tốt nhất để nâng cao tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân, qua đó nâng cao chất lượng, hiệu quả cung ứng dịch vụ hành chính công. Khi có tính trách nhiệm, bản thân cơ quan hành chính cũng như cán bộ, công chức ý thức sâu sắc và định hướng chuẩn cho hành vi của mình trong cung ứng dịch vụ công, tuân thủ nghiêm túc các quy định của pháp luật. Vì đó, dịch vụ hành chính công đạt chất lượng tốt và hiệu quả cung ứng được tăng cường.

Xây dựng văn hoá Việt Nam Việt Nam hiện nay thực chất là phát huy tinh thần nhân văn lên tầm cao mới tiên tiến và hiện đại, mà trước hết ở việc xác định mục tiêu, lý tưởng công vụ mà ở đó nhân dân, pháp quyền bao giờ cũng có vị trí trung tâm. Không có văn hóa công vụ nào cao quý hơn khi thực hiện cho được một nguyên tắc, một phương châm hành động “làm điều lợi cho dân, tránh điều hại tới dân”, có an dân thì mới đo được kết quả của việc trị quốc. Đó là sự tiếp

nối truyền thống của cha ông “dân vi bản” và được tỏa sáng trong thời đại Hồ Chí Minh. Một nền văn hóa công vụ trọng dân, trọng pháp, trọng công lý sẽ là một thứ vốn xã hội của nền công vụ, tạo nên sức mạnh và sức sống bất diệt của nền công vụ Việt Nam./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. John Gretton, Anthony Harrison (1989) trong nghiên cứu *Reshaping central government* (Định hình lại chính phủ trung ương), Transaction Publishers
2. Kenneth Kernaghan (1994), *The emerging public service culture: values, ethics and reforms*, Canadian Public Administration, Volume 37, Issue 4, pages 614 - 630, December 1994
3. Prijono Tjiptoherijanto trong nghiên cứu *Civil Service Reform in Indonesia: Culture and Institution Issues* (Cải cách công vụ ở Indonesia: vấn đề văn hoá và thể chế), Department of Economics, Faculty of Economics University of Indonesia
4. Schein EH, (2004) *Organisational culture and leadership* (3rd ed), San Francisco: Jossey-Bass.
5. Tài liệu Hội nghị Trung ương 4 (khóa XI) về một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay.
6. Huỳnh Văn Thới (chủ biên) (2016), *Văn hóa công vụ ở Việt Nam-lý luận và thực tiễn*, NXB. Lý luận chính trị, Hà Nội.

Nghiên cứu - Trao đổi

Một số giải pháp nâng cao chất lượng công chức ngành nội vụ qua số liệu điều tra, thống kê

ThS. Phan Thị Vinh – Nghiên cứu viên, Viện Khoa học tổ chức nhà nước

Ngành Nội vụ theo nghĩa rộng là ngành quản lý lĩnh vực Nội vụ của Nhà nước, quản lý tất cả các công việc mang tính chất nội bộ, nội trị quốc gia, theo nghĩa hẹp đó là ngành quản lý các lĩnh vực công tác hành chính trong nước. Về tổ chức, ngành Nội vụ gồm các cơ quan tổ chức ở Trung ương và địa phương, chịu sự hướng dẫn về mặt chuyên môn, nghiệp vụ của Bộ Nội vụ trong việc thực hiện chức năng quản lý Nhà nước về các ngành, các lĩnh vực Nội vụ. Hệ thống các cơ quan quản lý Nhà nước về ngành Nội vụ tạo thành một thể thống nhất theo cơ cấu ngành dọc từ Trung ương đến địa phương. Ở Trung ương, ngoài Bộ Nội vụ là cơ quan đầu ngành còn có các vụ/ban tổ chức cán bộ ở các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ. Ở tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (cấp tỉnh) là Sở Nội vụ, phòng tổ chức cán bộ các sở ngành thuộc UBND cấp tỉnh và ở cấp huyện là Phòng Nội vụ.

