

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

PHẠM VĂN QUỐC

**VẬN DỤNG QUAN ĐIỂM CHÍNH DANH CỦA
NHO GIÁO VÀO VIỆC XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ
CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở TỈNH QUẢNG TRỊ**

Chuyên ngành: Triết học

Mã số: 60 22 80

**LUẬN VĂN THẠC SĨ
KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN**

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. LÊ HỮU ÁI

**2014 | PDF | 114 Pages
buihuuhanh@gmail.com**

Đà Nẵng - Năm 2014

LỜI CAM ĐOAN

Tôi cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi.

Các số liệu, kết quả nêu trong luận văn là trung thực và chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

Tác giả luận văn

Phạm Văn Quốc

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu:.....	3
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	4
4. Phương pháp nghiên cứu.....	4
5. Bố cục đề tài	4
6. Tổng quan tài liệu nghiên cứu.....	4
CHƯƠNG 1. NHỮNG NỘI DUNG CƠ BẢN TRONG THUYẾT	
CHÍNH DANH CỦA NHO GIÁO.....	9
1.1. CƠ SỞ HÌNH THÀNH THUYẾT CHÍNH DANH.....	9
1.1.1. Hoàn cảnh lịch sử - xã hội.....	9
1.1.2. Thân thế - sự nghiệp của Khổng Tử (551 - 479 TrCN).....	10
1.2. NỘI DUNG QUAN ĐIỂM CƠ BẢN CỦA NHO GIÁO VỀ	
CHÍNH DANH.....	11
1.2.1. Khái niệm về Chính danh.....	11
1.2.2. Vai trò của Chính danh	13
1.2.3. Những biện pháp thực hiện Chính danh	14
1.3. NHỮNG GIÁ TRỊ TÍCH CỰC VÀ HẠN CHẾ CỦA HỌC THUYẾT	
CHÍNH DANH CỦA NHO GIÁO	25
1.3.1. Một số nguyên tắc khi đánh giá học thuyết Chính danh.....	25
1.3.2. Những giá trị tích cực	28
1.3.3. Những hạn chế	30
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG	
CHỨC Ở TỈNH QUẢNG TRỊ HIỆN NAY	35

2.1. CÁN BỘ, CÔNG CHỨC VÀ ĐẶC ĐIỂM CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TRONG BỘ MÁY NHÀ NƯỚC	35
2.1.1. Khái niệm cán bộ, công chức.....	35
2.1.2. Đặc điểm của đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước...	43
2.2. VÀI NÉT VỀ TÌNH HÌNH KINH TẾ - XÃ HỘI TỈNH QUẢNG TRỊ .	46
2.2.1. Điều kiện về vị trí địa lý.....	46
2.2.2. Về kinh tế - văn hoá - xã hội.....	48
2.3. TÌNH HÌNH CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở TỈNH QUẢNG TRỊ HIỆN NAY	54
2.3.1. Những kết quả đạt được trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức	54
2.3.2. Những hạn chế, nguyên nhân.....	60
CHƯƠNG 3. CÁC GIẢI PHÁP NHẪM XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở QUẢNG TRỊ HIỆN NAY.....	65
3.1. CƠ SỞ HÌNH THÀNH GIẢI PHÁP	65
3.2. CÁC GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ	71
3.2.1. Giải pháp	71
3.2.2. Kiến nghị.....	92
KẾT LUẬN	99
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	101
QUYẾT ĐỊNH GIAO ĐỀ TÀI LUẬN VĂN THẠC SĨ (BẢN SAO)	
PHỤ LỤC.	

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

1.1. Ở bất cứ lĩnh vực nào, chế độ nào nhân tố con người hết sức quan trọng, đóng vai trò quyết định để đạt được mục tiêu. Chủ tịch Hồ Chí Minh trong tác phẩm “Sửa đổi lề lối làm việc” đã 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, có cán bộ tốt thì việc gì cũng xong.* Chính vì vậy, sự nghiệp cách mạng hơn 70 năm qua, Đảng ta luôn đề ra đường lối, chiến lược, sách lược để xây dựng, đào tạo cán bộ. Hiện nay, Đảng và Nhà nước ta đề ra chủ trương cải cách hành chính, nhằm xây dựng một nền hành chính dân chủ, trong sạch, vững mạnh, từng bước hiện đại, trong đó nội dung xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính có đủ phẩm chất và năng lực là một nội dung quan trọng. Vì cán bộ, công chức hành chính là nguồn nhân lực nòng cốt trong quản lý và tổ chức thực hiện công việc của Nhà nước. Hệ thống các cơ quan nhà nước hoạt động có hiệu lực, hiệu quả hay không phụ thuộc vào năng lực, trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, công chức hành chính. Do vậy, việc “*xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước vừa có trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp cao, vừa giác ngộ về chính trị, vừa có tinh thần trách nhiệm, tận tụy công tâm, vừa có đạo đức liêm khiết khi thừa hành công vụ*” [13, tr. 132] là nhiệm vụ cấp thiết của các cấp, các ngành đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa.

1.2. Quảng Trị là tỉnh nông nghiệp, biên giới và đa sắc tộc, với xuất phát điểm rất thấp về kinh tế - xã hội và chỉ số phát triển con người chưa cao. Mặc dù nhiều năm qua, các cấp ủy đảng và chính quyền địa phương đã ban hành và thực hiện nhiều chủ trương, chính sách đào tạo, thu hút, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức nói chung, nhưng: Lực lượng cán bộ, công chức nhìn

chung còn thiếu về cơ cấu đào tạo, yếu về chuyên môn, chưa đáp ứng yêu cầu của sự phát triển trong tình hình mới.

Một bộ phận cán bộ, công chức của tỉnh chưa thật sự ổn định, tính chuyên nghiệp hóa còn thấp, còn nhiều hạn chế về năng lực quản lý xã hội, quản lý kinh tế, pháp luật, hành chính, kỹ năng thực thi công vụ, công tác quản lý điều hành. Một số ngành mũi nhọn còn thiếu cán bộ có tính chuyên môn sâu như: lĩnh vực y tế, giáo dục - đào tạo, khoa học công nghệ... Bên cạnh đó, hiện tượng chảy máu chất xám đã xuất hiện ở một số ngành, tình trạng vừa thiếu người có năng lực, tận tụy với công việc, lại thừa người thụ động không làm được việc vẫn chưa được khắc phục có hiệu quả.

Nhận thức rõ nguồn nhân lực có ý nghĩa quan trọng đối với quá trình phát triển kinh tế - xã hội, trong đó, nguồn nhân lực với tư cách là chủ thể của mọi hoạt động, có vai trò tích cực nhất, mang tính chất quyết định đến việc khai thác và sử dụng các nguồn lực khác. Vấn đề làm thế nào để xây dựng được một đội ngũ cán bộ, công chức có đủ năng lực trình độ, phẩm chất đạo đức và các yếu tố hội đủ để đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh Quảng Trị là vô cùng cấp thiết.

1.3. Ảnh hưởng của học thuyết Nho giáo đến văn hoá Việt Nam rất lớn đặc biệt là quan điểm chính danh trong việc xây dựng bộ máy nhà nước. Sau gần 30 năm tiến hành công cuộc đổi mới, với sự nỗ lực phấn đấu của toàn Đảng, toàn dân, toàn quân ta, công cuộc đổi mới đã đạt được những thành tựu to lớn cả về nhận thức và hoạt động thực tiễn. Những thành tựu ấy đã góp phần nâng cao đời sống mọi mặt cho nhân dân ta và nâng cao vị thế của nước ta trên trường quốc tế. Để phát triển tiếp những thành tựu ấy chúng ta đang tiến hành những nhiệm vụ của giai đoạn cách mạng mới, đẩy mạnh công cuộc đổi mới mà cụ thể là đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, phấn đấu đến năm 2020 đất nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp. Để đạt được những mục tiêu đặt ra, Đảng và nhân dân ta không ngừng sáng

tạo, phải nắm vững, vận dụng sáng tạo, phát triển chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, tiếp thu chọn lọc kinh nghiệm của các nước. Ngoài ra, có những học thuyết chính trị - xã hội ngoài chủ nghĩa Mác mà trong đó có những nhân tố hợp lý, những giá trị chung của toàn nhân loại. Những học thuyết ấy nếu biết chọn lọc, biết hấp thụ một cách có phê phán thì sẽ làm giàu thêm nền tảng tư tưởng mà chúng ta đang vận dụng.

Nhìn lại lịch sử tư tưởng triết học, đặc biệt là lịch sử tư tưởng triết học Nho giáo Trung Quốc cổ đại với nhiều trường phái đưa ra học thuyết của mình để nhằm xây dựng bộ máy cai trị để ổn định xã hội. Trong những học thuyết đó thì học thuyết chính danh của trường phái Nho giáo là một trong những học thuyết có ảnh hưởng khá sâu rộng trong xã hội Trung Quốc và các nước phương Đông thời bấy giờ. Và đặc biệt trong giai đoạn hiện nay những giá trị của nó vẫn được các nước khai thác, vận dụng, phát triển để góp phần xây dựng xã hội ngày càng tốt đẹp hơn. Cụ thể như những nhân tố hợp lý trong học thuyết "Chính danh" của Nho giáo chúng ta cũng cần nghiên cứu, phát triển, vận dụng vào việc đẩy mạnh công cuộc đổi mới của nước ta hiện nay nhằm mục đích xây dựng và hoàn thiện bộ máy nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa thực sự là nhà nước của dân, do dân, vì dân.

Chính vì vậy, tôi chọn đề tài: "*Vận dụng quan điểm Chính danh của Nho giáo vào việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức ở tỉnh Quảng Trị*" làm luận văn tốt nghiệp thạc sĩ triết học của mình.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu:

2.1. Trên cơ sở nghiên cứu và làm rõ những nội dung cơ bản trong học thuyết chính danh của Nho giáo, từ đó khai thác những giá trị hợp lý và tìm kiếm các giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức để đáp ứng mục tiêu phát triển kinh tế xã hội ở Quảng Trị hiện nay.

2.2. Để đạt được mục đích trên, luận văn thực hiện các nhiệm vụ:

- Trình bày những nội dung cơ bản của chính danh trong học thuyết của Nho giáo.

- Phân tích thực trạng cán bộ, công chức, đánh giá ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân ưu điểm, hạn chế của đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay của tỉnh Quảng Trị

- Đề xuất những quan điểm, giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức tỉnh Quảng Trị hiện nay.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Về đối tượng:

+ Hệ thống quan điểm của Nho giáo về học thuyết Chính danh.

+ Thực trạng xây dựng cán bộ, công chức ở tỉnh Quảng Trị hiện nay.

- Về phạm vi: Luận văn chỉ giới hạn trong việc nghiên cứu những nội dung cơ bản thuyết chính danh của Nho giáo và sự vận dụng nội dung đó vào việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức ở tỉnh Quảng Trị hiện nay.

4. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn sử dụng phương pháp duy vật biện chứng và duy vật lịch sử, đồng thời có sự kết hợp với các phương pháp phân tích, tổng hợp, so sánh, lôgic, khái quát hoá, trừu tượng hoá...

5. Bố cục đề tài

Ngoài Phần Mở đầu, Kết luận, Danh mục tài liệu tham khảo, Luận văn gồm có 3 chương, 8 tiết

6. Tổng quan tài liệu nghiên cứu

Nho giáo là đề tài được nhiều nhà khoa học trong nước và ngoài nước nghiên cứu, cho đến nay vẫn còn nhiều vấn đề đặt ra, đòi hỏi phải có sự đi sâu tìm hiểu và khám phá.

Ở Việt Nam, trong mấy thập kỷ nay, các tác phẩm nghiên cứu về Nho giáo đã có một số lượng đáng kể:

Tác phẩm "*Nho giáo*" (2 tập) của Trần Trọng Kim được xuất bản trước năm 1930 và từ đó đến nay đã được tái bản nhiều lần, gần đây nhất là năm 1992. Đây là bộ sách lớn giới thiệu về lịch sử Nho giáo ở Trung Quốc từ Khổng Tử cho đến đời Thanh, trong đó có một số trang phụ lục, tóm tắt về sự du nhập và phát triển đạo Nho ở Việt Nam; là tác phẩm tiếng Việt đầu tiên trình bày về sự phát triển của đạo Nho một cách có hệ thống.

Tác phẩm "*Khổng học đấng*" của Phan Bội Châu, được soạn thảo vào những năm đầu thập kỷ 30 của thế kỷ XX, xuất bản năm 1957 và được tái bản năm 1998, bàn luận và diễn giải về một số tác phẩm tiêu biểu của nhà Nho cũng như sự nghiệp của họ thuộc các thời ở Trung Quốc.

Tác phẩm "*Nho giáo xưa và nay*" do giáo sư Vũ Khiêu chủ biên, xuất bản năm 1990 gồm một số bài viết của một số tác giả đề cập tới nhiều vấn đề của Nho giáo từ phương hướng, phương pháp tiếp cận, đến quan hệ của Nho giáo với kinh tế, lịch sử, văn hóa.

Tác phẩm "*Nho giáo xưa và nay*" của nhà nghiên cứu Quang Đạm, xuất bản năm 1994, phân tích sâu sắc những nội dung cơ bản của Nho giáo và ảnh hưởng của nó đối với Việt Nam.

Tác phẩm "*Đến hiện đại từ truyền thống*" của cô giáo sư Trần Đình Hượu, xuất bản năm 1994, gồm những bài viết về Tam giáo, đặc biệt là ảnh hưởng của Nho giáo đến truyền thống văn hóa Việt Nam.

Tác phẩm "*Nho học và Nho học ở Việt Nam - Một số vấn đề về lý luận và thực tiễn*" của PGS.TS Nguyễn Tài Thư, xuất bản năm 1997, dưới góc độ triết học đã trình bày nội dung của Nho học và vai trò của nó trong lịch sử tư tưởng Việt Nam.

Tác phẩm "*Nho giáo và phát triển ở Việt Nam*" của giáo sư Vũ Khiêu, xuất bản năm 1997, đã nhìn nhận, đánh giá vai trò của Nho giáo trong lịch sử Việt Nam và một số vấn đề của Nho giáo trong sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam hiện nay.

Ở nước ngoài, trong tác phẩm "*Nho gia với Trung Quốc ngày nay*", Vi Chính Thông đã vạch rõ những mặt tích cực và hạn chế của Nho giáo trong xã hội Trung Quốc hiện đại...

Trên đây là một số công trình tiêu biểu nghiên cứu về Nho giáo trên các phương diện: giới thiệu tác giả, tác phẩm; đánh giá vai trò của một số nhà Nho tiêu biểu, phân tích những nguyên lý cơ bản của Nho giáo; ảnh hưởng của Nho giáo đối với Việt Nam. Tuy nhiên, hầu hết các công trình đều nghiên cứu Nho giáo dưới góc độ triết học, lịch sử, hoặc các vấn đề riêng lẻ. Chưa có một công trình nào đề cập một cách có hệ thống tư tưởng Chính danh của Nho giáo và ảnh hưởng của nó đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ công chức ở Việt Nam hiện nay.

Kế thừa những thành tựu nghiên cứu đã đạt, dưới góc độ của tư tưởng của chính danh của Nho giáo, luận văn này đi sâu nghiên cứu tư tưởng chính danh của Nho giáo, đồng thời làm rõ ảnh hưởng Chính danh của Nho giáo đối với sự nghiệp đổi mới trong cải cách hành chính ở Quảng Trị hiện nay.

Do tầm quan trọng của cán bộ, công chức hành chính nhà nước, cho đến nay, có nhiều đề tài khoa học nghiên cứu về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước nói chung, cán bộ, công chức hành chính nói riêng như:

"*Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp, hóa hiện đại hóa đất nước*" của PGS.TS Nguyễn Phú Trọng và PGS.TS Trần Xuân Sầm, Nxb Chính trị quốc gia, 2003; các tác giả của công trình nghiên cứu này nghiên cứu lịch sử phát triển của các khái niệm về cán bộ, công chức, viên chức; góp phần lý giải, hệ thống hóa các căn cứ khoa học của việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nói chung. Từ đó đưa ra những kiến nghị về phương hướng, giải pháp nhằm củng cố, phát triển đội ngũ này cả về chất lượng, số lượng và cơ cấu.

"*Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng đòi hỏi của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân*" của TS. Thang Văn Phúc

và TS. Nguyễn Minh Phương, 2004. Trên cơ sở nghiên cứu các quan điểm cơ bản của chủ nghĩa Mác- Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và của Đảng Cộng sản Việt Nam về vai trò, vị trí người cán bộ cách mạng, cũng như yêu cầu đào tạo, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức; tìm hiểu những bài học kinh nghiệm về việc tuyển chọn và sử dụng nhân tài trong suốt quá trình lịch sử dựng nước và giữ nước của dân tộc ta, cũng như kinh nghiệm xây dựng nền công vụ chính quy hiện đại của các nước trong khu vực và trên thế giới. Từ đó xác định hệ thống các yêu cầu, tiêu chuẩn của cán bộ, công chức đáp ứng đòi hỏi của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân. "*Hệ thống công vụ và xu hướng cải cách của một số nước trên thế giới*" của các tác giả TS. Thang Văn Phúc, TS. Nguyễn Minh Phương, Nguyễn Thu Huyền, Nxb Chính trị quốc gia, 2004. Đây là công trình nghiên cứu về tổ chức nhà nước, bộ máy hành chính, lịch sử nền công vụ, chế độ quản lý công chức ở tám nước có nền kinh tế phát triển trên thế giới: Trung Quốc, Thái Lan, Nhật Bản, Liên bang Nga, Cộng hòa Pháp, Cộng hòa Liên bang Đức, Vương quốc Anh, Mỹ. Công trình giới thiệu chế độ, chính sách của mỗi nước nhằm cải cách nền công vụ như: chế độ tuyển chọn, đào tạo, đánh giá, lương bổng, phụ cấp, sử dụng nhân tài, công tác chống tham nhũng...

"*Về chế độ công vụ Việt Nam*" do PGS.TS Nguyễn Trọng Điều chủ biên, Nxb Chính trị quốc gia, 2007; đây là công trình nghiên cứu sâu về công chức, công vụ và các cơ sở khoa học để hoàn thiện chế độ công vụ ở Việt Nam hiện nay; đề tài phân tích một cách toàn diện và có hệ thống về lý luận và thực tiễn của chế độ công vụ và cải cách công vụ Việt Nam qua từng thời kỳ, có tham chiếu các mô hình công vụ của các nhà nước tiêu biểu cho các thể chế chính trị khác. Qua đó, luận giải và đưa ra lộ trình thích hợp cho việc hoàn thiện chế độ công vụ Việt Nam trong điều kiện xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, Nhà nước của dân, do dân, vì dân dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam.

Đề tài Thạc sĩ: *"Nâng cao năng lực quản lý nhà nước của cán bộ, công chức chính quyền cấp xã ở tỉnh Hà Tĩnh hiện nay"* của tác giả Trần Ánh Dương (2006), đi vào nghiên cứu về công chức chính quyền cấp xã.

"Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt của hệ thống chính trị cấp tỉnh, thành phố (Qua kinh nghiệm của Hà Nội)" của Thạc sĩ Cao Khoa Bằng, Nxb Chính trị quốc gia, 2008; chuyên nghiên cứu về đối tượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt của Hà Nội, từ đó đề ra luận cứ khoa học và kinh nghiệm thực tiễn góp phần nâng cao chất lượng công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo của hệ thống chính trị thuộc diện Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội quản lý trong giai đoạn hiện nay. Những công trình khoa học này cung cấp nhiều tư liệu quý báu về cơ sở lý luận, về kiến thức, kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước nói chung và công chức hành chính nói riêng để tác giả tham khảo trong quá trình nghiên cứu đề tài của mình. Tuy nhiên, chưa có công trình nào nghiên cứu vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước tỉnh Quảng Trị. Trên cơ sở đó tác giả luận văn mạnh dạn vận dụng quan điểm hợp lý tích cực học thuyết chính danh của Nho giáo vào việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức ở tỉnh Quảng Trị hiện nay. Vì vậy đề tài nghiên cứu này không trùng lặp với bất kỳ một đề tài nào khác.