Xét trong mối quan hệ với các ngành, lĩnh vực kinh tế - xã hội của đất nước, ngành Nội vụ có vị trí đặc biệt quan trọng vì nắm giữ các nhiệm vụ, quyền hạn có liên quan trực tiếp đến việc xây dựng và quản lý các chủ thể của quản lý nhà nước (tổ chức, nhân sự của bộ máy hành chính nhà nước ở Trung ương và địa phương) và đến các lĩnh vực rất nhạy cảm trong đời sống xã hội (Tôn

giáo, Hội và Tổ chức phi Chính phủ, Thi đua – Khen thưởng). Các lĩnh vực thuộc phạm vi của ngành Nội vụ có ý nghĩa quyết định trực tiếp hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và chất lượng hiệu quả phục vụ nhân dân của bộ máy hành chính nhà nước; tác động trực tiếp đến kết quả hoạt động của tất cả các ngành, lĩnh vực kinh tế - xã hội của đất nước. Điều này đòi hỏi đội ngũ công chức ngành Nội vụ phải có đủ năng lực, trình độ và phẩm chất đạo đức, không ngừng phát triển cả về số lượng và chất lượng để đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành Nội vụ và phục vụ sự nghiệp xây dựng, phát triển đất nước.

1. Thực trạng số lượng, chất lượng đội ngũ công chức ngành Nội vụ

Theo Báo cáo số 7046/BC-BNV tổng kết 10 năm thực hiện Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Nội vụ giai đoạn 2011-2020 của Bộ Nội vụ thì số lượng công chức ngành Nội vụ trên cả nước là 19.641 người, trong đó, công chức Nội vụ ở các Bộ ngành là 6.644 (chiếm 33,8%), công chức Nội vụ tại địa phương là 12.997 người (chiếm 66,2%)⁵.

Năm 2019, Viện Khoa học tổ chức nhà nước triển khai thực hiện Dự án “Điều tra thực trạng, đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức ngành Nội vụ”. Dự án thực hiện điều tra

⁵ Bảng 5, Trang 5, Báo cáo số 7046/BC-BNV tổng kết 10 năm thực hiện Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Nội vụ giai đoạn 2011-2020 của Bộ Nội vụ

Nghiên cứu - Trao đổi

đối với nhóm **công chức Nội vụ** trong phạm vi hẹp, bao gồm công chức thuộc Bộ Nội vụ, công chức Sở Nội vụ và công chức tại các Phòng Nội vụ. Tại thời điểm thống kê tháng 6/2020, tổng số công chức của Bộ Nội vụ, Sở Nội vụ và Phòng Nội vụ là 9.131 người.

Sau đây là tổng hợp một số thông tin, số liệu thống kê từ Dự án về thực trạng số lượng, chất lượng đội ngũ công chức Nội vụ.

1.1. Về số lượng công chức Nội vụ

- Công chức của Bộ Nội vụ là 437 người (chiếm 2,2% tổng số công chức toàn ngành, chiếm 6,6% số công chức ngành Nội vụ cấp Trung ương);

- Công chức công tác tại Sở Nội vụ và Phòng Nội vụ là 8.694 (chiếm 44,3% tổng số công chức toàn ngành, chiếm 66,9% số công chức ngành Nội vụ ở địa phương).

1.2. Về cơ cấu công chức ngành Nội vụ

1.2.1. Cơ cấu cơ cấu giới tính

Nhìn chung, công chức Nội vụ tại thời điểm thực hiện điều tra có cơ cấu giới tính khá cân bằng (nam 53%, nữ 47%). Cơ cấu nhân lực theo giới tính đang dần tiến tới cân bằng do những chính sách về bình đẳng giới, ưu tiên nữ giới trong hoạt động công vụ, đặc biệt ở các Sở Nội vụ, tỷ lệ nam giới và nữ giới theo thứ tự là 51% và 49%.

Trong phạm vi toàn tỉnh, giữa các địa phương khác nhau có có sự chênh lệch nam-nữ quá lớn như: Đồng Tháp, Hậu Giang tỷ lệ nam giới là 67%; ngược lại, tại Thanh Hóa, Hưng Yên, tỷ lệ nữ

giới lại là 60%. Tuy nhiên, xét ở góc độ các Sở Nội vụ đa số có xu hướng nhiều nữ giới (33/63 Sở Nội vụ có tỷ lệ nữ giới từ 50% trở lên), ở các phòng Nội vụ thì đa phần nhiều nam giới hơn (17/63 tỉnh có tỷ lệ công chức nữ tại phòng Nội vụ huyện từ 50% trở lên).

1.2.2. Cơ cấu chức vụ lãnh đạo, quản lý

Tại Bộ Nội vụ, tỷ lệ công chức lãnh đạo, quản lý là 15,3%. Tuy nhiên, tại các địa phương, số công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý qua thống kê khá cao, chiếm 39% tỷ lệ công chức Nội vụ địa phương (3361/8694 người), trong đó, cấp sở trung bình là 42,9% và cấp phòng là 35%. Ở một số tỉnh, tỷ lệ này vượt quá 50%.

1.2.3. Cơ cấu dân tộc, đảng viên

Qua kết quả điều tra cho thấy, có tới 90% số lượng công chức Nội vụ từ cấp huyện tới Trung ương là đảng viên và 9% số lượng công chức Nội vụ là người dân tộc thiểu số. Tỷ lệ này cao nhất ở các Phòng Nội vụ cấp huyện (10%); Bộ Nội vụ là 2%.

1.2.4. Cơ cấu độ tuổi

Về tổng thể, cơ cấu độ tuổi của nhóm công chức Bộ Nội vụ, Sở Nội vụ và Phòng Nội vụ qua thống kê có tỷ lệ từ trên 30 tuổi trở lên khá cao (chiếm 93%, trong đó: từ 30-40 chiếm 49%; từ 40-50 chiếm 32%, trên 50 chiếm 12%), đây là giai đoạn mà người công chức đã quen với công việc và tích lũy được nhiều kinh nghiệm công tác, thành thạo công việc. Tại thời điểm hiện tại, đây là nguồn nhân lực quan trọng của ngành.

Nghiên cứu - Trao đổi

1.2.5. Cơ cấu ngạch

Qua thống kê số liệu cho thấy tỷ lệ chuyên viên chính và chuyên viên cao cấp ở Bộ Nội vụ rất cao (54,9%), thấp dần đến các Sở Nội vụ (29,9%), và đến các phòng Nội vụ (10,2%). So sánh tương quan về cơ cấu ngạch công chức Bộ Nội vụ, Sở Nội vụ, Phòng Nội vụ với công chức toàn ngành Nội vụ⁶ thì nhóm công chức Bộ Nội vụ, Sở Nội vụ, Phòng Nội vụ giữ ngạch chuyên viên trở lên cao hơn rất nhiều (khoảng 95%, so với ngành là 71%)

1.3. Trình độ

1.3.1. Trình độ học vấn

Trình độ học vấn của đội ngũ công chức nội vụ khá cao, 96,4% có trình độ từ đại học trở lên. Trình độ trên đại học (Thạc sĩ, Tiến sĩ) trung bình trên cả nước là 23,4% (Bộ Nội vụ 49%); Trình độ Đại học là 73%; còn lại là Cao đẳng, Trung cấp (3%).

1.3.2. Trình độ lý luận chính trị, quản lý hành chính nhà nước

Công chức Nội vụ được quan tâm, tạo điều kiện bồi dưỡng trình độ lý luận chính trị và quản lý hành chính nhà nước, đặc biệt là nhóm công chức Bộ Nội vụ. Số lượng công chức có trình độ lý luận chính trị cao cấp và trung cấp chiếm tỷ lệ cao (70%). Tỷ lệ công chức có trình độ quản lý nhà nước ngạch Chuyên viên trở lên chiếm tỷ lệ rất cao 96%, trong đó riêng tỷ lệ công chức có trình độ Chuyên viên chính và Chuyên viên cao cấp là 40%.

1.3.3. Trình độ tin học, ngoại ngữ

Qua thống kê trình độ tin học, ngoại ngữ, vẫn còn một tỷ lệ khá cao chưa đáp ứng yêu cầu về chứng chỉ theo quy định của Thông tư 03/2014/TT-BTTTT của Bộ Thông tin và Truyền thông quy định Chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin và Thông tư 01/2014/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam. Cụ thể, đối với trình độ Tin học, vẫn có 29% chưa đáp ứng chuẩn kỹ năng sử dụng CNTT và đối với trình độ ngoại ngữ có 49% chưa đáp ứng khung ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam.