CHƯƠNG 1

NHỮNG NỘI DUNG CƠ BẢN

TRONG THUYẾT CHÍNH DANH CỦA NHO GIÁO

1.1. CƠ SỞ HÌNH THÀNH THUYẾT CHÍNH DANH

1.1.1. Hoàn cảnh lịch sử - xã hội

Xã hội và quốc gia chiếm hữu nô lệ ở Trung Quốc cổ đại được hình thành vào khoảng thiên niên kỷ thứ II trước công nguyên. Lịch sử xã hội chiếm hữu nô lệ Trung Quốc cổ đại là lịch sử đấu tranh tàn khốc giữa chủ nô và nô lệ, giữa tầng lớp thượng lưu của xã hội chiếm hữu nô lệ với những người nông dân bị phá sản, bị nô dịch và phụ thuộc. Giữa tầng lớp quý tộc gia truyền bị bản cùng hóa với những thương nhân và trọc phú tiềm quyền. Những xung đột giai cấp trong quốc gia chiếm hữu nô lệ Trung Quốc trở nên sâu sắc. Cuộc đấu tranh ấy để lại những dấu ấn rất nặng nề. Nó tạo tiền đề chính trị - xã hội cho cuộc đấu tranh của các trường phái chính trị, bộ máy cai trị khác nhau rất đa dạng và phong phú.

Thời Xuân Thu - Chiến Quốc, Trung Quốc loạn bởi sự xâu xé lẫn nhau, tranh bá quyền với nhau, tới mức Khổng Tử than rằng “quân bất quân, thần bất thần, phụ bất phụ, tử bất tử” - nghĩa là vua không ra vua, tôi không ra tôi, cha không ra cha, con không ra con. Trung Quốc bị chia thành hàng trăm tiểu quốc, rồi những nước nhỏ có tương đồng với nhau trong hoàn cảnh nào đó liên minh với nhau chống lại liên minh khác, cuối cùng dẫn đến phong trào ngũ bá (Tề, Tấn, Tần, Tống, Sở). Câu hỏi lớn của lịch sử Trung Quốc thời kỳ này là làm thế nào để ổn định xã hội? Trả lời câu hỏi ấy là phong trào "bách gia tranh minh, bách hoa tề phóng" (Trăm nhà đua tiếng, trăm hoa đua nở). Để trả lời cho câu hỏi đó, trong lịch sử xã hội Trung Hoa đã xuất hiện nhiều nhà tư tưởng, trường phái, trào lưu, tiêu biểu trong số đó là Đạo Gia, Nho gia,

Mặc Gia, Pháp gia. Trong đó, thuyết Chính danh của Nho gia được xem là một trong những thuyết có ý nghĩa rất quan trọng.

1.1.2. Thân thế - sự nghiệp của Khổng Tử (551 - 479 TrCN)

Khổng Tử sinh ra ở ấp Trâu, quận Xương Bình, nước Lỗ (nay thuộc miền Sơn Đông - phía Bắc Trung Quốc). Ông là người dòng dõi nước Tống nhưng do chiến tranh mà lưu lạc sang nước Lỗ, tên là Khâu, tên chữ là Trọng Ni.

Ngoài 50 tuổi ông mới được vua Lỗ Định Công phong chức Trung Đô Tế, 4 năm sau được phong chức Tư Không, rồi Đại Tư Khẩu trông coi pháp luật. Suốt thời gian làm quan ông chăm lo chính sự cho nước Lỗ ổn định. Nước Tề lập kế để vua Lỗ mãi vui chơi, quên việc triều đình. Ông can gián nhưng vua Lỗ không nghe, bèn cùng học trò bỏ vua Lỗ mà đi. Khổng Tử nhiều lần đi sang các nước chư hầu mong muốn áp dụng học thuyết của mình vào việc trị nước, nhưng không được dùng, bản thân ông cũng không được trọng dụng. Sau 14 năm du thuyết không thành, quay về nước Lỗ khi ông đã 68 tuổi. Ông viết sách và mở trường tư dạy học, học trò theo học rất đông. Ông đã để lại cho hậu thế một khối lượng tác phẩm đồ sộ, tiêu biểu như: Luận ngữ, Đại học, Trung dung, Xuân thu...

Nội dung học thuyết của Khổng Tử chủ yếu đề cập đến những vấn đề chính trị - xã hội. Vì vậy, nó là học thuyết chính trị. Tuy nhiên, dưới góc độ tiếp cận và hướng giải quyết những vấn đề chính trị - xã hội, tư tưởng của Khổng Tử lại là tư tưởng về con người, về đạo đức. Hay nói cách khác, học thuyết của Khổng Tử về cơ bản là học thuyết chính trị - đạo đức.

Tư tưởng chính trị của Khổng Tử được thể hiện tập trung nhất trong quan niệm của ông về *nhân, lễ, nghĩa, chính danh* và mối quan hệ giữa chúng. Trong phạm vi luận văn này, tác giả chỉ xin đề cập đến học thuyết "*chính danh*" của Nho giáo. Tuy nhiên, "*chính danh*" không phải là học thuyết độc

lập mà nó nằm trong chính thể đức trị (nhân - lễ - chính danh). Có nhân và lễ thì mới có chính danh. Và khi có "chính danh" thì chi phối cái nhân, lễ. Con người không có nhân và lễ thì không có chính danh. Vì vậy, trong quá trình phân tích học thuyết "chính danh" chúng ta không thể không đề cập đến "nhân" và "lễ".

Sinh thời Khổng Tử thường nói với học trò rằng “Ngộ thuật nhi bất tác, tín nhi hiếu cổ” nghĩa là: Ta chỉ thuật lại mà không trước tác, tin vào đạo lý đời xưa. Các nhà nghiên cứu về Nho giáo và Khổng tử ngày nay đều cho rằng, trong các tác phẩm như Kinh Thi, Kinh Dịch, Kinh Xuân Thu, Luận Ngữ... thì chỉ có quyển Luận Ngữ được xem là đáng tin cậy nhất vì những lời phát biểu của Khổng tử khi sinh thời, phần lớn là đàm thoại với học trò của ông. Trong thời đại của mình, Khổng Tử nhận thấy tình trạng rối ren, phức tạp của xã hội phong kiến thời Chu. Khổng tử lấy làm tiếc cái thời đầu nhà Chu như Chu Võ Vương, Chu Công... sao mà thời đại tươi đẹp, phong hóa tốt tươi đến thế! Ông nhìn thấy tình cảnh “tôi thí vua, con giết cha không phải nguyên nhân của một sáng một chiều”. Mọi sự việc, nguyên nhân đều có cái cơ của nó. Mà cái cơ này không tự dung mà có mà nó được tích tập dần dần qua thời gian mà đến một thời điểm nào đó, chúng ta tạm gọi đó là điểm nút thì sẽ xảy ra kịch tính như trên. Kinh Dịch có câu “Đi trên sương mà băng giá tới” (Lý sương kiên băng chí) là thuận với lẽ diễn tiến tự nhiên của mọi sự vật. Từ đó ông đưa ra học thuyết chính danh, nhằm để đưa xã hội về tôn ti trật tự.

1.2. NỘI DUNG QUAN ĐIỂM CỐ BẢN CỦA NHO GIÁO VỀ CHÍNH DANH

1.2.1. Khái niệm về Chính danh

"Danh" là tên gọi, là danh vị, nghĩa là cương vị, quyền hạn. "Chính danh" là sự quy định rõ cương vị và quyền hạn. Khi bàn về chính danh, Khổng Tử

giải thích như sau: Chính danh là làm cho mọi việc ngay thẳng. Chính danh thì người nào có địa vị, bổn phận chính đáng của người ấy, trên - dưới, vua - tôi, cha - con, chồng - vợ,... trật tự phân minh, vua lấy nghĩa mà khiến tôi, tôi lấy trung mà thờ vua. Cụ thể là vua cho ra vua, tôi cho ra tôi, chồng cho ra chồng, vợ cho ra vợ, con cho ra con,... Nói một cách khái quát là ai ở vị trí nào cũng phải làm tròn trách nhiệm, bổn phận của mình ở các cương vị đó theo thang bậc. Như vậy, theo Khổng Tử chính danh là điểm mấu chốt để đưa xã hội trở nên trật tự, nền nếp. Nhưng để có chính danh, mỗi người phải thực hiện đúng danh phận của mình không lạm quyền. Một xã hội có chính danh là một xã hội có trật tự kỷ cương, thái bình, thịnh trị. Do đâu mà Khổng tử đề ra học thuyết chính danh? Khổng tử thấy tình trạng xã hội thời ngài hỗn loạn đến nỗi “tôi giết vua, con giết cha” là tệ hại lắm rồi, nhưng ông là người không thích bạo lực, không thích làm cuộc thay đổi triệt để, để triệt tiêu cái tệ trên bằng bạo lực cho nên ông mới đề ra học thuyết chính danh nhằm để cải tạo xã hội, giáo hóa xã hội dần dần. Bản tính ông thích ôn hòa, thích giáo huấn dần dần hơn là bạo lực, mà bạo lực chưa chắc gì đã giải quyết triệt để cái tệ “tôi giết vua, con giết cha” nói trên mà chẳng qua chỉ thay thế cuộc thí quân này bằng cuộc thí quân khác hoặc vụ giết cha này bằng vụ giết cha khác. Bạo lực bất quá chỉ giải quyết việc trước mắt, tức thời, chỉ trị được ngọn chứ làm sao trị được gốc của tình hình trên, chỉ có cuộc cách mạng tư tưởng mới giải quyết gốc của cái tệ tôi giết vua, con giết cha như nói ở trên. Cũng theo Hồ Thích “Khổng tử chủ trương chính danh chính từ, một mặt muốn cổ vũ hành động con người một mặt muốn cấm dân làm bậy.”

Muốn ổn định trật tự xã hội, Khổng Tử chủ trương phải giáo hoá đạo đức và thực hiện chủ nghĩa “Chính danh, định phận”. Danh và Phận của mỗi người trước hết do xã hội quy định, Khổng Tử đã quy tất cả các quan hệ xã hội thành năm mối quan hệ cơ bản (Ngũ luân) như sau: Vua - Tôi (bề tôi phải

lấy chữ trung làm đầu); Cha - Con (bè con phải lấy chữ hiếu làm đầu); Chồng - Vợ (vợ phải lấy tiết hạnh làm đầu); Anh - Em (phải lấy chữ hũu làm đầu); Bạn - Bè (phải lấy chữ tín làm đầu). Năm mối quan hệ này có tiêu chuẩn riêng: Vua thì phải minh, Tôi thì phải trung, Cha phải hiền từ, Con phải hiếu thảo, Phu xướng phụ tùy... Trong năm quan hệ đó Khổng Tử nhấn mạnh ba quan hệ đầu là cơ bản nhất (Tam cương) cụ thể là: Vua - Tôi (vua là trụ cột); Cha - Con (cha là trụ cột) Chồng - Vợ (chồng là trụ cột); hay Quân - Thần, Phụ - Tử, Phu - Thê.

Như vậy, năm mối quan hệ đã nói rõ danh, phận, của từng người, về sau phải phục tùng về trước, nếu mỗi người thực hiện đúng danh, phận đó sao cho vua ở hết phận vua, tôi ở hết phận tôi, cha ở hết phận cha, con ở hết phận con,... thì có chính danh.

1.2.2. Vai trò của Chính danh

Cuối thời Xuân Thu - Chiến Quốc, tình hình xã hội hết sức rối loạn. Trước mắt các nhà Nho là những vấn đề: Sự hỗn loạn về quan niệm đẳng cấp và danh phận; Các chư hầu xâm lấn và thôn tính lẫn nhau; Sự phát triển của những mâu thuẫn giai cấp; giữa nông dân với lãnh chúa phong kiến; địa vị của bọn chúa phong kiến bị lung lay; Quan hệ tông pháp rối loạn.

Trước tình hình đó, các nhà Nho chủ trương lấy thuyết "Chính danh" làm vũ khí để củng cố trật tự nội bộ phong kiến, ổn định xã hội. Theo Khổng Tử, sự hỗn loạn của quan niệm danh phận, đẳng cấp, sự sa sút của thiên tử nhà Chu, sự suy yếu của các chư hầu địa phương, sự "tiếm ngôi việt vị"... Tất cả những tình trạng đó không chỉ phá hoại trật tự xã hội phong kiến mà còn là mối nguy cơ chính trị rất lớn thời bấy giờ. Vì thế Khổng Tử cho rằng, muốn cứu vãn nguy cơ chính trị thời đó, trước hết phải khôi phục uy quyền của lãnh chúa tối cao (tức là thiên tử), phải ngăn chặn những việc vượt quyền; mỗi người phải biết giữ danh phận của mình mới có thể gây lại nền chính trị có

đạo; phải "Chính danh" để xác định lại danh phận, đẳng cấp... Đó là vấn đề căn bản của chính trị thời bấy giờ.

Theo Khổng Tử, "Danh" và "Thực" phải hợp với nhau, nếu không hợp nhau thì gọi tên ra người ta sẽ không hiểu, lý luận không xuôi, mọi việc không thành, lễ nhạc, hình pháp không định được mà xã hội sẽ hỗn loạn. Theo ông nếu không chính danh thì lời nói không thuận, lời nói không thuận thì việc làm không thành, việc làm không thành thì lễ nhạc không kiến lập được, không kiến lập lại được lễ nhạc thì hình phạt không đúng, hình phạt không đúng thì dân không biết đặt tay chân vào đâu. Cho nên, người quân tử đã dùng cái danh thì phải nói ra được, nói rồi tất phải làm được, vì thế người quân tử phải thận trọng với lời nói của mình. Nếu danh không chính, nói và làm không đúng theo chức phận của mình, "trên" không nghiêm "dưới" loạn, vua không ra vua, tôi chẳng ra tôi, cha không ra cha, chồng không ra chồng, vợ không ra vợ. Khổng Tử cho rằng, xã hội loạn là do nguồn gốc từ trên. Do vậy, ông rất đề cao tính tự giác của mỗi cá nhân trong việc giữ lấy cái danh phận của mình, bởi vì nếu mỗi người tự chính được bản thân mình thì không cần hạ lệnh mọi việc sẽ được tiến hành, nếu ngược lại dù có hạ lệnh cũng chẳng ai theo. Khi Tử Lộ hỏi về việc chính trị, Khổng Tử nói, muốn trị nước, trước tiên ắt phải sửa cho chính danh, vì nếu việc chính sự là ngay thẳng, cứ làm gương về sự ngay thẳng thì không ai không dám ngay thẳng nữa.

1.2.3. Những biện pháp thực hiện Chính danh

Trước hết, mọi người phải tự giác giữ lấy danh phận của mình, từ Thiên tử, chư hầu, đại phu đến kẻ sĩ phải tu dưỡng đạo nhân để có sự tự giác đó. Đối với người cai trị, Khổng Tử quan niệm: Ông vua là người được trời giao phó cho nhiệm vụ lo cho dân đủ ăn, đủ mặc, làm gương cho dân, dạy dỗ dân để dân được sống yên ổn. Làm tròn nhiệm vụ đó là danh xứng với thực. Đó cũng là biểu hiện tài đức của ông vua chính danh. Muốn danh được chính thì

thân phải chính: "Thân mình mà chính thì không phải hạ lệnh, mọi việc vẫn tiến hành; thân mình mà không chính được thì dù hạ lệnh cũng chẳng ai theo" [3, tr. 201]. Ông còn nói "Nếu thân mình đã chính được rồi, thì đối với việc chính sự còn có gì khó? Không thể chính được thân mình thì chính người khác thế nào?" [3, tr. 205].

Như vậy, đối với người cai trị, bản thân phải ngay thẳng. Có như vậy mới chỉ đạo, giúp đỡ và ảnh hưởng một cách có hiệu quả đối với người khác. Bên cạnh đó, "ngôn" cũng phải chính: Lời nói với việc làm phải hợp nhau, không được nói nhiều làm ít, không được nói lời kính cẩn mà trong lòng thì rỗng không, lời nói phải thận trọng. Làm được như thế mới đúng cái danh là vua, nếu không, không đáng gọi là vua (mất danh và mất cả ngôi).

Nói về nguyên nhân hỗn loạn của thời Xuân Thu, Khổng Tử cho là tại thiên tử nhà Chu không làm tròn trách nhiệm, để quyền lọt vào tay chư hầu, chư hầu cũng không làm tròn trách nhiệm để quyền lọt vào tay bồi thân, khắp thiên hạ đều vô đạo, muốn cho thiên hạ hữu đạo thì phải chính danh, áp dụng đúng tiêu chuẩn của xã hội thời Văn Vương, Chu Công. Thiên hạ mà loạn, lỗi trước hết là ở vua chúa, bởi "vua không ra vua, bề tôi không ra bề tôi".

Nguyên tắc chính danh của Khổng Tử là: Ai ở địa vị nào cũng phải làm tròn trách nhiệm ở địa vị ấy, danh phận ấy, không được viêt vị nghĩa là không được hưởng quyền lợi cao hơn địa vị của mình; không được viêt vị còn có một nghĩa nữa là: "Không ở chức vị nào thì đừng mưu tính việc của chức vị đó" (Bắt tại kỳ vị, bắt mưu kỳ chính). Đây là điều mà Khổng Tử chú trọng: Ai giữ phận nấy, cứ theo đúng tổ chức xã hội có tôn ti, chặt chẽ của Chu Công thì nước sẽ trị, thiên hạ sẽ có đạo. Ở đây còn thể hiện tư tưởng điều hòa giai cấp của Khổng Tử, nên ông chủ trương "bắt tại kỳ vị, bắt mưu kỳ chính", mặt khác, buộc người cầm quyền phải có tài đức xứng đáng với danh vị của họ.

Chính danh là mối quan hệ hai chiều: Quân trung thì thần thứ, phụ tử thì từ hiếu... Để có được cái đạo đức xã hội ấy thì phải giáo dục. Giáo dục chính là cái gốc lâu bền tạo ra cái đức, để con người có được đức nhân, sống theo lễ và trở về với chính danh.

Thực hiện chính danh là một điều không hề dễ dàng vì đương thời danh và thực mâu thuẫn nhau sâu sắc. Cái thực là đời sống xã hội, trật tự xã hội đã có nhiều biến đổi làm cho cái danh phận cũ được quy định theo lễ chế nhà Chu không còn phù hợp nữa, do đó mà không thể thực hiện được. Tuy vậy thuyết chính danh vẫn mang ý nghĩa chính trị sâu sắc. Đó là: Muốn cho xã hội ổn định, người cầm quyền phải có đức, có tài, xứng với cái danh vị đã có; Mọi người trong xã hội phải tự giác giữ lấy danh phận của mình theo tôn ti, trên ra trên, dưới ra dưới; Thuyết chính danh được Mạnh Tử, Tuân Tử và sau này các nhà Nho đời Hán, đời Tống tiếp tục bổ sung.

Tuân Tử dùng chính danh để phân biệt người sang với kẻ hèn, để phân biệt những vật giống nhau và khác nhau. Thiên Chính danh trong bộ sách Tuân Tử của ông đã lý giải vì sao lại có danh, từ đó theo ông chính danh là phải dùng pháp lệnh bắt người ta phải theo những danh của xã hội đã thừa nhận. Ông nêu ra ba loại nhầm lẫn làm loạn danh và thực, bao gồm: Lầm về sự dùng danh mà làm loạn danh; Lầm về sự dùng cái thực mà làm loạn danh; Lầm về sự dùng danh mà làm loạn cái thực.