1.4. Đánh giá chung

1.4.1. Ưu điểm

Qua số liệu điều tra thống kê cho thấy, nhìn chung chất lượng đội ngũ công chức nội vụ trên các mặt đã được nâng lên, có sự chuyển biến tích cực so với những giai đoạn trước. Có thể thấy trong thời gian qua, các cơ quan, tổ chức, đơn vị đã có sự quan tâm, làm tốt các công tác như: xây dựng quy hoạch nhân lực của cơ quan, tổ chức mình; tổ chức tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí công tác, thực hiện chính sách đãi ngộ... đối với công chức nội vụ. Điều đó giúp cho đội ngũ công chức Nội vụ đã có sự phát triển cả về số lượng và chất lượng.

1.4.2. Hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế

Những năm gần đây, cùng với sự ổn định về cơ cấu tổ chức và sự phát triển mạnh mẽ của ngành Nội vụ, đội ngũ công chức trong ngành cũng nhanh

⁶ Ngành Nội vụ theo nghĩa rộng, bao gồm cả nhóm đối tượng công chức làm công tác tổ chức cán bộ các Bộ, ngành, địa phương

Nghiên cứu - Trao đổi

chóng được củng cố, tăng cường. Tuy nhiên, đội ngũ công chức ngành Nội vụ vẫn còn hạn chế, chưa ngang tầm nhiệm vụ. Một số lĩnh vực còn thiếu số lượng công chức (các lĩnh vực của ngành Nội vụ hầu hết là đang thiếu hụt nhân lực, chỉ trừ lĩnh vực văn thư, lưu trữ có sự dư thừa lao động). Cơ cấu, trình độ chuyên môn nghiệp vụ chưa phù hợp với chức năng, nhiệm vụ được giao. Đặc biệt là tỷ lệ mất cân đối giữa các chuyên ngành với nhau, tỷ lệ được đào tạo chuyên ngành chuyên sâu cũng như tỷ lệ thường xuyên được bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ còn thấp. Ngoài lĩnh vực văn thư, lưu trữ thì các lĩnh vực còn lại là tổ chức nhà nước, tôn giáo, thi đua, khen thưởng đa số công chức có trình độ đào tạo chưa phù hợp.

Mặc dù lĩnh vực chủ yếu của ngành Nội vụ là tổ chức nhà nước nhưng hiện nay trong các trường đại học, học viện ở nước ta chưa có chuyên ngành đào tạo chuyên sâu bậc đại học về lĩnh vực này nên đội ngũ công chức làm công tác trong lĩnh vực tổ chức nhà nước được hình thành từ nhiều nguồn với các chuyên ngành đào tạo khác nhau. Trong đó có nhiều công chức được đào tạo về các chuyên ngành được xem là “gần” với công tác tổ chức nhà nước như luật học, hành chính học, khoa học quản lý, quản trị nhân lực... nhưng cũng không ít người tốt nghiệp các chuyên ngành “xa” như kinh tế học, văn học, xã hội học... Do được đào tạo theo các chuyên ngành khác nhau nên năng lực một số bộ phận nhân

lực ngành Nội vụ có phần hạn chế, thiếu cơ bản và hệ thống. Nguyên nhân của những khó khăn trong thực thi công vụ xếp theo thứ tự ưu tiên là chuyên môn, nghiệp vụ được đào tạo chưa thật phù hợp; thiếu kinh nghiệm thực tiễn; không được bồi dưỡng kịp thời, thường xuyên; phân công công việc chưa phù hợp.⁷

Đội ngũ công chức Nội vụ hiện nay còn thiếu nhiều cán bộ lãnh đạo, chuyên gia hoạch định chính sách, công chức quản lý, điều hành. Do đặc điểm, tính chất đặc thù yêu cầu đối với đội ngũ công chức, viên chức của ngành Nội vụ không chỉ giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ mà còn phải có kinh nghiệm thực tiễn để xử lý, giải quyết những công việc phức tạp. Trong khi đó, khả năng điều chỉnh nội bộ cũng rất khó khăn, vì nhân lực tại các cơ quan, tổ chức còn thiếu công chức chuyên môn, nghiệp vụ. Số lượng công chức Nội vụ ở các Phòng Nội vụ cấp huyện thường xuyên không ổn định do có sự luân chuyển, điều động công tác giữa các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện. Bên cạnh đó, nhiều công chức có trình độ đào tạo chuyên ngành chưa thật sự phù hợp với VTVL. Thêm vào đó, một số công chức mặc dù được đào tạo chuyên ngành phù hợp với một số vị trí việc làm ngành Nội vụ nhưng lại được giao các nhiệm vụ/vị trí chưa thực sự phù hợp với chuyên ngành được đào tạo, không phù hợp với sở trường đã đào tạo.

Số lượng công chức lãnh đạo, quản lý ở khối cấp tỉnh và cấp huyện là quá

⁷ Đề tài khoa học cấp Bộ “Nghiên cứu giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức ngành Nội vụ” do TS. Vũ Thanh Xuân làm chủ nhiệm

Giới thiệu kết quả nghiên cứu

nhiều khi so sánh tương quan với số lượng công chức. Tỷ lệ trung bình công chức có chức vụ lãnh đạo, quản lý tại Sở Nội vụ các tỉnh là 42,9%, trong đó nhiều Sở Nội vụ có số lượng công chức lãnh đạo, quản lý vượt trên 50% số lượng công chức của cả Sở. Trung bình mỗi Phòng Nội vụ huyện trong cả nước bố trí 2,5 công chức lãnh đạo, quản lý, tỷ lệ trung bình là 35% công chức lãnh đạo, quản lý/phòng Nội vụ (trung bình 1 phòng Nội vụ cấp huyện có 6,9 người).

Độ tuổi công chức ngành Nội vụ còn mất cân đối, chưa bảo đảm đến tính kế thừa. Tỷ lệ công chức ngành Nội vụ ở độ tuổi dưới 30 tuổi rất thấp, trung bình chỉ 7%, nhiều địa phương có tỷ lệ công chức dưới 30 tuổi bằng 0%. Công chức có độ tuổi trên 50 tuổi có tỷ lệ trung bình là 12%.

Sự mất cân đối trong cơ cấu ngạch: Tỷ lệ công chức ở ngạch từ Chuyên viên (và tương đương) trở lên rất rất cao, khoảng 95%, trong đó tỷ lệ chuyên viên chính và chuyên viên cao cấp là 20,5%. [Tỷ lệ này cao nhất là ở Bộ Nội vụ, tương ứng là 97,7% (từ CV trở lên) và 54,9% (từ CVC trở lên)]. Điều này cũng đồng nghĩa với việc, chỉ có khoảng hơn 5% công chức giữ ngạch cán sự và nhân viên là quá ít ỏi. Tại Bộ Nội vụ, tỷ lệ cán sự và nhân viên chỉ có 2,3%. Tại nhiều Sở Nội vụ, tỷ lệ này bằng 0%.

Bên cạnh những tỷ lệ nhất định công chức nội vụ chưa đạt chuẩn về tin học và ngoại ngữ, qua báo cáo của các đơn vị cũng cho rằng tuy có chứng chỉ tiếng anh, chứng chỉ tin học nhưng nhiều khi chưa phản ánh đúng trình độ và khả năng sử dụng ngoại ngữ, tin học của công

chức. Trong thực tiễn, nhiều công chức vẫn còn lúng túng trong việc sử dụng ngoại ngữ, tin học phục vụ công tác chuyên môn, đặc biệt là ngoại ngữ.