Đối với người cai trị, cũng giống Khổng Tử, ông cho rằng người cai trị phải biết giữ danh phận. Ông cho rằng, những "thuyết sai, ngôn luận lệch lạc" làm trở ngại cho "chính danh", phá hoại "lễ nghĩa, pháp độ". Cho nên ông chủ trương không tranh luận, bọn thống trị cứ dùng cái "thế" tức là quyền lực cưỡng bức mà định đoạt. Ông không biết rằng những rối loạn của xã hội đương thời, tức là mâu thuẫn giai cấp là nguồn gốc sinh ra mâu thuẫn nội tại của bản thân xã hội, trái lại ông đã quy tội cho các học thuyết phụ theo. Để

thực hiện Chính danh, theo Không tử cần thực hiện các biện pháp như Nhân trị, Lễ trị.

Về Nhân trị

Chữ nhân gồm chữ nhân và chữ nhị hợp lại. Theo Trần Trọng Kim, nhân có nghĩa là mọi người với nhau như một. Theo Nguyễn Hiến Lê, nhân là tình người này đối với người khác. Chữ nhân trong học thuyết của Khổng Tử có ý nghĩa rất rộng, bao hàm nhiều mặt trong đời sống con người, có lúc trừu tượng, có lúc cụ thể, tùy theo trình độ, hoàn cảnh mà ông diễn đạt nội dung của nó một cách khác nhau.

Khổng Tử cho rằng do sự chi phối của "thiên lý", của "đạo", các sự vật hiện tượng trong vũ trụ luôn biến hóa không ngừng. Sự sinh thành, biến hóa của vạn vật bao giờ cũng nhờ sự "trung hòa" giữa âm dương, trời đất. Con người là kết quả bẩm thụ tinh khí của âm dương trời đất mà thành, tuân theo "thiên lý", hợp với đạo "trung hòa". Đạo sống của con người là phải "trung dung", "trung thứ", nghĩa sống đúng với mình và đúng với người - đó là nhân. Ông còn quan niệm: "Người nhân không xa rời nhân dù chỉ trước sau một bữa ăn, vì nhân đâu phải xa, bởi bản tính con người là thiện, nhưng vì con người quen thói đời, mê vật dục nên thấy nhân xa mình đó thôi" [3, tr. 115].

Khổng Tử nói nhiều về "nhân", nhưng có thể thấy nhân là Người, là lòng người, là thương người. Đạo nhân là cái trời phú cho con người, ở cái tâm của con người, đó là lòng thương người. Điều đó được thể hiện ra ở hai điều cốt yếu: "Người nhân là mình muốn lập thân thì cũng mong muốn giúp người lập thân, mình muốn thông đạt thì cũng muốn giúp người thông đạt" và "điều gì mình không muốn thì chớ đem đối xử với người", "phải suy xét mình để suy xét người".

"Nhân" là đức tính hoàn thiện, là cái gốc đạo đức của con người nên nhân chính là đạo làm người. Đức nhân bao gồm tinh túy của tất cả các đức

khác. Trong bất kỳ mối quan hệ nào, nếu hỏng về đức riêng thuộc mối quan hệ ấy thì đồng thời cũng là trái với đức nhân, chẳng hạn như: Không trung thực với người khác, không nghiêm khắc với kẻ sai trái lắm lỗi, không cung kính với bề trên... đều trái với đức nhân.

Người muốn đạt nhân, theo Khổng Tử phải là người có "trí", "dũng". Nhờ có lý trí, con người mới sáng suốt minh mẫn để hiểu được đạo lý, xét đoán sự việc, phân biệt phải trái, thiện, ác để trau dồi đạo đức và hành động hợp với "thiên lý". Nếu không còn trí sáng suốt nữa thì chẳng những không giúp được người mà còn hại đến thân mình. Trí không phải ngẫu nhiên mà có, nó chỉ có được trong quá trình người ta học tập tu dưỡng. Mục đích cao nhất của việc học không chỉ để biết "đạo", "khắc kỷ phục lễ vi nhân" mà để ra làm quan, tham gia việc chính trị quốc gia.

Muốn đạt "nhân", còn phải có "dũng". Người có "dũng" không phải là kẻ dựa vào vào sức mạnh, hành động bất chấp đạo lý mà là người quả cảm, xả thân vì nghĩa; khi thiếu thốn không nao núng làm mất nhân cách của mình; khi đầy đủ sung túc không ngã nghiêng xa rời đạo lý.

Nhân còn bao hàm cả "nghĩa". Theo "nghĩa" là việc gì đáng làm thì làm, không hề tính lợi cho mình. Một điều cần chú ý là Khổng Tử quan niệm: chỉ có người quân tử mới có "nhân". Trong kinh điển Nho giáo, những gì tốt đẹp, tiêu biểu của con người đều quy vào người quân tử. Còn đám đông tiểu nhân là những người không có trí tuệ, không có đạo đức, vất vả chân lấm tay bùn để phục dịch cho người quân tử thì không có "nhân".

Phải chăng đây là hai dạng tha hóa con người tồn tại lâu nhất trong lịch sử loài người từ những thời thịnh vượng của hình thái kinh tế - xã hội chiếm hữu nô lệ cho đến ngày suy tàn của hình thái kinh tế - xã hội phong kiến ở khu vực Á Đông rộng lớn, dưới sự thống trị tinh thần của Ngũ kinh, Tứ thư? Tất nhiên, các Nho gia đều không có ý niệm gì về những hiện tượng tha hóa,

nhưng nếu xét về nội dung, hình thức của phạm trù "quân tử" và "tiểu nhân", ta có thể thấy rõ thực chất hai dạng tha hóa đó. Chắc chắn rằng chỉ khi chủ nghĩa Mác ra đời, vấn đề con người mới được xem xét một cách nhất quán, đầy đủ và sâu sắc. Mác đã vượt qua quan niệm trừu tượng về con người để nhận thức con người hiện thực. Mác đã chỉ rõ nguyên nhân sâu xa của tình trạng tha hóa bản chất con người, nhờ đó mà nhận thức đúng con đường giải phóng con người, giải phóng nhân loại.

Trở lại đức Nhân mà Không Tử đề cập trong học thuyết chính trị của ông, ta thấy rõ "nhân" hoàn toàn khác với thuyết "kiêm ái" của Mặc Tử, "đức" của Lão Tử, lại càng khác với "bác ái" của Ki tô và "từ bi" của Đạo Phật. Nhân khác "kiêm ái" vì: Nhân phân biệt mình và người, lấy mình làm khởi điểm rồi mới tới người; kiêm ái thì coi ai cũng như mình, người thân của người cũng như người thân của mình. Nhân còn phân biệt người tốt, kẻ xấu; kiêm ái không phân biệt như vậy mà chủ trương một tình yêu thương rộng khắp, chỉ lấy con người làm điều kiện; người nhân chú trọng đến sự xúc tiến đạo đức của người khác, còn kiêm ái chú trọng đến sự cứu giúp vật chất nhiều hơn. Nhân khác với đức của Lão Tử và bác ái của Kitô vì không "đĩ đức báo oán", không xem kẻ thù như bạn.

Nhân khác với từ bi của đạo Phật bởi Phật thương người và thương cả vạn vật, nhưng lòng thương của Phật có một nỗi buồn vô hạn, buồn cho sự mê muội của sinh linh, tìm cách giải thoát cho mọi sinh linh ra khỏi vòng sinh, lão, bệnh, tử. Nhân của Không Tử giúp con người ta sống tốt đẹp hơn, hoàn thiện hơn ngay chính trên mảnh đất hiện thực của mình.

Đề cập đến đạo Nhân với tính cách là trung tâm trong toàn bộ học thuyết chính trị, đạo đức của mình, các nhà Nho nâng lên thành đường lối trị nước: Nhân trị - tức trị dân bằng đức nhân. Đức nhân là một đòi hỏi bắt buộc, nghiêm khắc nhất đối với kẻ làm quan cai trị dân. Những người làm quan, các

bậc vua chúa đều phải có đức nhân - đó là yêu cầu tối thượng. Nho giáo chú trọng lấy đạo đức để thực hành chính trị. Kẻ trị dân phải tu thân, sửa mình, làm gương cho dân, hướng theo điều thiện. Nhờ đó cảm hóa được dân chúng, dân chúng phục mà nghe theo, chứ không dùng bạo lực thô bạo để ép buộc. Đức nhân không phải tự nhiên mà có. Muốn có được nó phải tu thân. Tu thân để làm cho cái đức của kẻ cai trị thêm sáng, để đủ điều kiện trị nước một cách tốt nhất. Người cai trị phải sửa mình để trị người. Tu được chữ nhân là điều căn bản nhất của người làm quan cai trị bởi tinh thần của lễ, nhạc ở cả trong đức nhân. Khổng Tử nói nhiều về đạo và đức của người làm quan cai trị nước. Cũng vì lẽ đó, ông rất chú trọng việc giáo dục con người theo đạo và đức. Mục tiêu của ông là đưa xã hội trở về trạng thái "hữu đạo", nhờ đó thứ dân trở nên có tôn ti trật tự, để sai bảo dưới sự cai trị của nhà cầm quyền. Chính vì vậy, kẻ trị dân phải nghiêm khắc với mình, rèn luyện tu thân để có đạo và đức, để cùng cố ngôi trên, ru ngủ dân chúng. Sách Đại học viết: "Đức là gốc, của là ngọn" chính cái gốc sinh ra cái ngọn. Người cầm quyền phải trọng cái đức của mình.

Nhấn mạnh tầm quan trọng của việc tu dưỡng đạo đức, Khổng Tử đồng thời cũng đề cao yêu cầu về tài năng của người cầm quyền. Ông cho kẻ trị dân ngoài đức ra phải có tài (trí). Cái trí giúp họ làm việc sáng suốt và biết tu dưỡng đức nhân một cách tốt nhất. Nếu kẻ cai trị chỉ có lòng thương dân thuần túy thì không đủ. Phải có tài (trí) thì mới có sự sáng suốt trong khi làm việc, ít sai lầm trong việc trị nước.

Cũng như Khổng Tử, Mạnh Tử khi bàn về tu đức cũng nhấn mạnh sự tu dưỡng bản thân. Đó chính là "tận tâm", "dưỡng tính", "dưỡng khí hạo nhiên". Xuất phát từ nhân tính trong thuyết tính thiện, ông cho rằng con người sinh ra vốn có tính thiện, có lòng trắc ẩn, lòng hổ thẹn, lòng cung kính, lòng phân biệt thị phi. Bốn tâm tính đó được coi là bốn mối của *nhân, lễ, nghĩa, trí*, đòi hỏi

con người phải nuôi dưỡng nó, làm cho nó phát triển lớn mạnh. Có như vậy mới có thể tu dưỡng mình trở thành bậc quân tử nhân đức. Ông viết: Tấm lòng trắc ẩn, ai ai cũng có; tấm lòng hổ thẹn, chẳng có ai không; nỗi lòng cung kính, mọi người đều sẵn; tấm lòng phân biệt thị phi, không người nào thiếu. Lòng trắc ẩn thuộc về nhân, lòng hổ thẹn thuộc về nghĩa, lòng cung kính thuộc về lễ, lòng phân biệt thị phi thuộc về trí. Nhân lễ nghĩa trí này chẳng phải người nào đem đến cho ta, mà là có sẵn ở nơi bản tính của mình vậy. Chẳng qua là ta không tưởng nghĩ đến nó mà thôi [3, tr. 153]. Ông còn chỉ rõ mục đích của việc tu dưỡng đạo đức, tu dưỡng không phải để mà tu dưỡng mà là vì sự yên ổn, ổn định và phát triển của xã hội, làm cho thiên hạ thái bình: "Người quân tử cốt giữ tiết tháo, bắt đầu từ tu dưỡng bản thân mình, sau đó gây ảnh hưởng đến người khác, từ đó làm cho thiên hạ thái bình" [3, tr. 275].

Tóm lại, từ nhân đến nhân trị đó chính là tư tưởng về đường lối trị nước của Nho giáo. Nét độc đáo và sâu sắc của tư tưởng này là ở chỗ: Nho giáo đã đặt đạo đức với chính trị trong mối quan hệ hết sức chặt chẽ. Đạo đức là nền tảng của chính trị. Chính trị là sự tiếp tục của đạo đức, phải lấy đạo đức làm gốc. Đây cũng là điểm độc đáo của triết lý phương Đông so với triết lý phương Tây. Do ảnh hưởng của tư tưởng này mà thực tiễn chính trị phương Đông đã hình thành nên mẫu người cai trị với phong cách đặc trưng. Đó là những con người đức độ và tài năng. Tuy nhiên, điểm hạn chế ở đây là: xây ngôi nhà chính trị trên nền đạo đức một cách thái quá, Nho giáo đã duy trì xã hội phương Đông trong trạng thái trị trị, bảo thủ suốt mấy ngàn năm lịch sử.

Về Lễ trị

Chữ Lễ trước tiên dùng để chỉ việc thờ cúng, tế lễ, sau dùng rộng ra nó bao gồm cả phong tục tập quán mà xã hội thừa nhận, sau cũng chữ Lễ còn có nghĩa rộng: nó là thể chế, là quyền uy. Lễ là một công cụ chính trị mạnh mẽ

và là vũ khí của một phương pháp trị nước đặc lực mà Nho giáo đã công hiến cho nhiều triều đại đế vương. Phương pháp ấy là phương pháp lễ trị.

Lễ là một phần rất quan trọng trong toàn bộ Khổng học. Riêng về lễ, có cả một kinh gọi là Lễ kinh. Trong suốt thời Tây Chu, từ Chu Công Đán về sau, những quy định về lễ rất nhiều, rất tỉ mỉ và chặt chẽ. Trong gia đình, làng mạc, đất nước và thiên hạ, thậm chí trong trời đất, con người đã bị đặt trong bao nhiêu mối quan hệ thì cũng phải có bấy nhiêu "mạng lưới" quy định cụ thể. Cái mạng lưới mệnh mông bao trùm lên toàn cõi gọi là lễ. Trước bối cảnh "lễ hư nhạc hư", Khổng Tử muốn dùng lễ để khôi phục lại trật tự phép tắc, luân lý xã hội, đưa xã hội trở về với đạo.

Lễ quy định một cách nghiêm ngặt các mối quan hệ giữa vua tôi, cha con, chồng vợ, anh em, bè bạn (Ngũ luân). Trong năm mối quan hệ ấy, có ba mối quan hệ cơ bản (Tam cương): Vua tôi, cha con, chồng vợ. Trong các mối quan hệ đó, mỗi người phải theo địa vị, danh phận của mình làm theo lễ. Đó là "vua dùng tôi nên theo lễ, tôi thờ vua theo đạo trung", "cha đối với con phải nhân từ, con thờ cha theo đạo hiếu", "anh em với nhau phải giữ chữ đễ" tức là phải yêu thương nhường nhịn nhau, "vợ chồng đối với nhau cũng phải giữ lễ", "bạn bè phải giữ chữ tín".

Trong sách *Luận Ngữ*, cái gọi là "lễ" của Khổng Tử còn có những điều sau: "Nén hết thềm muốn riêng tư cho lễ trở lại, đó là có đạo nhân. Một khi đã nén được thân mình cho lễ trở lại thì thiên hạ sẽ quay về với đạo nhân" [3, tr. 181]; "Trái với lễ thì không nhìn, trái với lễ thì không nghe, trái với lễ không nói, trái với lễ không làm" [3, tr. 181]; "Người trên yêu chuộng lễ thì dân nào dám không tôn kính. Người trên yêu chuộng đạo nghĩa thì dân nào không dám không phục tùng" [3, tr. 201].

Như vậy, "lễ" mà Khổng Tử nói tới không những là một thứ nguyên tắc về chính trị, một văn bản Lễ nghi mà còn là một thiết chế. Trong các tầng lớp

do chế độ đẳng cấp tạo ra thì có một loại thước đo để phân biệt họ, do đó mà có danh để đặt ra đạo nghĩa, đạo nghĩa để đặt ra lễ. Đó chính là nguồn gốc của cái gọi là dùng lễ để cai trị.

Mạnh Tử, đối với đức lễ, cũng như đối với các đức nhân, nghĩa, trí đã tìm ra đầu mối của nó trong tâm con người. Đầu mối ấy là lòng từ nhượng. Do đầu mối ấy mà trên con đường hành đạo, người ta có những "sở đắc" như cung kính, khiêm tốn, nhường nhịn... gồm chung cả một đức lớn là lễ.

Bàn về lễ, Tuân Tử còn đi xa hơn cả Khổng Tử và Mạnh Tử. Khi nói về khởi nguyên của Lễ, ông cho rằng, Lễ có ba cái gốc: trời đất là cái gốc sự sinh, tiên tổ là cái gốc chủng loại, vua và thầy là cái gốc của sự trị. Không có trời đất thì ở đâu mà sinh, không tiên tổ thì ở đâu mà ra, không có vua có thầy thì lấy đâu mà trị. Ba điều ấy mà thiếu đi một là người ta không yên được. Cho nên trên thờ trời, dưới thờ đất, tôn tổ tiên, trọng vua và thầy, ấy là ba gốc của lễ vậy.

Tuân Tử cho rằng, bản tính con người là ác, do vậy thánh nhân phải dùng Lễ để uốn nắn, cải hóa cái ác. Ông giải thích nguồn gốc sinh ra lễ: Người ta sinh ra là có lòng mong muốn, muốn mà không được thì không thể không tìm, tìm mà không có chừng mực, giới hạn thì không thể không tranh. Tranh thì loạn, loạn thì khốn cùng. Tiên Vương ghét cái loạn cho nên chế lễ nghĩa để phân ra trật tự, để nuôi cái muốn của con người, cấp cái tìm của con người... Theo ông, lễ là đối với kẻ quý thì kính, đối với kẻ già thì hiếu thảo, đối với kẻ lớn thì thuận, đối với người trẻ thì từ thiện, đối với kẻ hèn thì có ân huệ.

Khi nói về vai trò của lễ đối với quốc gia, ông cho rằng: lễ đối với việc quốc gia như quả cân và cán cân đối với sự nặng nhẹ, như dây và mực đối với đường thẳng đường cong. Cho nên người mà không có lễ thì không sinh, việc không có lễ thì không nên, quốc gia không có lễ thì không yên. Là người trọng lễ, Tuân Tử cho là bất kỳ việc gì hễ không có lễ là hỏng. Đặc biệt đối

với người cai trị, thì Lễ là cái cùng cực của sự trị và sự biện biệt, cái gốc của sự làm cho nước mạnh, cái đạo của sự uy hành, cái cốt yếu của công danh. Bậc vương công theo đó mà được thiên hạ, không theo đó thì làm hồng xã tắc. Cho nên áo giáp bền, ngọn giáo nhọn không đủ để thắng trận, thành cao hào sâu không đủ lấy làm bền vững, lệnh nghiêm hình nhiều không đủ lấy làm uy. Dùng lễ thì việc gì cũng thi hành được [3, tr. 321].

Vì vậy, phải học đến lễ mới thôi, không kể dân thường hay người cai trị. Trong hệ thống lý luận của Tuân Tử, lễ còn mang nội dung của pháp luật. Cho nên giải quyết hai việc: lễ của nội bộ tầng lớp thống trị và pháp luật để thống trị tiểu nhân - đó là cái mà Tuân Tử gọi là pháp độ. Ông nói: "Lễ tức là cái phận lớn của pháp luật vậy". Lý luận ấy của Tuân Tử thực sự làm nhíp cầu cho sự quá độ từ chủ nghĩa cai trị bằng lễ của Khổng Mạnh đến chủ nghĩa cai trị bằng pháp luật của Hàn Phi, Lý Tư sau này.