2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức ngành Nội vụ

Để thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của mình đòi hỏi đội ngũ công chức ngành Nội vụ nói chung, công chức nội vụ nói riêng phải được phát triển cả chiều rộng và chiều sâu, đặc biệt là phải nâng cao chất lượng để xây dựng được một đội ngũ công chức chuyên nghiệp, có phẩm chất đạo đức tốt, cơ cấu hợp lý, có trình độ chuyên môn và trình độ lý luận chính trị cao, đủ sức hoàn thành mọi nhiệm vụ được Đảng, Nhà nước giao. Để đạt được mục tiêu trên, trong thời gian tới cần thực hiện một số giải pháp như sau:

- *Thứ nhất*, việc xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ công chức ngành Nội vụ cần phải theo các tiêu chí mới, đáp ứng với yêu cầu phát triển của giai đoạn mới, gần nhất là quy hoạch phát triển nhân lực ngành Nội vụ giai đoạn 2021-2030. Như vậy việc cần làm là tiếp tục phối hợp với các bộ, ngành và UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương triển khai thực hiện tốt các nhiệm vụ và giải pháp quy hoạch phát triển nhân lực ngành Nội vụ. Đảm bảo sự lãnh đạo, chỉ đạo chặt chẽ của cấp ủy đảng, chính quyền, đặc biệt là người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong việc phát triển nhân lực ngành Nội vụ.

- *Thứ hai*, hoàn thiện việc xác định vị trí việc làm và khung năng lực trong ngành Nội vụ. Để làm tốt điều này, cần thực hiện rà soát, phân tích toàn diện

Giới thiệu kết quả nghiên cứu

hiện trạng để xác định được điểm mạnh, điểm yếu, những khó khăn, thuận lợi của Ngành trên cơ sở các yếu tố: số lượng; cơ cấu (tuổi, giới tính, chức vụ, ngành nghề...); trình độ chuyên môn; kinh nghiệm làm việc... từ đó có những sửa đổi, bổ sung hoặc xây dựng mới tiêu chuẩn chức danh công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức ngành Nội vụ làm cơ sở cho việc lập kế hoạch phân bổ, điều chỉnh, tuyển dụng, bổ sung nguồn nhân lực, bố trí, sử dụng nhân lực ngành Nội vụ phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của từng cơ quan, đơn vị; xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc của đội ngũ công chức, viên chức gắn với từng vị trí việc làm.

- *Thứ ba*, thực hiện giải pháp đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ tại chỗ đối với cán bộ, công chức, viên chức đang làm việc trong các cơ quan, đơn vị. Việc đào tạo, bồi dưỡng được tổ chức thường xuyên, liên tục tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của các ngành, địa phương (trường hoặc trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của bộ, ngành, địa phương). Căn cứ vào thực trạng trình độ của công chức ngành Nội vụ, xây dựng kế hoạch, chương trình đào tạo, bồi dưỡng những nội dung cho phù hợp. Xác lập chế độ bắt buộc đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức lãnh đạo, quản lý, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng; đồng thời có cơ chế khuyến khích đào tạo trong nước và đào tạo ở ngoài nước và tự đào tạo từ công việc hằng ngày. Phương châm đào tạo, bồi dưỡng là đáp ứng yêu cầu của người học, sát thực tế,

cụ thể và đảm bảo hiệu quả. Đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí công việc, với phương châm bổ sung, nâng cao kiến thức quản lý, chuyên môn nghiệp vụ cho công chức phù hợp với vị trí công việc do từng cá nhân đảm nhiệm.

Ngoài việc đào tạo, bồi dưỡng trực tiếp thông qua các chương trình học tập, cần đặc biệt coi trọng đào tạo, bồi dưỡng gián tiếp bằng cách đưa các công chức, viên chức từ Trung ương xuống địa phương làm việc để trải nghiệm thực tiễn trong khoảng từ 02 đến 03 năm. Ngược lại, thu hút nhân sự là công chức, viên chức đã qua kinh nghiệm, có triển vọng và năng lực ở các địa phương về Trung ương để họ tham gia đóng góp, thực hiện tốt vai trò tham mưu, hoạch định chính sách.

Thứ tư, tiếp tục đổi mới công tác tuyển dụng đầu vào trên cơ sở tiêu chuẩn cụ thể đối với từng vị trí việc làm, chức vụ, chức danh, theo quy trình chặt chẽ, trách nhiệm rõ ràng, công khai, minh bạch. Việc tuyển dụng, điều động, tiếp nhận phải bảo đảm nguyên tắc nâng cao chất lượng công tác trên cơ sở đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của nhiệm vụ. Song song với đó, cần hoàn thiện cơ chế, chính sách phát hiện, sử dụng các chuyên gia, người có trình độ cao, nhiều kinh nghiệm; thu hút, trọng dụng nhân tài vào công tác tại ngành Nội vụ.