Có thể nói, lễ là một cái lưới bủa ra rất rộng và xiết lại hết sức chặt chẽ. Chỗ tinh vi của Nho giáo là đã đóng khung ý nghĩ và hành động của con người vào phạm vi thực hiện những quy tắc nghiêm ngặt của cuộc sống. Trải qua hàng ngàn năm lịch sử, các xã hội theo Nho giáo đã giữ được sự ổn định trong gia đình và trật tự ngoài xã hội. Lễ trở thành điều kiện quan trọng bậc nhất trong việc trị quốc, tề gia. Lễ trị của Nho giáo xiềng xích con người từ khi lọt lòng cho đến chết, từ trong chiếc nôi gia đình ra đến đất nước, thiên hạ. Nếu Pháp trị của Thương Ương, Hàn Phi tảo bạo một cách lộ liễu thì Lễ trị của Nho giáo lại xiềng xích con người trong cái vỏ êm dịu, khoan hòa, trang trọng. Đó chính là điều mà các thế lực phong kiến thống trị sau Khổng Tử, từ nhà Tần đến nhà Thanh ở Trung Quốc, cũng như đời Lý, Trần đến Lê, Nguyễn ở Việt Nam tìm thấy để gò chặt cả dân, cả nước trong vòng tôn ti trật tự, kẻ cai trị cứ việc sai khiến, kẻ phụng sự cứ việc phụng sự. Hàm ý sâu xa của Lễ là ở đó. Một khi các tầng lớp bên dưới đều "chuộng lễ", không bao giờ

làm mất tôn ti trật tự, đặc biệt là "dễ sai" thì bề trên càng dễ bề cai trị. Trong việc trị nước trị dân, lễ hay hơn hình pháp ở chỗ lễ ngăn cấm việc chưa xảy ra, còn hình pháp cấm sau cái đã xảy ra; lễ giúp người ta xa điều ác từ khi chưa nảy mầm để ngày càng gần với điều thiện. Tuy nhiên, cũng phải thấy Lễ trị của Nho giáo đã kìm hãm cuộc sống của con người một cách dai dẳng, đặc biệt là đối với phụ nữ và đông đảo nhân dân lao động dưới thời phong kiến. Đúng như nhà nghiên cứu Quang Đạm đã nhận xét: "Một chữ lễ, bao nhiêu xiềng xích kìm hãm sức vươn lên của con người" [7, tr. 153].

Nhìn chung, Nhân, lễ, Chính danh không chỉ là các chuẩn mực, các khái niệm đạo đức đơn thuần mà còn mang tính chính trị cao. Nó trở thành Nhân trị, lễ trị - chính danh với tính cách là đường lối trị nước của Nho giáo. Nhân, lễ, chính danh quan hệ chặt chẽ với nhau. Nhân là nội dung, lễ là hình thức biểu hiện của nhân; nhân là gốc, lễ là ngọn; nhân để khôi phục lễ, để trở về với chính danh, xã hội trở về với đạo. Đó cũng là hoài bão của các Nho gia về một chế độ phong kiến có kỷ cương, thái bình, thịnh trị.

1.3. NHỮNG GIÁ TRỊ TÍCH CỰC VÀ HẠN CHẾ CỦA HỌC THUYẾT CHÍNH DANH CỦA NHO GIÁO

1.3.1. Một số nguyên tắc khi đánh giá học thuyết Chính danh

Thứ nhất, nắm vững phương pháp biện chứng duy vật mácxít

Tìm hiểu, nghiên cứu về Nho giáo khi Nho giáo đã từng tồn tại trên 2000 năm và luôn được bổ sung, cải biến qua nhiều thời kỳ khác nhau là điều không mấy dễ dàng. Để tránh những sai lầm đáng tiếc khi nhận định về giá trị tích cực và hạn chế của Nho giáo, nhất thiết chúng ta phải nắm vững phương pháp biện chứng mácxít.

Đề cập đến những tàn dư của Nho giáo trong xã hội ta ngày nay không có nghĩa là chúng ta xóa bỏ cả những nhân tố tích cực của nó. Nhiệm vụ của cách mạng văn hóa tư tưởng là kiên quyết quét sạch những tàn dư tư tưởng

đang cản trở bước tiến lịch sử của xã hội ta. Nhưng chủ nghĩa Mác hoàn toàn khác với chủ nghĩa hư vô. Nó không gạt bỏ cái cũ một cách mù quáng. Nó đòi hỏi giai cấp công nhân phải tiếp thu những thành tựu của nhân loại và đứng ở đỉnh cao của văn hóa loài người để xây dựng xã hội mới.

Chúng ta không quan niệm cái cũ, cái xưa là tất cả những gì đã hoàn toàn mất hẳn trong quá khứ, không để lại điều gì tốt đẹp cho hiện tại và sau này. Mặt khác, chúng ta cũng không quan niệm cái mới, cái hiện nay là hoàn toàn tự phát, không liên quan gì đến quá khứ. Trong cái cũ, có những phần mất đi, cũng có những phần vẫn tồn tại và phát triển. Trong cái mới có phần kế thừa của cái cũ, có phần nảy sinh do những điều kiện hoàn cảnh mới. Mỗi đất nước, xã hội, dân tộc đều có lịch sử, truyền thống, đi từ cái ban đầu xa xưa đến cái mới mẽ hiện đại. Tìm hiểu cái cũ, không phải để quay về với cái cũ muôn đời, cũng không phải để phủ nhận sạch trơn mà để kế thừa. Từ lâu, Đảng ta đã đề ra việc phê phán và kế thừa đối với yếu tố truyền thống của dân tộc, trong đó có vấn đề Nho giáo. Chúng ta đã nhấn mạnh phê phán, kế thừa vì mục đích phát triển xã hội. Chúng ta cũng đã nhấn mạnh tính lịch sử - tức là phương pháp khoa học khi nghiên cứu, phê phán. Tuy nhiên, trên thực tế không phải lúc nào cũng làm được như vậy. Chúng ta sống ở một nước Đông Á, trong quá khứ có nhiều vấn đề gắn bó với Nho giáo, thuận lợi của chúng ta là dễ am hiểu, thông thuộc, nhưng cũng có trở ngại là khó khách quan hóa để nhận thức. Vì vậy, để dẫn tới tình trạng phê Nho theo cách Nho. Việc phê phán và kế thừa Nho giáo vì thế phải dựa trên cơ sở phương pháp biện chứng mácxít.

Thứ hai, học tập phương pháp biện chứng của Hồ Chí Minh khi kế thừa tư tưởng Chính danh của Nho giáo

Trên con đường lãnh đạo cách mạng Việt Nam, Hồ Chí Minh đã kế thừa Nho giáo một cách biện chứng. Nhiều khái niệm của Nho giáo được Người kế

thừa và cải biến để những khái niệm ấy chứa đựng một tư tưởng mới với nội dung mới, phục vụ cho sự nghiệp cách mạng.

Năm 1948, Người mở đầu "Mười hai điều răn" cán bộ, bằng câu "nước lấy dân làm gốc" và kết thúc bằng câu "gốc có vững cây mới bền, xây lầu hạnh phúc trên nền nhân dân". Đó là câu "Dân vi bang bản" của Nho giáo. Người dặn dò các đảng viên cộng sản phải là người "giàu sang không thể quyền rũ, nghèo khổ không thể chuyển lay, uy lực không thể khuất phục". Đó là câu của Mạnh Tử khi nói về phẩm cách của người đại trượng phu: "Phú quý bất năng dâm, bần tiện bất năng di, uy vũ bất năng khuất". Năm 1953, trong lời bế mạc lớp chính huấn của cán bộ trí thức, Người nói: Chúng ta phải lấy câu "chính tâm tu thân" để "trì quốc bình thiên hạ". Năm 1955, nói về việc vận động đẩy mạnh sản xuất, Người dẫn câu châm ngôn "dân dĩ thực vi tiên" của nhà Nho [45, tr. 27].

Ngoài ra, Hồ Chí Minh còn sử dụng nhiều câu châm ngôn quen thuộc khác của Nho gia. Những câu "Cần kiệm liêm chính, chí công vô tư", "Trung với nước, hiếu với dân" cũng là rút ra trong kho tàng đạo đức của Nho giáo. Ở đây, Người đã gạt bỏ cái cốt lõi nhất của Nho giáo là trung thành tuyệt đối với chế độ phong kiến và ông vua chuyên chế. Sự khác nhau căn bản giữa Khổng Tử và Hồ Chí Minh, giữa học thuyết Nho giáo với mục tiêu của Cách mạng tháng Tám là ở chỗ cái mà Nho giáo tôn thờ chính là cái cách mạng lên án và lật đổ. Hồ Chí Minh không chấp nhận chữ Trung của Nho giáo, không thể chấp nhận lòng trung thành tuyệt đối của nhân dân bị áp bức với chính kẻ áp bức mình.

Cách mạng đặt lại vị trí của nhân dân trong sự nghiệp giải phóng dân tộc và tự giải phóng cho bản thân mình. Ngược lại với Nho giáo vốn coi nhân dân là cỏ rác, là đối tượng để sai khiến, Hồ Chí Minh đòi hỏi người cán bộ phải là "đày tớ của nhân dân", phải học hỏi nhân dân, yêu quý nhân dân. Với tinh thần ấy, cách mạng đã xây dựng được khối đại đoàn kết toàn dân, biến nhân dân thành sức mạnh vô địch để chiến thắng kẻ thù. Trong hai cuộc kháng chiến đầy gian lao

thù thách, Hồ Chí Minh đã tiếp thu, vận dụng khá nhiều kinh nghiệm của Nho giáo trong việc giáo dục đạo đức và phát động phong trào của nhân dân. Người thường "cách mạng hóa" những lời răn dạy của Nho giáo, hướng vào mục tiêu giải phóng dân tộc.

Như vậy, chúng ta cần học tập thái độ của Hồ Chí Minh đối với việc vừa khai thác những nhân tố hợp lý của Nho giáo, vừa lên án những nét tiêu cực của nó. Nắm vững phương pháp biện chứng mácxít và tư tưởng Hồ Chí Minh trong việc nhận thức, đánh giá những giá trị tích cực và tiêu cực của Nho giáo giúp chúng ta có được cái nhìn khách quan, khoa học, tránh những sai lầm đáng tiếc.

1.3.2. Những giá trị tích cực

Nho giáo là một học thuyết đức trị, lễ trị, nhân trị, văn trị, khẩu hiệu của nó là thu phục lòng người. Học thuyết chính danh là bài thuốc để chữa trị xã hội loạn, nhằm mục đích thu phục lòng người. Do vậy, dù đứng ở một góc độ nào đi chăng nữa thì đây cũng chính là một học thuyết chính trị xã hội, nó đưa xã hội vào kỷ cương có lợi cho giai cấp thống trị.

Khổng Tử đưa ra học thuyết chính danh, đòi hỏi nhà cầm quyền phải có tài đức xứng với địa vị của họ, lời nói và việc làm phải đi đôi với nhau, trọng việc làm hơn lời nói. Dùng đạo đức của người cầm quyền để cai trị, cai trị bằng giáo dục, giáo dưỡng, giáo hóa chứ không phải là cai trị bằng gươm giáo, bằng bạo lực. Đây là giá trị phổ biến tích cực cho đến ngày nay. Bởi vì dù chính trị có hiện đại thế nào đi chăng nữa thì giáo dục, giáo dưỡng, giáo hóa vẫn rất quan trọng, kết hợp giáo dục với pháp luật chúng ta sẽ rèn dũa con người vào kỷ cương hơn.

Lời lẽ của học thuyết rất dân dã, ít tư biện, ít mang tính hàn lâm, vì vậy nó dễ hiểu, dễ nhớ nên người ta dễ vận dụng, nó là món ăn tinh thần của nhiều người. "Chính danh là học thuyết mà ngoài những hạn chế thì có những yếu

tổ hợp lý, rất có ý nghĩa đối với xã hội hiện đại. Nếu chúng ta thực hiện nó thì sẽ đưa xã hội vào trật tự kỷ cương.

Học thuyết "Chính danh" cũng đặt ra vấn đề coi trọng người hiền tài, sử dụng người hiền tài đúng với trình độ của họ. Như vậy, sẽ phát huy được hết tiềm năng của người hiền tài nhằm phục vụ cho dân, cho nước. Đây cũng là một học thuyết coi trọng sự học tập, có học mới được làm quan, coi sự học là tiêu chí để vào chính trị. Sự học ở đây là có giáo dục, được giáo dục, được giáo hóa để rèn dũa những phẩm chất đạo đức, rèn khí tiết, tu tâm.

Học thuyết chính danh còn có giá trị là khi thực hiện nó làm cho con người có trách nhiệm với bản thân hơn, có trách nhiệm với công việc của mình hơn, từ đó phấn đấu để hoàn thành nhiệm vụ được giao. Chính danh không có nghĩa là ngu trung theo kiểu tuyệt đối trung thành theo chủ nhân, thờ một ông vua trước sau không thay đổi cho dù ông vua đó đã đánh mất lòng dân. Vấn đề này chúng ta thấy có nhiều tấm gương sáng trong lịch sử dân tộc ta như trường hợp của Sư Vạn Hạnh, Lê Lợi, Quang Trung v.v...

Sư Vạn Hạnh rất sáng suốt, khi thấy triều Tiền Lê đã thối nát, không còn cứu vãn được nữa và đã đến lúc dứt bỏ vai trò lãnh đạo của nó thì đã không ngần ngại gì mà vứt bỏ nó. Sư Vạn Hạnh ủng hộ Lý Công Uẩn lúc đó đang được lòng người. Nếu còn ngu trung với nhà Tiền Lê thì có được lợi ích gì cho nhân dân ngoài cái tiếng trung thần (có thể hiểu là từ này ở đây là ngu trung) được ghi lại trong sử sách? Theo Ông, thấy Lý Công Uẩn rất xứng đáng (Chính danh) nên ủng hộ họ Lý vì lợi ích chung của dân tộc.

Lê Lợi khi khởi nghĩa, muốn được lòng dân ủng hộ, ông cũng đã tìm con cháu họ Trần về lập làm vua để danh chính ngôn thuận mà quy tụ lực lượng chống lại bọn xâm lược Minh và ông quyết tâm đoàn kết các lực lượng và kiên trì, bền bỉ chiến đấu tới ngày thắng lợi. Do đó, về sau ông xứng đáng làm

vua khai sáng một triều đại mới mà không phải là con cháu họ Trần mà ông đã lập làm vua bù nhìn.

Do đó, họ Trần chấm dứt vai trò của họ trên vũ đài chính trị là điều tất yếu. Hoàng đế Quang Trung Nguyễn Huệ cũng vậy. Lần ra Bắc thứ nhất, ông ủng hộ nhà Lê Mạt vì nhà Lê Mạt còn danh nghĩa làm vua. Nhưng lần ra Bắc thứ hai thì ông không thừa nhận vai trò làm vua của vua Lê Chiêu Thống, vì ông này có hành vi bán nước, cầu viện quân ngoại xâm đánh nhân dân mình. Lần thứ ba ra Bắc, Nguyễn Huệ lên ngôi hoàng đế lấy hiệu là Quang Trung để quy tụ lực lượng đánh đuổi xâm lăng. Nhân dân rất ủng hộ ông, kể cả những quần thần trước kia phò tá vua Lê. Ông chính danh bước lên vũ đài chính trị, lãnh đạo nhân dân chống quân Thanh xâm lược khi dân tộc bị lâm nguy. Đó là một hành động anh hùng chính danh quân tử, đó cũng là lý do vì sao nhân dân ta lại ca tụng, hết lòng ủng hộ hoàng đế Quang Trung .

1.3.3. Những hạn chế

Học thuyết của Khổng Tử quá tuyệt đối hóa đạo đức, cho đạo đức là tất cả, từ đấy đánh giá con người quy về đạo đức hết. Ông khẳng định rằng vua chỉ cần đạo đức là đủ, hay khi đánh giá hiền tài ông đưa tiêu chuẩn đạo làm mục tiêu, nhân đức là chỗ dựa, còn cái tài là chi đề mà thôi.

Học thuyết Chính danh của Khổng Tử còn có hạn chế đó là hoài cổ, bao hàm ý bảo thủ, phải trọng danh cũ, phải hành động hợp với tiêu chuẩn cũ. Trong học thuyết Chính danh của Khổng Tử vẫn trọng danh hơn thực, trọng xưa hơn nay, từ đó ông đã gạt bỏ nhiều giá trị đạo đức mang tính nhân đạo.

Học thuyết chính danh mà Khổng Tử, đưa ra "Bất tại kỳ vị, bất mưu kỳ chính", "thứ nhân bất nghị" là không cho dân có quyền bàn việc nước. Chỉ một ý đó thôi cũng cho ta thấy ở đây không có dân chủ. Mặc dù ông rất yêu dân, lo cho dân nhưng không cho dân bàn việc nước vì dân không được học, không đủ tư cách bàn việc nước, cho họ làm việc nước thì sẽ loạn.

Học thuyết chính danh còn thể hiện rõ sự bất bình đẳng, thang bậc trong xã hội, coi thường phụ nữ, coi thường lao động chân tay. Vì ông không dám đề cập đến "tông pháp" của Chu Công nên học thuyết chính danh của ông có vẻ lung chùng, không triệt để, chỉ là lý thuyết suông vì đương thời danh và thực mâu thuẫn nhau. Cái thực của đời sống xã hội, trật tự xã hội đã có nhiều biến đổi làm cho cái danh phận cũ được quy định theo lễ của nhà Chu không còn phù hợp nữa. Do đó mà không thể làm được.

Vì thế, khi vận dụng học thuyết Chính danh cần khắc phục được những tư tưởng: *địa vị, đẳng cấp, gia trưởng* ở người cán bộ. Xã hội bao giờ cũng đòi hỏi một trật tự, với một hệ thống các vị trí cá nhân khác nhau, xuất phát từ phân công lao động xã hội và quan hệ xã hội. Người có tư tưởng địa vị phân biệt con người từ nghề nghiệp, gia sản đến chức vụ của họ. Theo họ, quản lý không phải là một nghề mà là một địa vị, là cơ hội, điều kiện tốt để thỏa mãn ham muốn quyền lực hoặc thu lợi bất chính hoặc tìm kiếm danh vọng. Tư tưởng đó kích thích người ta dấn thân vào sự ganh đua địa vị, quyền lực mà quên đi mục đích, nhiệm vụ phấn đấu với động cơ tốt đẹp, nhằm cống hiến sức mình nhiều nhất cho lý tưởng cách mạng.

Trong điều kiện chuyển đổi cơ chế hiện nay, cơ chế quản lý kinh tế, hành chính cũng như luật pháp của nước ta vẫn còn nhiều bất cập, vẫn còn tồn tại những cơ hội nhất định để những người có tư tưởng cá nhân chủ nghĩa lợi dụng, làm giàu bất chính, tư tưởng địa vị đẳng cấp không những không mất đi mà có chiều hướng tăng lên. Tư tưởng địa vị đẳng cấp gắn liền với tư tưởng gia trưởng. Gia trưởng là hiện tượng thu tóm quyền lực một cách độc đoán dựa trên cơ sở sự thừa nhận của xã hội về địa vị kinh tế của người chủ gia đình. Người cán bộ mắc bệnh gia trưởng không chỉ biến cơ quan, đơn vị thành của riêng mà còn điều khiển hoạt động của cơ quan, đơn vị theo lối gia trưởng, độc đoán, chuyên quyền, coi thường ý kiến tập thể. Người cán bộ mắc bệnh gia

trường luôn khát khao quyền lực độc tôn, ham muốn địa vị và thực hiện quyền lực đối với người khác. Đây không phải là hành vi đạo đức đơn thuần như một số người quan niệm. Cách làm việc gia trưởng, tác phong gia trưởng ở người cán bộ lãnh đạo, quản lý là hành vi ứng xử chính trị xã hội, do đó ảnh hưởng của nó vượt xa phạm vi quan hệ giữa các cá nhân. Độc đoán chuyên quyền theo lối gia trưởng của cán bộ là sự vi phạm quyền dân chủ của nhân dân.

Về mặt nguyên tắc, quyền dân chủ của nhân dân phải được thể hiện trên mọi lĩnh vực, phạm vi của đời sống xã hội. Nó bao gồm những hoạt động làm chủ trực tiếp và gián tiếp của mỗi công dân. Làm chủ gián tiếp, làm chủ thông qua đại diện của các tổ chức chính trị xã hội là một tất yếu khách quan, trong đó làm chủ bằng Nhà nước là yếu tố quan trọng. Nhà nước là của dân, do dân, vì dân thì nhân dân phải thực sự là người kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan và cán bộ nhà nước. Nhưng trên thực tế, trên nhiều lĩnh vực, nhân dân không có quyền kiểm tra, giám sát thật sự. Cán bộ, chính quyền các cấp dường như là người đứng trên nhân dân. Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý dựa vào chức vụ, quyền lực do dân giao cho để hạch sách, gây phiền hà cho dân, thậm chí có nhiều trường hợp cán bộ cậy quyền ức hiếp, trù dập người vô tội.

Có thể nói, vấn đề thực hiện dân chủ hình thức chứa đựng nhiều bất cập, áp đặt từ trên xuống, còn có yếu tố đặc quyền, đặc lợi, gia trưởng. Hạn chế này đã được Đảng, Nhà nước ta nhận thức, đánh giá nghiêm túc và đang từng bước khắc phục. Trong tư duy của cán bộ lãnh đạo, quản lý nước ta, tính bảo thủ gắn liền với bệnh kinh nghiệm, giáo điều. Tính bảo thủ sinh ra từ sự cường điệu cái đã có, thậm chí tuyệt đối hóa nó, coi đó là "khuôn vàng thước ngọc" của tư duy và hành động, là bất biến. Trước đây, Nho giáo coi xã hội nhà Chu là xã hội lý tưởng, coi vua Nghiêu, Thuấn là mẫu mực của nhà cầm quyền và mong muốn xã hội đương thời đi theo các tấm gương đó. Cũng vì hoài cổ, mà giai cấp phong kiến Việt Nam không chấp nhận bất cứ cái gì khác

với các đang hiện tồn. Không phải ngẫu nhiên mà Nguyễn Trãi đặt nguyện vọng lớn nhất của đời mình vào việc chế độ nhà Lê theo khuôn mẫu nhà Chu. Không phải ngẫu nhiên nhà Nguyễn khước từ những đề nghị, cải cách của Nguyễn Trường Tộ, Phạm Phú Thứ... Tất cả là do họ tuyệt đối hóa đạo "thánh hiền".

Trong quá trình xây dựng chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam, do tuyệt đối hóa kinh điển, tuyệt đối hóa kinh nghiệm của một số nước cũng như của bản thân mình, do bất thực tiễn tuân theo lý luận kinh điển mà một bộ phận cán bộ ta đã làm mất đi khả năng sáng tạo của mình, bóp nghẹt quy luật vốn có của nó. Tính bảo thủ làm cho cán bộ ta chậm nhận ra những khoảng cách giữa lý luận và thực tiễn, chậm nhận thức được sự không phù hợp của đường lối xây dựng chủ nghĩa xã hội với yêu cầu thực tiễn khách quan của đất nước. Tính bảo thủ còn dẫn đến tình trạng cán bộ ta dè dặt với cái mới, không mạnh dạn ủng hộ cái mới. Ngay cả khi đường lối đổi mới của Đảng đã hình thành, phát huy tác dụng trong hiện thực, một bộ phận cán bộ vẫn chưa nhận thức được, chưa ủng hộ đường lối đó.

Có thể thấy rằng, về thực chất bệnh giáo điều, kinh nghiệm trong đội ngũ cán bộ nước ta là căn bệnh trong nhận thức, tiếp thu và vận dụng tri thức vào thực tiễn. Bên cạnh nguyên nhân do trình độ lý luận, tư duy lý luận, tri thức khoa học còn hạn chế, còn có nguyên nhân do ảnh hưởng tiêu cực của phong cách tư duy một chiều, lệ thuộc vào sách vở kiểu Nho giáo. Đường lối đổi mới và những thành quả bước đầu của nó cho thấy bệnh giáo điều, kinh nghiệm đang được từng bước khắc phục. Tuy vậy, những căn bệnh này không dễ dàng mất đi bởi nó đã từng tồn tại hàng ngàn năm trong tư duy của người Việt Nam. Vì vậy, việc khắc phục bệnh giáo điều, kinh nghiệm, bảo thủ là đòi hỏi bức thiết gắn liền với sự nghiệp đổi mới ở nước ta hiện nay.

Tóm lại, Đất nước ta đang thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá - hiện đại hoá, xây dựng một nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Do đó, một xã hội trật tự, ổn định có tầm quan trọng đặc biệt. Vì vậy, việc kế thừa tư tưởng chính danh của Khổng Tử là rất cần thiết, để làm được điều đó, chúng ta phải xây dựng một lối sống lành mạnh cùng với những chuẩn mực mới về chính danh. Vì chính những quan hệ đạo đức, cách ứng xử giữa người với người là nền tảng của trật tự xã hội, chúng ta phải lấy chúng ta mà rèn luyện, đó là phải xây dựng cho mình một lẽ sống hay một đạo lý phù hợp với chế độ mới. Lẽ sống, đạo lý đó là mình vì mọi người thì mọi người mới vì mình, đây là quan hệ hai chiều tạo ra sự đồng thuận giữa người với người và sự đồng thuận trong xã hội. Muốn làm được điều đó trước hết chúng ta phải giáo dục cho thế hệ trẻ truyền thống yêu nước yêu thương con người kính trọng, hiếu thảo với ông bà cha mẹ, tôn sư trọng đạo,... Đối với đội ngũ cán bộ, công chức phải là “công bộc” của nhân dân, lời nói phải đi đôi với việc làm, đứng với cương vị của mình, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Đối với từng gia đình, ông bà phải mẫu mực, con cháu phải hiếu thảo lễ phép, thương yêu đùm bọc giúp đỡ nhau, vợ chồng hoà thuận bình đẳng, cha mẹ phải quan tâm giáo dục con cái. Đối với nhà trường, thầy phải ra thầy, trò phải ra trò,... như thế mới đẩy lùi được hành vi phi đạo đức do tác động mặt trái của cơ chế thị trường, xây dựng một xã hội thịnh vượng, phồn vinh góp phần cùng đất nước đi lên

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở TỈNH QUẢNG TRỊ HIỆN NAY

2.1. CÁN BỘ, CÔNG CHỨC VÀ ĐẶC ĐIỂM CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TRONG BỘ MÁY NHÀ NƯỚC

2.1.1. Khái niệm cán bộ, công chức

Khái niệm cán bộ

Khái niệm "cán bộ" được sử dụng khá lâu trong khoa học quản lý hành chính nhà nước, từ cán bộ dùng để chỉ các cá nhân làm việc trong các cơ quan công quyền thuộc khu vực nhà nước, các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, thuộc đảng, trong hệ thống các nước xã hội chủ nghĩa. Thuật ngữ thường được sử dụng là "cán bộ, công nhân viên chức", nó bao quát tất cả những người làm công hưởng lương từ nhà nước, kể từ những người đứng đầu một cơ quan tới các nhân viên phục vụ như lái xe, bảo vệ hay lao động tạp vụ.

Ở nước ta từ "cán bộ" được du nhập vào từ Trung Quốc và được dùng phổ biến trong thời kháng chiến chống Pháp. Ban đầu, từ này được dùng nhiều trong quân đội để phân biệt chiến sĩ và cán bộ, chỉ những người làm nhiệm vụ chỉ huy từ tiểu đội phó trở lên. Dần dần, từ "cán bộ" được dùng để chỉ tất cả những người hoạt động kháng chiến thoát ly, để phân biệt với nhân dân.

Ngày nay, khái niệm cán bộ dùng để chỉ những người được biên chế vào làm việc trong bộ máy chính quyền, đảng, đoàn thể, doanh nghiệp nhà nước và sĩ quan trong lực lượng vũ trang. Ngoài ra, cán bộ được coi là những người có chức vụ, vai trò nòng cốt trong một cơ quan, tổ chức, có tác động ảnh hưởng đến hoạt động của cơ quan, tổ chức và liên quan đến vị trí lãnh đạo, chỉ

huy, quản lý, điều hành, góp phần quyết định xu hướng phát triển của cơ quan, tổ chức.

Do những điều kiện lịch sử nhất định, suốt một thời gian dài trong đời sống chính trị - pháp lý ở Việt Nam tồn tại một tập hợp khái niệm "cán bộ, công nhân, viên chức" không có sự phân biệt rạch ròi từng khái niệm cũng như quy chế pháp lý đối với từng nhóm. Pháp lệnh Cán bộ, công chức năm 1998 (sửa đổi, bổ sung năm 2000, 2003) đề cập tới ba đối tượng cán bộ, công chức, viên chức nhưng không thể hiện rõ ai là cán bộ, ai là công chức, ai là viên chức, mà quy định chung các đối tượng "cán bộ, công chức" là công dân Việt Nam, trong biên chế. Có thể nói, thuật ngữ "cán bộ" được sử dụng như là một ước lệ, chưa thể hiện tính chất hành chính, chưa rõ nội hàm của khái niệm. Đây cũng là một hạn chế của Pháp lệnh Cán bộ, công chức.

Cụ thể hóa Pháp lệnh Cán bộ, công chức, Chính phủ đã ban hành các Nghị định số 114/2003/NĐ-CP về cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn; Nghị định số 115/2003/NĐ-CP về chế độ công chức dự bị; Nghị định 116/2003/NĐ-CP về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội; Nghị định số 117/2003/NĐ-CP về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các cơ quan nhà nước. Trên cơ sở nghiên cứu quy định của pháp lệnh và các nghị định chúng ta có thể hiểu "cán bộ" là: Những người do bầu cử để đảm nhiệm chức vụ theo nhiệm kỳ trong các cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, ở cấp tỉnh và cấp huyện.

Cùng với xu hướng toàn cầu hóa về kinh tế, những thành tựu của sự phát triển kinh tế - xã hội chủ động hội nhập kinh tế quốc tế, tăng cường mở rộng giao lưu hợp tác nhiều mặt với các nước, tiếp thu có chọn lọc tinh hoa văn hóa nhân loại. Đồng thời, công cuộc cải cách hành chính ngày nay đặt ra nhu cầu chuyên biệt hóa trong sự điều chỉnh pháp luật ngày càng rõ nét, đòi hỏi phải

có sự thống nhất về nhận thức trong sự phân định các khái niệm có liên quan. Luật Cán bộ, công chức được Quốc hội ban hành tháng 11/2008, có hiệu lực từ ngày 01/01/2010 đã quy định cụ thể:

Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước

Như vậy, đến nay khái niệm cán bộ đã được quy định rõ ràng, cụ thể, xác định rõ nội hàm, đó là những người giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong các cơ quan thuộc hệ thống chính trị Việt Nam, từ trung ương đến cấp huyện, quận và tương đương. Tùy góc độ và mục tiêu xem xét có thể phân biệt đội ngũ cán bộ thành các nhóm khác nhau: Xét về loại hình có thể phân thành các loại như cán bộ đảng, cán bộ đoàn thể; cán bộ nhà nước; cán bộ kinh tế và quản lý kinh tế; cán bộ khoa học, kỹ thuật; Xét về tính chất và chức năng, nhiệm vụ có thể phân thành các nhóm như chính khách; lãnh đạo, quản lý; chuyên gia; công chức, viên chức.

Khái niệm công chức

Nền hành chính nào cũng được cấu thành bởi những yếu tố cơ bản là thể chế hành chính, bộ máy hành chính và công chức nhà nước. Do vậy, việc đưa ra khái niệm công chức và xác định những đối tượng là công chức có vai trò hết sức quan trọng trong công cuộc cải cách hành chính hiện nay.

Công chức là một khái niệm được sử dụng phổ biến ở nhiều quốc gia trên thế giới để chỉ những công dân được tuyển dụng vào làm việc thường xuyên trong các cơ quan nhà nước, do ngân sách nhà nước trả lương. Nhưng do tính đặc thù của từng quốc gia nên quan niệm công chức ở các nước không hoàn toàn đồng nhất. Có nước chỉ giới hạn công chức trong phạm vi những

người tham gia hoạt động quản lý nhà nước. Một số nước khác có quan niệm rộng hơn, công chức bao gồm tất cả những người làm việc trong các cơ quan, tổ chức có tính chất công quyền.

Ở Pháp, công chức là những người làm công vụ được nhà nước hoặc cộng đồng lãnh thổ bổ nhiệm vào một công việc thường xuyên trong các công sở hay công sở tự quản, kể cả các bệnh viện. Ở Trung Quốc, một nước theo thể chế Cộng hòa dân chủ nhân dân, chế độ một viện, khái niệm công chức nhà nước dùng để chỉ những người công tác trong các cơ quan hành chính nhà nước các cấp, từ nhân viên phục vụ. Gồm hai loại: Công chức lãnh đạo là những người thừa hành quyền lực hành chính nhà nước, được bổ nhiệm theo các trình tự luật định, chịu sự điều chỉnh của Hiến pháp, Điều lệ công chức và Luật Tổ chức chính quyền các cấp; và công chức nghiệp vụ, là những người thi hành chế độ thường nhiệm, do cơ quan hành chính các cấp bổ nhiệm và quản lý căn cứ vào Điều lệ công chức, họ chiếm tuyệt đại đa số công chức nhà nước, chịu trách nhiệm quán triệt, chấp hành chính sách và pháp luật. Ở Mỹ, một nước có nền kinh tế và khoa học kỹ thuật phát triển rất mạnh, có ảnh hưởng đến toàn thế giới. Công chức Mỹ bao gồm tất cả những nhân viên trong ngành hành chính của Chính phủ, kể cả những người được bổ nhiệm về chính trị như: Bộ trưởng, thứ trưởng, trợ lý bộ trưởng, người đứng đầu các cơ quan Chính phủ. Tuy nhiên, khái niệm công chức trong diện điều chỉnh của Luật Công chức lại không bao gồm những công chức được bổ nhiệm về chính trị. Đặc điểm của công chức Mỹ là không mang tính thường xuyên liên tục mà tồn tại hệ thống thái loại; việc tuyển chọn, bổ nhiệm công chức chủ yếu theo công trạng thực tế, công chức chỉ được tuyển dụng vào một công việc cụ thể mà không có con đường chức nghiệp. Ở Cộng hòa liên bang Đức, đối tượng công chức Đức khá rộng bao gồm những nhân viên làm việc trong các cơ quan, tổ chức văn hóa, nghệ thuật giáo dục và nghiên cứu khoa học quốc gia, nhân viên công tác trong các

doanh nghiệp công ích do nhà nước quản lý, các nhân viên, quan chức làm việc trong các cơ quan chính phủ, giáo sư đại học, giáo viên trung học, tiểu học, bác sĩ, hộ lý bệnh viện, nhân viên lái xe lửa...

Còn ở Việt Nam, khái niệm công chức được hình thành, gắn liền với sự phát triển của nền hành chính nhà nước. Văn bản có tính pháp lý đầu tiên quy định về công chức là Sắc lệnh số 76/SL ngày 20/5/1950 của Chủ tịch nước Việt Nam dân chủ cộng hòa, tại Điều 1 quy định: công chức là những công dân Việt Nam được chính quyền nhân dân tuyển để giữ một chức vụ thường xuyên trong các cơ quan chính phủ, ở trong hay ngoài nước, trừ trường hợp riêng biệt do Chính phủ quy định. Sau đó suốt một thời gian dài, khái niệm công chức ít được sử dụng, thay vào đó là khái niệm cán bộ, công nhân viên nhà nước, không phân biệt công chức, viên chức với công nhân.

Thực hiện công cuộc đổi mới, trước yêu cầu khách quan của tiến trình cải cách nền hành chính nhà nước và đòi hỏi chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước, thuật ngữ công chức được sử dụng trở lại. Tại Nghị định số 169/HĐBT ngày 25/5/1991 của Hội đồng Bộ trưởng, tiếp đó là Nghị định số 95/1998/NĐ-CP ngày 17/11/1998 của Chính phủ, Nghị định số 117/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các cơ quan nhà nước, khái niệm công chức được đề cập một cách rõ ràng, cụ thể; xong vẫn chưa phân biệt công chức hành chính với công chức sự nghiệp.

Trước yêu cầu của sự phát triển kinh tế - xã hội hiện nay, Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XII đã thông qua Luật Cán bộ, công chức vào ngày 13/11/2008 và có hiệu lực kể từ ngày 01/01/2010 đã quy định rõ: *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 cơ

quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp và trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước; đối với công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập thì lương được bảo đảm từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật .

Từ quy định các đối tượng là công chức như trên, chúng ta thấy công chức theo quy định của pháp luật Việt Nam có nhiều điểm khác biệt với các nước, đó là; công chức không chỉ bao gồm những người làm việc trong hệ thống cơ quan hành chính nhà nước, mà còn bao gồm cả những người làm việc cho các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội như: các Ban tham mưu của Đảng, Ủy ban Mặt trận Tổ quốc, Hội Liên hiệp Phụ nữ, Hội Nông dân, Hội Cựu chiến binh, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Công đoàn Việt Nam; các cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân, Công an nhân dân. Đây là một trong những đặc trưng cơ bản nhất của công chức nước ta, xuất phát từ đặc thù của thể chế chính trị và tổ chức bộ máy nhà nước, đảng, đoàn thể của nước ta. Thì phạm vi đối tượng là công chức được xác định như sau:

Thứ nhất, cán bộ, công chức làm việc trong các cơ quan nhà nước ở cơ sở (cấp xã, phường, thị trấn) không thuộc phạm vi điều chỉnh của Nghị định 117/2003/NĐ-CP, mà được điều chỉnh bởi Nghị định số 114/2003/NĐ-CP về cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn. Dù Pháp lệnh cán bộ, công chức 1998 (sửa đổi năm 2003) đã bổ sung đối tượng này vào phạm vi điều chỉnh, hoạt động của những người này có tính chất như công chức nhà nước và các cơ quan Ủy ban nhân dân, Hội đồng nhân dân xã phường, thị trấn là các cơ quan nhà nước ở cơ sở.

Thứ hai, khái niệm công chức không áp dụng cho đối tượng làm việc trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước, kể cả các đơn vị sự nghiệp thực hiện dịch vụ công (trừ các công chức giữ chức vụ lãnh đạo). Những nhân viên làm việc trong các đơn vị sự nghiệp y tế, giáo dục, khoa học - công nghệ, văn hóa thông tin, thể dục thể thao, doanh nghiệp của Đảng, Nhà nước và các đoàn thể nhân dân, các hội nghề nghiệp, mà lâu nay được gọi là công chức sự nghiệp được điều chỉnh bởi Nghị định 116/2003/NĐ-CP. Họ chính là viên chức nhà nước.

Thứ ba, để chuẩn bị cho hoạt động công vụ thực thụ của những người mới được tuyển dụng vào làm việc tại các cơ quan, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, Nghị định 115/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 của Chính phủ quy định về chế độ công chức dự bị: Là công dân Việt Nam, trong biên chế, hưởng lương từ ngân sách nhà nước, được tuyển dụng để bổ sung cho đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội. Công chức dự bị được phân công làm việc có thời hạn tại các cơ quan, tổ chức: Văn phòng Quốc Hội, Văn phòng Chủ tịch nước, Tòa án nhân dân các cấp, Viện Kiểm sát nhân dân các cấp, Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân các cấp tỉnh, huyện và tương đương. Công chức dự bị chưa phải là công chức, mà phải trải qua một quá trình tập sự, thi tuyển mới đủ điều kiện trở thành công chức. Việc phân biệt rõ địa vị pháp lý của các đối tượng trong đội ngũ cán bộ, công chức là việc làm cần thiết để có cơ chế quản lý và chế độ, chính sách thích hợp đối với từng đối tượng.

- Khái niệm cán bộ, công chức hành chính nhà nước

Hiện nay, trong hệ thống pháp luật và các văn bản hướng dẫn của Bộ Nội vụ chưa có khái niệm chính thức về cán bộ, công chức hành chính nhà nước mà chỉ đề cập chung như một thành phần chủ yếu trong khái niệm "cán bộ, công chức nhà nước".