Thứ năm, tiếp tục xây dựng, hoàn thiện và thực hiện có hiệu quả các quy định, quy chế về chế độ trách nhiệm, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp, phong cách lối sống, quy tắc ứng xử; xây dựng hệ thống chuẩn mực ứng xử các mối quan hệ với cơ quan nhà nước,

Giới thiệu kết quả nghiên cứu

doanh nghiệp và với Nhân dân. Nâng cao kỷ luật, kỷ cương hành chính; công chức, viên chức, đặc biệt là người đứng đầu các cơ quan, đơn vị phải thay đổi thái độ làm việc để phục vụ lợi ích của Nhà nước, của Nhân dân; khắc phục tình trạng quan liêu, cửa quyền, sách nhiễu, tiêu cực.

Thứ sáu, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện quy hoạch phát triển nhân lực ngành Nội vụ, thực hiện tốt Chương trình cải cách hành chính, Đề án cải cách công vụ, công chức của ngành Nội vụ. Tiếp tục phối hợp với các bộ, ngành, địa phương có liên quan để triển khai thực hiện tốt quy hoạch phát triển nhân lực của ngành Nội vụ. Nâng cao hiệu quả công tác thanh tra, kiểm tra; phát huy vai trò của các cơ quan thanh tra, kiểm tra; người đứng đầu cơ quan, đơn vị phải kiểm tra việc thực hiện của công chức, viên chức ở cơ quan, đơn vị mình. Chấn chỉnh, khắc phục tình trạng kén chọn vị trí, chức danh; thanh tra và xử lý nghiêm tình trạng dư thừa số lượng công chức lãnh đạo, quản lý cấp phó trong các cơ quan, đơn vị.

Thứ bảy, nâng cao hiệu quả công tác thi đua, khen thưởng, xử lý vi phạm; nhận thức đúng về vị trí, vai trò của công tác thi đua, khen thưởng trong xây dựng cơ quan, đơn vị; tạo sự thống nhất về tư tưởng trong việc tổ chức thực hiện công tác thi đua, khen thưởng trong cơ quan, đơn vị. Nâng cao nhận thức, đề cao vai trò, trách nhiệm của mỗi công chức, viên chức đối với công tác thi đua, khen thưởng. Tích cực, chủ động phát hiện,

bồi dưỡng và nhân rộng gương điển hình tiên tiến trong phong trào thi đua. Tổ chức sơ kết, tổng kết, khen thưởng kịp thời những tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc.

Thứ tám, xây dựng cơ sở hạ tầng, đầu tư trang thiết bị, phương tiện làm việc hiện đại phù hợp yêu cầu, nhiệm vụ trong từng giai đoạn cụ thể; đẩy mạnh ứng dụng khoa học kỹ thuật, công nghệ thông tin trong hoạt động của các cơ quan, đơn vị thuộc ngành Nội vụ. Xây dựng và vận hành cơ sở dữ liệu về công chức, viên chức; tổ chức triển khai việc quản lý, sử dụng các cơ sở dữ liệu về công chức, viên chức và kết nối trong phạm vi toàn quốc. Xây dựng hạ tầng công nghệ thông tin, bảo đảm sử dụng có hiệu quả công nghệ thông tin trong công tác quản lý, chỉ đạo, điều hành và trong hoạt động tác nghiệp của các cơ quan, đơn vị thuộc ngành Nội vụ./.

Tài liệu tham khảo:

- Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ (2021), Báo cáo tổng hợp, báo cáo thống kê Dự án điều tra cấp Bộ “Điều tra thực trạng, đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức ngành Nội vụ”.
- Đề tài khoa học cấp Bộ “Nghiên cứu giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức ngành Nội vụ” do TS. Vũ Thanh Xuân làm chủ nhiệm
- Báo cáo số 7046/BC-BNV tổng kết 10 năm thực hiện Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Nội vụ giai đoạn 2011-2020 của Bộ Nội vụ.