Ngay trong Nghị định 117/2003/NĐ-CP quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các cơ quan nhà nước, không chỉ điều chỉnh các vấn đề liên quan đến công chức trong cơ quan hành chính nhà nước mà còn liên quan đến công chức thuộc các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, các cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân, Công an nhân dân.

Trong các văn bản hướng dẫn thực hiện, quy định chức năng nhiệm vụ, chế độ pháp lý về cán bộ, công chức hành chính còn có sự bất cập. Cụ thể: Nghị định số 71/2003/NĐ-CP ngày 19/6/2003 của Chính phủ về phân cấp quản lý biên chế hành chính, sự nghiệp nhà nước và Thông tư số 89/2003/TT-BNV ngày 24/12/2003 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện nghị định, xác định: Biên chế hành chính là số người được tuyển dụng, bổ nhiệm vào một ngạch công chức hoặc giao giữ một công vụ thường xuyên trong các tổ chức giúp Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh thực hiện chức năng, nhiệm vụ quyền hạn về quản lý hành chính nhà nước được giao.

Theo tác giả, quy định như trên chưa khoa học, vì đội ngũ cán bộ, công chức được tuyển dụng, bổ nhiệm vào một ngạch công chức hoặc giao giữ một công vụ thường xuyên trong Văn phòng Đoàn đại biểu quốc Hội, Văn phòng Hội đồng nhân dân tỉnh, huyện là bộ phận giúp việc của cơ quan quyền lực ở địa phương, công việc của họ có thể là những hoạt động có tính chất hành chính nhưng thực chất không phải thực hiện quản lý hành chính nhà nước. Do vậy, đối tượng này không phải là cán bộ, công chức hành chính.

Theo quan điểm của Học viện Hành chính: cán bộ, công chức hành chính nhà nước là những người đang làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước. Ở Việt Nam, cơ quan hành chính nhà nước là cơ quan của Nhà nước thực hiện quyền hành pháp của Nhà nước, bao gồm cả quyền lập quy và

quyền điều hành. Bao gồm: Chính phủ, các bộ, cơ quan ngang bộ, một số cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân các cấp và một số cơ quan chuyên môn của Ủy ban nhân dân các cấp.

Căn cứ các quy định của pháp luật về cán bộ, công chức và các quan điểm nêu trên, tác giả đưa ra khái niệm cán bộ, công chức hành chính nhà nước: *là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm hoặc tuyển dụng vào ngạch, chức vụ, chức danh hoặc giao giữ một công vụ thường xuyên trong trong cơ quan hành chính nhà nước gồm: Chính phủ, các Bộ, cơ quan ngang Bộ, một số cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân các cấp và một số cơ quan chuyên môn của Ủy ban nhân dân các cấp.*

Hay có thể, định nghĩa một cách khác: *Cán bộ, công chức hành chính là một bộ phận nhân lực của hệ thống chính trị, gồm những người được tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc giao giữ một công vụ thường xuyên trong hệ thống hành chính công quyền, được phân theo trình độ đào tạo, ngành chuyên môn, được xếp vào một ngạch hành chính. Công chức hành chính giữ một trọng trách và vai trò quan trọng trong bộ máy nhà nước và trong xã hội, đảm bảo cho bộ máy nhà nước hoạt động liên tục, hiệu quả, giữ vững ổn định và thúc đẩy xã hội phát triển.*

2.1.2. Đặc điểm của đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước

Cán bộ, công chức hành chính nhà nước là lực lượng trực tiếp thực thi các chức năng hành pháp của nhà nước, thực hiện quản lý và điều hành đất nước theo pháp luật và làm cho đất nước phát triển trên cơ sở đảm bảo kỷ cương phép nước. Các mệnh lệnh, quyết định quản lý trong mọi hoạt động của nền kinh tế - xã hội là do công chức hành chính triển khai thực hiện. Do vậy, cán bộ, công chức hành chính nhà nước có những đặc điểm cơ bản sau đây.

Thứ nhất, đội ngũ cán bộ, công chức hành chính là chủ thể của nền cụng vụ, là những người thực thi cụng vụ và được Nhà nước được đảm bảo các

điều kiện cần thiết, quyền lợi chính đáng để có khả năng và yêu cầu thực thi công vụ. Chúng ta biết rằng, hoạt động quản lý hành chính nhà nước chủ yếu được vận hành thông qua nền công vụ và đội ngũ công chức hành chính. Đội ngũ công chức hành chính là những người có vị trí trong hệ thống cơ quan hành chính nhà nước, có chức năng thực thi pháp luật và thi hành công vụ nhằm phục vụ lợi ích chung cho toàn xã hội. Những loại nhiệm vụ này do chính đội ngũ công chức hành chính các cấp thực hiện, không thể chuyển giao cho bất cứ tổ chức, cá nhân nào bên ngoài. Đội ngũ cán bộ, công chức là hạt nhân cơ bản của nền công vụ, là chủ thể thực sự tiến hành các công vụ cụ thể và cũng chính là yếu tố đảm bảo cho nền công vụ hoạt động, vận hành có hiệu lực, hiệu quả.

Công chức hành chính là người thực thi công vụ, trực tiếp thi hành quyền lực nhà nước. Lao động của họ thực chất là lao động quyền lực, khác với lao động sản xuất, kinh doanh và các dạng lao động xã hội khác. Sản phẩm lao động của họ là các đạo luật, văn bản quy phạm pháp luật hoặc các quyết định quản lý để thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước, thi hành pháp luật, đưa pháp luật vào đời sống, nhằm bảo đảm an ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội; quản lý, sử dụng có hiệu quả nguồn tài sản chung và ngân sách nhà nước, phát triển và ổn định kinh tế - xã hội; bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của công dân. Nhân danh quyền lực nhà nước, phục vụ nhân dân, thực hiện lý tưởng phụng sự Tổ quốc là đặc điểm nổi bật và duy nhất của nguồn nhân lực hành chính nhà nước. Người công chức trong bộ máy hành chính nhà nước được trao quyền để thực thi công vụ, đồng thời, họ có bổn phận phục vụ xã hội, công dân và chịu những ràng buộc nhất định do liên quan đến chức trách đang đảm nhiệm. Họ có thể phải từ chức, bị truy cứu trách nhiệm hoặc phải bồi thường thiệt hại nếu không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm kỷ luật, ra quyết định hành chính làm tổn hại lợi ích hợp pháp của công dân, tổ chức.

Để thực hiện công vụ, người công chức được Nhà nước cung cấp các điều kiện cần thiết để tiến hành thực thi công vụ như trụ sở, phương tiện, điều kiện làm việc... Họ được đảm bảo các quyền lợi vật chất và tinh thần như: hưởng lương từ ngân sách nhà nước tương xứng với chức trách và công việc, nhận các loại trợ cấp, phụ cấp khác bằng tiền hoặc hiện vật và lương hưu khi đủ thời gian cống hiến cho nền công vụ, được khen thưởng khi có công lao xứng đáng. Sự đảm bảo quyền lợi cho nguồn nhân lực này có tính chất ổn định, lâu dài, thực tế là suốt đời nếu như công chức không vi phạm kỷ luật bị thải hồi hoặc bị truy tố trước pháp luật.

Thứ hai, là lực lượng lao động chuyên nghiệp, có tính chuyên môn hoá cao. Các cơ quan hành chính nhà nước từ Trung ương đến địa phương được tổ chức và hoạt động theo những nguyên tắc nhất định nhằm thực hiện quyền hành pháp của Nhà nước để điều hành, quản lý các lĩnh vực của đời sống xã hội theo pháp luật và bằng pháp luật, vì lợi ích của Nhà nước và của toàn xã hội, nhằm đảm bảo cho xã hội ổn định và phát triển. Với chức năng đó, bộ máy nhà nước đòi hỏi phải có đội ngũ cán bộ, công chức quản lý mang tính chất chuyên nghiệp, là những người thực hiện công vụ thường xuyên, liên tục, có trình độ chuyên môn và được đào tạo, bồi dưỡng về kỹ năng, nghiệp vụ quản lý hành chính nhà nước ở các mức độ khác nhau.

Hơn nữa, chức năng cơ bản của cán bộ, công chức hành chính là thực thi công vụ, thực thi quyền lực nhà nước, thực thi pháp luật; đây là một dạng lao động đặc thù và phức tạp không cho phép có sai sót, không được vi phạm. Đồng thời, qua thực tiễn hoạt động, chính đội ngũ cán bộ, công chức hành chính là lực lượng sáng tạo pháp luật, tham mưu đề xuất những chủ trương, chính sách, pháp luật quản lý và phát triển xã hội, đất nước. Do vậy, cán bộ, công chức hành chính phải am hiểu và tinh thông pháp luật, thực hiện đúng

pháp luật; nắm vững chuyên môn nghiệp vụ, phải am hiểu sâu sắc lĩnh vực chuyên môn của mình.

Tính chuyên nghiệp của công chức hành chính được quy định bởi địa vị pháp lý và được thể hiện qua hai yếu tố: thời gian, thâm niên công tác và trình độ năng lực chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ hành chính. Hai yếu tố này gắn bó chặt chẽ với nhau tạo nên mức độ chuyên nghiệp của người công chức hành chính. Thời gian, thâm niên công tác tạo điều kiện để công chức thành thạo công việc và đúc rút kinh nghiệm trong thực thi công vụ, còn trình độ hiểu biết pháp luật, năng lực chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ hành chính tạo khả năng hoàn thành những công việc được giao.

Chính vì vậy, ngay khi tuyển dụng, cơ quan nhà nước đã yêu cầu phải người dự tuyển phải có chuyên môn, có đủ tiêu chuẩn về độ tuổi, phẩm chất chính trị, đạo đức... Trong điều kiện hiện nay, đội ngũ cán bộ, công chức phải có trình độ chuyên môn hóa cao, được đào tạo một cách chính quy và hệ thống, đồng thời phải luôn luôn được bồi dưỡng, cập nhật kịp thời các thông tin và tri thức mới của khoa học công nghệ. Không thể xây dựng được nền công vụ và nền hành chính nhà nước nói chung, chính quy hiện đại, phục vụ đắc lực nhân dân nếu đội ngũ cán bộ, công chức chưa được quản lý và đào tạo cơ bản theo hướng chuyên nghiệp hóa, chuyên môn hóa cao.

2.2. VÀI NÉT VỀ TÌNH HÌNH KINH TẾ - XÃ HỘI TỈNH QUẢNG TRỊ

2.2.1. Điều kiện về vị trí địa lý

Quảng Trị là một tỉnh duyên hải, ở vào cực bắc của vùng kinh tế trọng điểm miền Trung, nơi chuyển tiếp giữa hai miền Bắc - Nam. Ở phía Bắc, Quảng Trị giáp tỉnh Quảng Bình, phía Nam giáp tỉnh Thừa Thiên Huế, phía Tây giáp nước cộng hoà dân chủ nhân dân Lào với đường biên giới khoảng 206 km; phía Đông là biển với chiều dài là 75 km. Ở vào vị trí trung độ của cả nước, Quảng Trị là nơi mang tính đặc thù về lãnh thổ, khí hậu của cả phía Bắc

lẫn phía Nam; lại nằm trên các trục giao thông quan trọng cả về đường bộ và đường sắt. Đó là một vị trí thuận lợi cho quá trình xây dựng nền kinh tế - xã hội ổn định, hội nhập với khu vực và thế giới. Điều kiện khí hậu ở Quảng Trị khá khắc nghiệt, chịu ảnh hưởng của gió Tây Nam khô nóng, thường có bão và mưa lớn, biến động khí hậu mạnh.

Do nằm trọn vẹn trong nội chí tuyến bắc bán cầu, hàng năm có hai lần mặt trời đi qua đỉnh nên lượng bức xạ cao: 70 - 80 kcalo/cm²/năm. Số giờ nắng trung bình là 1.700 - 1.800 giờ/năm, nhiệt độ trung bình năm dao động từ 20⁰C - 25⁰C. Mùa mưa thường từ tháng 9 đến tháng 1 năm sau, tổng lượng mưa khoảng 2.000 - 2.700 mm/năm, độ ẩm trung bình tháng từ 85% - 90%. Đặc trưng khí hậu ở Quảng Trị là gió Tây Nam khô nóng và bão lớn. Hàng năm tính chịu từ 40 - 60 ngày khô nóng và nhiều cơn bão gây gió xoáy giạt kèm theo mưa lớn. Do điều kiện tự nhiên khắc nghiệt, quá trình phát triển kinh tế - xã hội gặp nhiều khó khăn, nên cũng góp phần tôi luyện, làm cho người dân Quảng Trị có đức tính cần cù, lam lũ, chịu khó.

Nằm ở vĩ tuyến 17 - điểm chia cắt tạm thời của đất nước trong những năm chiến tranh, nên Quảng Trị là một chiến trường khốc liệt nhất của cả nước. Đây thực sự là nơi đối đầu lịch sử giữa hai thế lực cách mạng và phản cách mạng - nơi mà tất cả những phương tiện chiến tranh hiện đại nhất, những âm mưu thâm độc, những thủ đoạn tinh vi xảo quyệt nhất đều được Mỹ đem ra áp dụng. Có thể nói, mảnh đất khói lửa Quảng Trị là hình ảnh thu nhỏ của cuộc kháng chiến đầy hy sinh gian khổ của cả dân tộc. Cuộc chiến tranh kéo dài ngót 30 năm đã để lại với Quảng Trị hậu quả vô cùng nặng nề làng mạc thị trấn bị tàn phá, cơ sở vật chất kỹ thuật và hạ tầng kiến trúc đều bị huỷ hoại nghiêm trọng, 19 vạn dân từ nơi sơ tán trở về sau chiến tranh không có nhà cửa, gia tài vền vẹn chỉ là đôi quang gánh trên vai, với mảnh đất đầy rẫy hố bom đạn, dây thép gai, nhà cửa là đồng tro tàn gạch vụn, ruộng vườn hoang

hoá, lương thực không đủ ăn, đời sống nhân dân vô cùng khó khăn thiếu thốn nhiều mặt. Mặt khác do cơ chế bao cấp kéo dài nền kinh tế què quặt chậm phát triển, công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp hầu như không có gì đáng kể, sản xuất phân tán manh mún, kỹ thuật công nghiệp lạc hậu, kinh tế mang đậm nét cung cách nền sản xuất nhỏ là phổ biến chủ yếu dựa vào kinh tế nông nghiệp chiếm 80%.

Bên cạnh đó do còn ảnh hưởng tư tưởng lối sống Mỹ để lại trong tư tưởng một bộ phận nhân dân sống trông chờ lệ thuộc vào viện trợ bên ngoài. Thêm vào đó thiên tai diễn ra liên tục với hạn hán (1976-1977), lũ lụt (1983), bão tố (1985) dồn dập đổ xuống mảnh đất Quảng Trị vốn đã nghèo khó và vô cùng khắc nghiệt, làm cho Quảng Trị khó khăn lại càng khó khăn. Chính những hậu quả chiến tranh cộng với non yếu về nhận thức đường lối quan điểm tri thức quản lý kinh tế, quản lý xã hội, tri thức khoa học... đã làm hạn chế khả năng phát triển của con người. Con người chưa nhận thức đúng về vai trò tích cực của mình là chủ thể sáng tạo trong xã hội. Có biểu hiện của sự “tha hoá” và cào bằng. Với tình hình trên thì vấn đề đào tạo và sử dụng đội ngũ cán bộ công chức chưa được quan tâm đầu tư phát triển, chất lượng người lao động thấp kém. Lao động có tay nghề thấp, số người có trình độ cao đẳng, đại học và trên đại học ít, đội ngũ cán bộ công chức chưa có môi trường để phát huy năng lực của mình, thời gian nhàn rỗi còn quá nhiều.

2.2.2. Về kinh tế - văn hoá - xã hội

Về kinh tế

Nhịp độ tăng trưởng 19 năm qua là 7%. Giai đoạn sau tốc độ tăng trưởng cao hơn giai đoạn trước, từ 5% (1986 - 1996) lên 8,6% (1996-2000); 8,7% (2001-2005), năm 2007 đạt 12%, năm 2009 đạt 15%. Cơ cấu kinh tế tiếp tục chuyển dịch đúng hướng. Tăng trưởng kinh tế bình quân trong 4 năm 2006-2009 đạt gần 10,6% (chỉ tiêu Nghị quyết Đại hội đề ra bình quân 5 năm liên

tục phải đạt 11-12%). GDP bình quân đầu người năm 2009 đạt 13,7 triệu đồng. Thu ngân sách trên địa bàn tỉnh đạt 810,4 tỷ đồng.

Ngành công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp sau chiến tranh 1975 đã bắt tay vào khôi phục và xây dựng mới, nhưng do điều kiện lúc đó Quảng Trị là một đơn vị trực thuộc tỉnh Bình Trị Thiên, với quy mô hành chính cấp huyện nên việc đầu tư cho phát triển công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp còn hạn chế, tiềm năng thế mạnh của tỉnh chưa được phát huy, sản xuất mang tính tự cung, tự cấp phục vụ tại chỗ chủ yếu dựa trên nguồn lâm thổ hải sản của địa phương.

Công nghiệp xây dựng tăng trưởng. Giá trị công nghiệp - tiểu thủ công nghiệp tăng bình quân trong 4 năm 2006-2009 đạt 20,6%. Các ngành sản xuất vật liệu xây dựng, chế biến nông - lâm - thủy sản tiếp tục đóng góp chủ yếu vào giá trị ngành công nghiệp. Nhiều dự án trọng điểm của tỉnh như Quảng Trường và Nhà văn hoá trung tâm tỉnh đang được đẩy nhanh tiến độ; Nhà máy xi măng công suất thiết kế 60 vạn tấn/năm được khởi công xây dựng; Nhà máy bia Hà Nội - Quảng Trị công suất 15 triệu lít/năm đã khởi công xây dựng tại khu công nghiệp Quán Ngang; Nhà máy may Phong Phú với tổng vốn đầu tư 133,6 tỷ đồng đã được khởi công xây dựng tại cụm công nghiệp - làng nghề Diên Sanh, thị trấn Hải Lăng...

Nông nghiệp phát triển theo hướng toàn diện và bền vững. Cơ cấu kinh tế nông nghiệp và nông thôn chuyển dịch theo hướng sản xuất hàng hoá; một số mặt hàng nông sản có giá trị như cao su, cà phê, hồ tiêu, lạc...được chú trọng đầu tư đem lại hiệu quả kinh tế.

Thương mại - dịch vụ và du lịch phát triển đa dạng, ngày càng trở thành ngành kinh tế có vai trò là động lực thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Trong bốn năm qua, nhờ phát huy lợi thế, khai thác tiềm năng, huy động tối đa mọi nguồn lực; tích cực phát triển khuyến khích và khai thác tốt các nguồn thu, nên thu ngân sách trên địa bàn và huy động vốn đầu tư phát triển tăng cao so

với kế hoạch. Đây là yếu tố quan trọng để nền kinh tế - xã hội tỉnh phát triển ổn định và bền vững. Nếu như năm 2006 tổng thu ngân sách là 515,5 tỷ đồng thì năm 2009 tăng lên 810,4 tỷ đồng, trong đó thu nội địa đạt 562,439 tỷ.

Về văn hoá

Được hình thành và phát triển trên vùng đất giữa “khúc ruột” miền Trung của đất nước, nơi mà thiên nhiên không ưu đãi, nơi chiến trường ác liệt của nhiều cuộc chiến tranh đã hun đúc cho con người Quảng Trị những nét tính cách đặc thù đáng quý: Kiên cường, bất khuất, dũng cảm, thông minh trong các cuộc chiến tranh vì nghĩa lớn; cần cù, tự lực, tự cường sáng tạo trong sản xuất và xây dựng cuộc sống, có tâm hồn trong sáng, bình dị, khí khái, bộc trực thẳng thắn và hết mực thủy chung son sắt. Có thể nói Quảng Trị đã nếm trải hầu hết các thăng trầm của cuộc sống. Những thăng trầm ấy đã bị khuất phục bởi những con người kiên cường của mảnh đất gió Lào cát trắng này. Truyền thống cần cù, chịu thương chịu khó đã hình thành cho người Quảng Trị một bản lĩnh không chịu khuất phục trước khó khăn, gian khổ để vượt lên chiến thắng thiên tai, địch họa.

Quá trình tồn tại và phát triển của Quảng Trị là quá trình con người tự chinh phục, đấu tranh, sáng tạo để khẳng định mình. Ý thức tin tưởng vào ngày mai "còn da lông mọc, còn chồi nảy cây" đã trở thành nền tảng cho người Quảng Trị vượt lên tất cả và chiến thắng. Trong các cuộc đấu tranh giữ nước và dựng nước, các thế hệ người dân Quảng Trị đã phát huy truyền thống đánh giặc, giữ nước của quê hương được hun đúc qua hàng ngàn năm lịch sử. Họ đã anh dũng chiến đấu, hy sinh vì độc lập tự do của quê hương, đất nước. Họ đã làm nên những chiến công chói lọi tô thắm thêm những trang sử hào hùng của quê hương Quảng Trị. Con người Quảng Trị có truyền thống hiếu học, ở trên vùng đất điều kiện phát triển vô cùng khó khăn thì chính chí khổ học khổ luyện là truyền thống quý báu của người dân Quảng

Trị từ bao đời nay. Quảng Trị là quê hương của nhiều đại khoa và danh nhân nổi tiếng đất Việt. Từ đầu thế kỷ XVI trở đi, nhất là trong giai đoạn triều Nguyễn, có nhiều người đỗ tiến sĩ, phó bảng. Theo thống kê từ các kỳ thi, Quảng Trị đã có 166 vị đỗ cử nhân, 10 vị đỗ phó bảng và 17 vị đỗ tiến sĩ.

Trong một thời gian không dài lại với một số dân ít ỏi, đó là một tỉ lệ không thấp so với các địa phương khác. Nhưng nếu cộng chung một quá trình dài thì số lượng đó nhỏ hơn nhiều so với các tỉnh có điều kiện phát triển giáo dục sớm, nhất là các tỉnh ngoài Bắc. Vì vậy sẽ là không hợp lý nếu nói Quảng Trị là tỉnh có truyền thống khoa bảng. Nhưng điều vô cùng quý báu và đáng trân trọng chính là con đường vượt qua nhọc nhằn, khó khăn với lòng khát vọng để khổ học thành tài của các danh nhân này. Trong số đó, tấm gương của Bùi Dục Tài mãi mãi là tấm gương sáng để mọi thế hệ cùng soi. Sinh vào năm Đinh Dậu (1477) tại một vùng quê nghèo (Hải Tân - Hải Lăng), trong buổi đầu của xứ Ô - Lý mới trở về Đại Việt, nơi đất đai hẻo lánh. Nhưng với ý chí khổ học sau hơn 10 năm đèn sách, ông đã xuất sắc vượt qua kỳ thi Hương (1501) rồi kỳ thi Hội, thi Đình (1502) để vinh hạnh nhận bằng Đệ nhị giáp tiến sĩ, được "sắc tứ vinh quy", được khắc tên vào bia ở Văn Miếu và được phong hàm thất phẩm. "Do có công ứng nghĩa, lại tài cao được thăng tả thị lang Bộ Lại". Trước khi mất ông làm chức tham tướng, sau khi mất được vua Lê Chiêu Tông truy tặng chức Thượng thư Bộ Lễ. Từ người đột phá khai khoa là Bùi Dục Tài năm (1502) đến người đỗ phó bảng trong kỳ thi Hội cuối cùng (1919) là Lê Nguyên Lượng (quê ở Gio Linh), các vị đại khoa Quảng Trị không chỉ đạt đến danh giá khoa bảng mà còn là tấm gương đáng kính, đáng phục vì chí tiến thủ, đức kiên nhẫn và nghị lực phi thường. Lòng hiếu học, tinh thần khổ học đó là sự kết tinh một cách cô đúc và sinh động khát vọng vươn lên và đức tính cần mẫn chịu thương, chịu khó của người dân Quảng Trị. Danh thơm của các vị tiến sĩ trên được các thế hệ

trẻ Quảng Trị từ sau Cách mạng Tháng Tám 1945 đến nay không ngừng tô điểm thêm. Ngày nay, những giá trị lịch sử truyền thống quý báu của con người Quảng Trị đã và đang là động lực tinh thần to lớn cổ vũ lớp trẻ trong chặng đường xây dựng quê hương ngày càng phồn vinh, giàu đẹp.

Chất lượng giáo dục chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế. Trình độ học vấn, chuyên môn của tỉnh còn thấp: trình độ phổ thông chiếm 84,41%; cao đẳng 0,55%, đại học 4,2%, trên đại học 0,16%, công nhân kỹ thuật 9,067 người, trung học chuyên nghiệp: 1.308 người, số người được đào tạo chuyên môn nghiệp vụ mới chiếm 12,09% tổng số lao động. Chất lượng người lao động còn hạn chế, sự bất hợp lý về phân bố đội ngũ trí thức trong các lĩnh vực sản xuất. Đại bộ phận lao động chưa được đào tạo đầy đủ, số người được đào tạo chính quy ít, mặt bằng dân trí thấp, tình trạng mù chữ ở các huyện miền núi Đakarông, Khe Sanh, Hướng Hoá còn cao.

Có thể khẳng định rằng: lực lượng lao động ở tỉnh hiện nay rất hạn chế về số lượng và chất lượng, nhất là trình độ chuyên môn, kỹ năng lao động thê lực và văn hoá lao động công nghiệp, thêm vào đó việc sử dụng và khai thác đội ngũ trí thức lại bất hợp lý, kém hiệu quả dẫn đến tình trạng “chảy máu chất xám”. Nếu không kịp thời có những nỗ lực bằng những biện pháp thực tế trong xây dựng đề án chiến lược thu hút, đào tạo và sử dụng đội ngũ trí thức thì sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá tỉnh nhà khó có thể thành công. Vượt qua bao khó khăn, thử thách của một tỉnh có nền kinh tế xã hội còn yếu kém, sau hơn 20 năm từ ngày tái lập (1989-2010) cùng với tiến trình đổi mới và phát triển của đất nước, Đảng bộ và nhân dân Quảng Trị phát huy nội lực, thu hút ngoại lực tạo chuyển biến tích cực trong phát triển kinh tế xã hội, đi lên và đạt được những thành tựu nổi bật.

Về xã hội

Tỉnh Quảng Trị đã triển khai thực hiện đồng bộ, đầy đủ các chủ trương, chính sách về phát triển xã hội. Vì vậy, trong thời gian qua, về phát triển xã hội đã đạt được nhiều thành tựu đáng ghi nhận. Công tác chăm sóc sức khoẻ nhân dân được nâng cao về chất lượng; công tác dân số, gia đình và trẻ em được chú trọng. Hoàn thiện mạng lưới y tế cơ sở, y tế dự phòng. Chú trọng phát triển đông - tây y kết hợp, mô hình quân dân y kết hợp trong khám, chữa bệnh và chăm sóc sức khoẻ nhân dân. Hoàn thành các đề án, dự án xây dựng mới và nâng cấp hệ thống các bệnh viện tuyến tỉnh, huyện; Đẩy mạnh xã hội hoá y tế. Nâng cao y đức người thầy thuốc. Giảm tỷ lệ tăng dân số tự nhiên và tỷ lệ trẻ em dưới 5 tuổi bị suy dinh dưỡng. Bảo đảm các quyền cơ bản của trẻ em, bảo vệ và chăm sóc trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt.

Tỉnh đã tích cực giải quyết việc làm, xóa đói, giảm nghèo và thực hiện các chính sách an sinh xã hội. Thực hiện đồng bộ và có hiệu quả các giải pháp về phát triển kinh tế, chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông thôn; huy động các nguồn lực, đầu tư hạ tầng thiết yếu, hỗ trợ xây dựng nhà ở, hỗ trợ phát triển sản xuất, đời sống, chăm sóc sức khỏe, tăng cường các dịch vụ công cho người nghèo, vùng nghèo, đối tượng chính sách, chăm sóc, tạo điều kiện để người cao tuổi sống vui, sống khỏe, sống có ích... để tạo nhiều việc làm mới và thực hiện mục tiêu xóa đói, giảm nghèo bền vững. Thực hiện tốt cuộc vận động "Toàn dân tham gia công tác đền ơn đáp nghĩa". Triển khai thực hiện có hiệu quả chiến lược quốc gia về bình đẳng giới và tiến bộ phụ nữ.

Chính sách đại đoàn kết dân tộc và tôn giáo cũng được tỉnh quan tâm thực hiện. Tiếp tục quán triệt và đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết Trung ương 7 (khoá IX) "về phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân tộc, vì dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ văn minh"; các chủ trương, chính sách về công tác dân tộc, công tác tôn giáo. Đổi mới nội dung và phương thức hoạt động, nâng cao chất lượng công tác của Mặt trận và các đoàn thể nhân dân, hướng mạnh về cơ sở, gắn bó với nhân dân. Tăng cường sự phối hợp, thống

nhất hành động giữa mặt trận và các tổ chức thành viên, hướng vào nội dung trọng tâm là tập hợp, xây dựng và phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân; công tác giám sát, phản biện xã hội; tham gia xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền trong sạch, vững mạnh.

Mở rộng phạm vi, chất lượng hoạt động của các hội quần chúng, hội nghề nghiệp. Xây dựng đội ngũ trí thức ngày càng lớn mạnh, có chất lượng và cơ cấu hợp lý, phát huy tốt vai trò, trí tuệ, năng lực của đội ngũ trí thức. Phát huy tiềm năng và vai trò tích cực của đội ngũ doanh nhân trong phát triển sản xuất kinh doanh, giải quyết việc làm cho người lao động. Thực hiện việc giữ gìn và phát huy bản sắc văn hoá, truyền thống tốt đẹp của đồng bào các dân tộc ít người trong tỉnh. Tôn trọng và bảo đảm quyền sinh hoạt tôn giáo theo đúng pháp luật. Động viên, kêu gọi đồng bào Quảng Trị đang làm ăn sinh sống ở nước ngoài và các tỉnh, thành phố trong cả nước hướng về quê hương, đóng góp trí tuệ và vật chất để xây dựng quê hương.

2.3. TÌNH HÌNH CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở TỈNH QUẢNG TRỊ HIỆN NAY

2.3.1. Những kết quả đạt được trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức

Về mặt số lượng

Tổng biên chế hành chính, sự nghiệp năm 2013 là 19.028 biên chế. Trong đó: Hành chính: 2025 biên chế; Sự nghiệp Giáo dục và Đào tạo: 13.526 biên chế; Sự nghiệp Y tế: 2.340 biên chế; Sự nghiệp Văn hóa Thể thao: 360 biên chế; Sự nghiệp khác: 532 biên chế; Hợp đồng theo Nghị định 68/2000/NĐ-CP: 195 chỉ tiêu; Dự phòng: 50 biên chế; Biên chế hưởng lương từ nguồn thu hoạt động sự nghiệp: 770; Y Tế xã: 627 chỉ tiêu.

Về biên chế tăng thêm năm 2013 so với năm 2012: 150 biên chế (trong đó có 50 biên chế dự phòng), cụ thể: Hành chính: 12 biên chế; Sự nghiệp Giáo dục - Đào tạo: 84 biên chế (tăng 02 huyện miền núi: 184 biên chế, giảm các huyện đồng bằng: 100 biên chế); Sự nghiệp Y tế: 04 biên chế; Dự phòng:

50 biên chế. Năm 2011: 16852 biên chế (hành chính: 2005; sự nghiệp giáo dục 11612; sự nghiệp y tế 2006; sự nghiệp văn hoá thể thao: 360; sự nghiệp khác 461; hợp đồng 68: 158; dự phòng 50; Biên chế hưởng lương từ nguồn thu hoạt động công nghiệp: 770; Y tế cơ sở: 627).

Năm 2013, tổng biên chế hành chính, sự nghiệp: 19.000 biên chế (theo Nghị quyết 27/NQ-HĐND ngày 19/12/2012 của Hội đồng nhân dân tỉnh).

Trong đó: Hành chính: 2.027; Sự nghiệp giáo dục đào tạo: 13.526; Sự nghiệp Y tế: 2.340; Sự nghiệp Văn hoá thông tin: 360; Sự nghiệp khác: 532; Hợp đồng: 68: 195; Dự phòng: 20; Biên chế hưởng lương từ nguồn hoạt động sự nghiệp: 770; Y tế cơ sở: 627 chỉ tiêu. Như vậy, biên chế Hành chính sự nghiệp năm 2013 tăng so với năm 2011: 2.148 chỉ tiêu (so với tổng biên chế giao tại Nghị quyết 10/NQ-HĐND) trong đó: Hành chính tăng: 22; Sự nghiệp Giáo dục đào tạo tăng 1.914 (biên chế Mầm non chuyển đổi); Sự nghiệp Y tế tăng: 134 (Biên chế Dân số cấp xã); Sự nghiệp Văn hoá thông tin không tăng; Sự nghiệp khác tăng: 71; hợp đồng 68 tăng: 37.

Trong những năm qua, công tác xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức ở tỉnh Quảng Trị đã đạt được một số kết quả tích cực. Số lượng đã không ngừng tăng lên. Đa số cán bộ, công chức về năng lực, trình độ, kỹ năng đủ đáp ứng đòi hỏi của một nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại. Góp phần to lớn trong công cuộc xây dựng và phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong giai đoạn hiện nay. **(Xem bảng 2.1)**

Về mặt chất lượng

Nhìn chung, đội ngũ cán bộ, công chức hành chính đều giữ vững lập trường tư tưởng, phẩm chất đạo đức, luôn trung thành và tin tưởng vào sự nghiệp đổi mới của đất nước do Đảng và Nhà nước khởi xướng và lãnh đạo. Có ý thức tôn trọng và biết phát huy quyền làm chủ của nhân dân, giữ được mối liên hệ tốt với nhân dân, có tinh thần trách nhiệm và ý thức tổ chức kỷ luật, cố gắng thực hiện tốt nhiệm vụ được giao. Đa số cán bộ, công chức luôn cần cù, chịu khó học hỏi, đổi mới tư duy, phấn đấu vươn lên thực hiện có

hiệu quả các nhiệm vụ chuyên môn, tạo bước chuyển quan trọng về kinh tế - xã hội góp phần ổn định chính trị và thúc đẩy sự nghiệp đổi mới của đất nước.

Trong những năm gần đây, từ khi thực hiện Đề án về đào tạo - thu hút cán bộ và phát triển nguồn nhân lực, công tác đào tạo, bồi dưỡng được quan tâm thực hiện, nhiều chính sách thiết thực có ý nghĩa được áp dụng, cấp ủy và lãnh đạo các cơ quan đơn vị cũng có sự quan tâm hơn đến việc nâng cao trình độ, năng lực cho công chức. Do đó, đội ngũ cán bộ, công chức hành chính của tỉnh ngày nay đã được trang bị khá cơ bản về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị, trình độ tin học, ngoại ngữ, chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức hành chính. .

Về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức: Về chính sách thu hút, tuyển dụng người tài của Tỉnh từ năm 2003- 2013, Tỉnh đã thực hiện các chính sách về đào tạo và bồi dưỡng thu hút cán bộ, công chức theo các quy định, hướng dẫn về công tác đào tạo, bồi dưỡng của Chính phủ, Bộ Nội vụ và các Bộ ngành liên quan, đồng thời thực hiện theo 02 Nghị quyết của hội đồng nhân dân Tỉnh: Nghị quyết 9e/NQ-HĐND ngày 18/01/2013 và Nghị quyết 04/2009/NQ-HĐND ngày 24/4/2009; đề án 236/ĐA-UB ngày 05/3/2013 của Ủy ban nhân dân tỉnh về một số chính sách đào tạo, thu hút và sử dụng cán bộ và Nghị quyết 12/2013/NQ-HĐND của Hội đồng nhân dân tỉnh Quảng Trị khoá VI về một số chính sách đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ, thu hút và tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao của tỉnh Quảng Trị giai đoạn 2013-2020.

Qua quá trình thực hiện đã đạt những kết quả như sau: Tổng số sinh viên được tuyển thẳng từ tháng 3/2003 đến tháng 12/2012 là 108 người, gồm: 29 Thạc sĩ, 63 sinh viên tốt nghiệp Đại học loại giỏi, 02 Bác sĩ nội trú, 16 Bác sĩ ở các trường công lập. Số sinh viên tuyển thẳng được bố trí về công tác các Sở, Ban, ngành và các đơn vị trực thuộc các Sở, Ban, ngành: 27 người; các phòng, ban trực thuộc các huyện, thị xã: 21 người, sự nghiệp giáo dục: 39 người; Sự nghiệp Y tế: 21 người. Tổng kinh phí đã hỗ trợ là: 1.237.000.000 đồng.

Đối với cán bộ khoa học, cán bộ có học hàm, học vị thuộc các chuyên ngành tinh còn thiếu nguồn nhân lực ở tỉnh khác có nhu cầu về công tác tại tỉnh: Tỉnh đã có chính sách thu hút và hỗ trợ một lần đối với Giáo sư: 40 triệu đồng, Phó Giáo sư, Tiến sĩ: 30 triệu đồng, Thạc sĩ 10 triệu đồng; Ngoài ra còn hỗ trợ đất làm nhà và hỗ trợ hàng tháng với mức từ 1 triệu đến 2 triệu đồng.

Quan điểm chủ trương xây dựng đội ngũ chuyên gia giỏi nhất là đội ngũ cán bộ, công chức tham mưu cấp chiến lược ở các cơ quan Đảng và Nhà nước.

Cần tăng cường công tác quản lý cán bộ, thực hiện tốt đánh giá, tuyển chọn, đào tạo, rèn luyện qua thực tiễn gắn với phân công bố trí hợp lý đội ngũ cán bộ. Thực hiện đúng quy trình 3 khâu giữa công tác quy hoạch; đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ, công chức tham mưu cấp chiến lược ở các cơ quan của Đảng, Nhà nước, tăng cường công tác luân chuyển cán bộ.

Tiếp tục kiện toàn các cơ quan tham mưu của Đảng. Mặt khác, phải tăng cường công tác thu hút, tạo nguồn nhân lực sinh viên tốt nghiệp đại học, sau đại học loại giỏi, khá có kiến thức giỏi hoặc đạt các giải cao từ bậc học phổ thông trung học của các trường đại học chuyên ngành, chuyên sâu từng lĩnh vực để có tầm nghiên cứu và thực hiện nhiệm vụ theo yêu cầu, chuyên sâu từng lĩnh vực để có tầm nghiên cứu và thực hiện nhiệm vụ theo yêu cầu, góp phần làm tốt vai trò tham mưu cho cấp uỷ, chính quyền trong hoạch định các chủ trương, quy hoạch, kế hoạch và cơ chế, chính sách. Có chính sách, chế độ tốt hơn, hợp lý hơn trong công tác cán bộ; Nghiên cứu, xây dựng kế hoạch, triển khai thực hiện kế hoạch, triển khai thực hiện thí điểm thi tuyển các chức danh lãnh đạo cấp Trường, Phó Trường phòng cấp huyện các sở, ban ngành cấp tỉnh để tuyển chọn người có năng lực, trình độ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Nâng cao năng lực lãnh đạo của cấp uỷ cơ sở, chú trọng việc xây dựng quy chế làm việc, quy chế phối hợp hoạt động giữa các khối, các ngành, giảm bớt sự chỉ đạo bằng giấy tờ, hội họp. Tăng cường công tác kiểm tra của Đảng, giữ gìn kỷ luật, kỷ cương trong Đảng coi trọng công tác thanh tra của các cơ quan Nhà nước, đoàn thể trong việc chấp hành các Nghị quyết của Đảng pháp luật và Nhà nước.

Về thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức hiện nay.

Những việc đã làm được: Thông qua chính sách khuyến khích đào tạo, cán bộ, công chức, viên chức được cử đi đào tạo, bồi dưỡng nhiều hơn, có chất lượng nhiều hơn, đặc biệt là đào tạo sau đại học, đào tạo bác sĩ, dược sĩ đại học, đào tạo trình độ trung cấp chuyên môn cho cán bộ, công chức cấp xã để nâng cấp chất lượng đội ngũ và tăng cường, bổ sung đội ngũ bác sĩ, dược sĩ còn thiếu của Tỉnh.

Tính từ 2008 đến nay, tỉnh đã đào tạo, bồi dưỡng đối với 13700 lượt cán bộ, công chức, viên chức cấp tỉnh, huyện, xã, trong đó chuyên môn nghiệp vụ: 8524 lượt người; Lý luận chính trị: 2626 lượt người; quản lý nhà nước: 1077 lượt người; Tin học: 1254 lượt người; Ngoại ngữ nâng cao cho 219 cán bộ, công chức hành chính... Từ đó hiệu quả chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ngày càng nâng lên rõ rệt cụ thể như: Chất lượng cán bộ, công chức cấp tỉnh, huyện: Trình độ sau đại học: 220/2476 cán bộ, công chức, chiếm 8,9% (trong đó có 15 Tiến sĩ, 205 Thạc sĩ); Trình độ đại học và tương đương 2042/2476 chiếm 82,5%; Trình độ cao đẳng, trung cấp và tương đương 5967/16143 chiếm 37%; chưa qua đào tạo 298/ 16143 chiếm 1,8% .

Cán bộ, công chức đạt chuẩn về trình độ chuyên môn nghiệp vụ: 1956/2800 chiếm 69,7% (tăng 30,6% so với 2005).

Về công tác nâng cao chất lượng thi tuyển công chức hiện nay. Tính đến ngày 30/12/2012, tổng số cán bộ, công chức, viên chức cấp tỉnh, huyện trên địa bàn toàn tỉnh có tổng số cán bộ, công chức: 2476 người (bao gồm tổng số công chức hành chính và người đứng đầu đơn vị công lập). Tổng số viên chức: 16143 người.

Thực hiện Pháp lệnh Cán bộ, công chức và hiện nay là Luật Cán bộ, công chức từ năm 1996 việc thi tuyển để tuyển dụng công chức vào làm việc trong các cơ quan nhà nước đã trở thành công việc thường xuyên. Đến nay tỉnh đã tổ chức thi tuyển 30 kỳ thi với 6516 thí sinh tham gia và số thí sinh trúng tuyển là 3115 công chức, viên chức.

Năm 2012, Sở đã tiến hành Kỳ thi tuyển công chức lần thứ 30 với yêu cầu mới là thi theo nghiệp vụ chuyên ngành (theo quy định của Luật Cán bộ, công chức năm 2008, có hiệu lực năm 2010). Để đảm bảo chất lượng và hiệu quả trong công tác tuyển dụng, Sở Nội vụ đã phối hợp với các sở, ban ngành liên quan xây dựng danh mục tài liệu và bộ câu hỏi chuyên ngành với hơn 1200 câu hỏi ôn thi viết kiến thức chung và chuyên ngành hơn 3500 câu hỏi ôn thi trắc nghiệm, tất cả nội dung, tài liệu, câu hỏi liên quan đến kỳ thi đăng tải công khai trên Website của Sở để các thí sinh tìm hiểu. Xây dựng kiến thức chung và 03 bộ đề thi ngoại ngữ để tổ chức thi. Có thể nói đây là một kỳ thi được chuẩn bị hết sức công phu (01 năm), có số lượng đề thi nhiều nhất (125 bộ đề thi), có số người dự thi đông nhất (725 người) và được công khai đầy đủ nhất (trong vòng 03 tháng có 141000 lượt người truy cập vào Website Sở Nội Vụ) và kết quả tuyển dụng được 65 công chức. Kỳ thi đã diễn ra công khai, khách quan, được dư luận đồng tình, đánh giá cao.

Từ năm 2005, Sở Nội vụ đã đáp ứng việc ứng dụng công nghệ thông tin vào thi tuyển công chức môn thi Tin học đến nay có 2089 thí sinh tham dự. Hiện nay, Sở Nội vụ sẽ tiếp tục đưa dần tỉ lệ phần trăm ứng dụng công nghệ thông tin vào thi tuyển công chức, hiện Sở đang đặt hàng đầu môn ngoại ngữ và tiếp đến là môn trắc nghiệm chuyên ngành. Các thí sinh được thi trắc nghiệm môn và tiếp đến là môn trắc nghiệm chuyên ngành trực tiếp trên máy tính. Riêng môn viết kiến thức chung và môn chuyên ngành vẫn phải làm tự luận. Với hình thức này, Hội đồng thi chỉ xây dựng ngân hàng câu hỏi và đáp án để đưa vào máy tính, còn việc ra đề thi, chấm thi, đánh giá kết quả thi và quản lý thời gian thi đều do máy tính thực hiện. Điều này sẽ góp phần thực hiện một cách triệt để nguyên tắc khách quan, công bằng trong kỳ thi, đồng thời góp phần xoá bỏ những bất khoản, nghi ngờ và các hiện tượng tiêu cực trong thi cử.

Trong tình hình chung hiện nay, cuộc khủng hoảng kinh tế của thế giới, những tác động tiêu cực của nền kinh tế thị trường. Vấn đề chính sách tiền lương, phụ cấp cũng như các chế độ đãi ngộ cho cán bộ, công chức nói chung

của nước ta còn nhiều hạn chế bất cập ảnh hưởng đến đời sống vật chất, tinh thần của mọi người dân trong đó có đội ngũ cán bộ, công chức hành chính. Song, số đông cán bộ, công chức hành chính giữ được phẩm chất đạo đức, tư cách và lối sống lành mạnh, khắc phục khó khăn, hoàn thành nhiệm vụ.

(Xem bảng 2.2)

2.3.2. Những hạn chế, nguyên nhân

Hạn chế

Một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh vẫn chưa thật sự ổn định, tính chuyên nghiệp hóa còn thấp, còn nhiều hạn chế về năng lực quản lý xã hội, kinh tế thị trường, pháp luật, hành chính, kỹ năng thực thi công vụ; công tác quản lý, điều hành... Một số ngành mũi nhọn còn thiếu cán bộ có trình độ chuyên môn sâu như: lĩnh vực y tế, giáo dục - đào tạo, quản lý kinh tế... Bên cạnh đó, hiện tượng "chảy máu chất xám" đã xuất hiện ở một số ngành; tình trạng vừa thiếu người có năng lực, tận tụy với công việc, vừa thừa người thụ động không làm được việc vẫn chưa được khắc phục có hiệu quả.

Tỉnh Quảng Trị còn thiếu các chuyên gia vừa có trình độ chuyên môn cao, năng lực thực tiễn cả ở lĩnh vực khoa học và quản lý kinh tế, hoạch định chính sách, chiến lược phát triển của tỉnh. Có thể nói đây là mặt yếu kém nhất của tỉnh trong giai đoạn phát triển hiện nay. Công tác quy hoạch, kế hoạch xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính chưa được quan tâm thích đáng, bố trí cán bộ chủ yếu vẫn theo tình huống nên tình trạng hụt hẫng giữa các thế hệ cán bộ, công chức trong mỗi cơ quan, đơn vị còn phổ biến, thiếu cán bộ, công chức hành chính nòng cốt kế cận có trình độ chuyên môn cao.

Một bộ phận cán bộ lãnh đạo, quản lý chưa được đào tạo bài bản, về trình độ chuyên môn, các chứng chỉ, bằng cấp về tin học, ngoại ngữ mang tính hợp thức hóa. Đội ngũ cán bộ, công chức hành chính trẻ có kiến thức, trình độ học vấn cao, nhưng còn thiếu kinh nghiệm lãnh đạo, quản lý; chậm được phát hiện và bồi dưỡng đào tạo để đề bạt, bổ nhiệm vào các vị trí tương xứng. Số lượng cán bộ nữ giữ vị trí chủ chốt của các ngành còn ít. Cán bộ, công chức người

dân tộc thiểu số chiếm tỷ lệ thấp trong tổng số cán bộ, công chức hành chính, cũng như cán bộ chủ chốt của tỉnh, huyện, thị, thành phố.

Còn một bộ phận cán bộ, công chức hành chính sa sút về phẩm chất đạo đức, tinh thần trách nhiệm kém, quan liêu, tham nhũng, lãng phí, hách dịch sách nhiễu nhân dân nhất là ở các lĩnh vực cấp giấy phép, đầu tư, xây dựng cơ bản, quản lý đất đai... Điều này xuất phát từ yêu cầu xây dựng và phát triển của tỉnh do mới được tái lập nên nhiều công trình, dự án, đề án, mua sắm, quản lý và sử dụng tài sản công, đến việc tiếp khách, hội họp, liên hoan và việc đi lại của cán bộ, công chức, viên chức tốn kém tiền của của dân.

Vấn đề văn hóa công sở cũng rất đáng lưu ý, một bộ phận không nhỏ cán bộ, công chức hành chính thiếu trách nhiệm trước dân, năng lực còn hạn chế, chưa hoàn thành tốt nhiệm vụ, có thái độ quan liêu, hách dịch cửa quyền đối với nhân dân làm trở ngại đến tiến trình cải cách hành chính và hạn chế tốc độ tăng trưởng kinh tế của tỉnh. Tư tưởng cục bộ, bè phái trong nội bộ, ý thức tổ chức kỷ luật trong cơ quan nhiều nơi còn buông lỏng, một số công chức hành chính đi muộn, về sớm. Việc thực hiện Quy chế văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính nhà nước ban hành kèm theo Quyết định số 129/2007/QĐ-TTg ngày 02/8/2007 của Thủ tướng Chính phủ còn chưa nghiêm. Mối quan hệ giữa cán bộ, công chức trong công việc, các chuẩn mực xử sự, nghi thức tiếp xúc hành chính, ý thức chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính làm ảnh hưởng đến chất lượng công việc, ảnh hưởng hiệu lực, hiệu quả của công tác quản lý nhà nước trên các lĩnh vực.

Tình trạng lãng phí tài sản nhà nước, lãng phí thời gian công sở vẫn chưa được khắc phục; sử dụng xe công không đúng đối tượng, tiêu chuẩn theo quy định của Thủ tướng Chính phủ (quy định tại Quyết định số 59/2007/QĐ - TTg ngày 07/5/2007 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Quy định tiêu chuẩn, định mức và chế độ quản lý, sử dụng phương tiện đi lại trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập và công ty nhà nước), một số cán bộ lãnh

đạo các cấp vẫn sử dụng xe công đưa rước từ nơi làm việc về nhà và ngược lại, vấn đề công tác phí còn nhiều bất cập không phù hợp với thực tế.

Công tác cán bộ còn nhiều bất cập, việc lựa chọn cán bộ vào các vị trí quan trọng, đứng đầu vẫn tiếp tục còn thiếu dân chủ, công khai, minh bạch. Việc xử lý vi phạm đạo đức cán bộ chưa nghiêm, chưa đồng bộ; công tác giáo dục chính trị tư tưởng chậm đổi mới, nội dung và phương pháp lạc hậu, thiếu tính thuyết phục. Một số nơi việc nhận xét, đánh giá cán bộ chưa đi và thực chất, còn mang tính hình thức cho nên cán bộ đưa vào quy hoạch chưa đạt chuẩn theo quy định.

Nguyên nhân

Về mặt khách quan

Trong điều kiện khó khăn của một tỉnh mới tái lập và hậu quả chiến tranh để lại rất nặng nề nhưng những năm qua các cấp ủy đảng và chính quyền tỉnh đã ban hành và thực hiện nhiều giải pháp tập trung nâng cao số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức góp phần quan trọng thực hiện thắng lợi các mục tiêu kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng - an ninh.

Quảng Trị là một tỉnh kinh tế nông nghiệp là chủ yếu, có dân tộc thiểu số khá cao, bên cạnh đó, tỷ lệ dân di cư tự do cao; dân di cư chủ yếu là những người dân nghèo, khó khăn kinh tế nên không có điều kiện học hành, không tiếp cận với những tri thức mới, chính vì những nguyên nhân đó nên mặt bằng dân trí của tỉnh nói chung còn rất thấp và không đồng đều.

Xuất phát điểm thấp về kinh tế - xã hội nên chỉ số phát triển con người, đội ngũ cán bộ, công chức và nguồn nhân lực của tỉnh còn thấp so với các địa phương khác trong cả nước và chưa đáp ứng được yêu cầu của sự phát triển trong tình hình mới. Như tình trạng chung của cả nước, do các quy định về chế độ đãi ngộ, tiền lương trợ cấp cho cán bộ, công chức còn hạn chế, tình trạng chảy máu chất xám làm tỉnh thiếu hụt cán bộ, công chức chất lượng cao, chuyên gia, khoa học kỹ thuật.

Thể chế pháp luật để quản lý các hoạt động kinh tế - xã hội còn lỏng lẻo và nhiều kẽ hở là điều kiện để phát sinh những vi phạm về đạo đức, phẩm chất

của người cán bộ, công chức. Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về quản lý đội ngũ cán bộ, công chức tuy từng bước hoàn thiện nhưng đến nay còn nhiều bất cập, đặc biệt về phân cấp quản lý công chức. Các quy định, chính sách về cán bộ, công chức khi cần chỉnh sửa đều phải chờ Trung ương sửa đổi và thường bị chậm nhiều so với tình hình thực tế.

Về mặt chủ quan

Tỉnh Quảng Trị đã có sự quan tâm ban hành nhiều chính sách cho việc đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức. Nhưng vẫn chưa theo kịp sự biến đổi của tình hình kinh tế - xã hội hiện nay. Mặt khác, một số cơ quan, đơn vị chưa thực sự quan tâm đến công tác cán bộ, chưa quan tâm đến quyền lợi, chế độ của cán bộ, công chức. Do vậy, đã không tuân thủ các trình tự, thủ tục trong việc cử cán bộ, công chức đi đào tạo, bồi dưỡng và thu hút nguồn nhân lực khiến cho cán bộ, công chức thiệt thòi trong việc không được hưởng chính sách của tỉnh.

Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh còn thấp, trình độ chuyên môn chưa cao. Vì vậy, đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh đông số lượng nhưng chưa mạnh về chất lượng, chưa đáp ứng được những yêu cầu hiện nay về cải cách hành chính. Đây cũng là trở ngại lớn cho đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh trong việc tiếp thu những kiến thức về khoa học - kỹ thuật và nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho người cán bộ.

Những tồn tại, vướng mắc: Việc áp dụng các đề tài nghiên cứu của các cán bộ, công chức, viên chức được đào tạo sau đại học vào công việc thực tế còn hạn chế. Một số trường hợp được thủ tướng các đơn vị cử đi đào tạo sau đại học chưa phù hợp với cơ cấu chức danh và vị trí việc làm của mỗi cơ quan, đơn vị. Một số đơn vị chưa có sự kết hợp chặt chẽ giữa công tác đào tạo, bồi dưỡng với công tác quy hoạch cán bộ, chưa thực sự tạo điều kiện cho công chức đi học.

Chương trình, nội dung các tài liệu giảng dạy do các cơ quan có thẩm quyền soạn thảo một số nội dung chưa được cập nhật thường xuyên để phù hợp với tình hình mới, do vậy còn một số chuyên đề chưa sát thực với thực

tiền. Chương trình đào tạo lý luận chính trị từ sơ cấp, trung cấp, cao cấp chưa được liên thông, nhiều nội dung còn trùng lặp.

Cơ sở vật chất, đội ngũ giảng viên của các cơ sở đào tạo trong tình hình hiện nay vẫn còn chưa đáp ứng đầy đủ theo nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng. Hằng năm, nhiều lớp bồi dưỡng cho cán bộ, công chức theo nhu cầu đề nghị của các cơ quan, đơn vị chưa được thực hiện do ngân sách tỉnh còn hạn hẹp.

Một số cán bộ, công chức chưa chịu khó tập trung suy nghĩ, nhiều nghiên cứu trong quá trình học tập. Trình độ học vấn của cán bộ cơ sở là người dân tộc thiểu số chưa cao vì vậy còn gặp nhiều khó khăn trong quá trình tiếp thu kiến thức.

Khả năng dự báo và đánh giá đúng những nhân tố ảnh hưởng đến tiến trình xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức như xu thế toàn cầu hóa, hội nhập kinh tế quốc tế, mặt trái của nền kinh tế thị trường còn kém và bị động. Chưa kịp thời xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu của sự phát triển và điều chỉnh chính sách đối với cán bộ, công chức.

Mặc dù chế độ chính sách tiền lương và thu nhập của cán bộ, công chức luôn được Đảng và Nhà nước quan tâm; nhưng vẫn không theo kịp tình hình kinh tế - xã hội hiện nay. Do vậy, tiền lương và thu nhập của cán bộ, công chức chưa đủ nuôi sống bản thân và gia đình ở mức trung bình của xã hội, chưa tương xứng với khu vực doanh nghiệp và tư nhân. Tiền lương chưa thực sự khuyến khích, động viên cán bộ, công chức làm việc, dẫn tới tình trạng "chảy máu chất xám" trong khu vực nhà nước ngày càng tăng. Đây là một nguyên nhân gây nên tình trạng tham nhũng, tiêu cực ngày càng tăng trong đội ngũ cán bộ, công chức, làm cho bộ máy nhà nước không được trong sạch, vững mạnh; làm cản trở công tác xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức nói riêng và thực hiện cải cách hành chính trong bộ máy nhà nước nói chung.

CHƯƠNG 3

CÁC GIẢI PHÁP NHẪM XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở QUẢNG TRỊ HIỆN NAY

3.1. CƠ SỞ HÌNH THÀNH GIẢI PHÁP

Một là, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trên cơ sở đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ.

Nhà nước ta là nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa do Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo. Sự lãnh đạo của Đảng là điều kiện tiên quyết bảo đảm sự ra đời, tồn tại và phát triển của Nhà nước. Vì vậy, bảo đảm và tăng cường sự lãnh đạo của Đảng là yêu cầu khách quan trong tổ chức và hoạt động của bộ máy nhà nước. Sự lãnh đạo của Đảng đối với Nhà nước không chỉ bảo đảm cho Nhà nước luôn giữ vững và củng cố bản chất nhà nước kiểu mới, nhà nước của dân, do dân, vì dân mà còn bảo đảm cho Nhà nước có phương hướng, mục tiêu, chính sách, đường lối tổ chức cán bộ đúng đắn để thực hiện được các mục tiêu nhiệm vụ của mình.

Hiến pháp năm 1992 (sửa đổi, bổ sung năm 2001) tại Điều 4 quy định: "*Đảng Cộng sản Việt Nam, đội tiên phong của giai cấp công nhân Việt Nam..., là lực lượng lãnh đạo Nhà nước và xã hội*". Đảng lãnh đạo Nhà nước được thể hiện ở nhiều phương diện khác nhau, lãnh đạo tổ chức và hoạt động của toàn bộ máy nhà nước, thông qua việc đưa ra các chủ trương, quan điểm xây dựng nhà nước, định hướng chính trị cho hoạt động của Nhà nước, thông qua công tác kiểm tra, giám sát của Đảng, thông qua công tác cán bộ.

Nguyên tắc Đảng lãnh đạo là nguyên tắc xuyên suốt quá trình xây dựng và phát triển đất nước nói chung, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức nói riêng. Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ

theo nguyên tắc tập trung dân chủ, đồng thời phát huy trách nhiệm của các tổ chức thành viên trong hệ thống chính trị.

Đảng phải trực tiếp chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cho hệ thống chính trị, trên mọi lĩnh vực. Đảng thực hiện đường lối, chính sách cán bộ thông qua các tổ chức đảng (ban cán sự đảng, đảng đoàn, đảng ủy) và đảng viên trong các cơ quan nhà nước và các đoàn thể nhân dân, thực hiện đúng quy trình, thủ tục, pháp luật của Nhà nước và điều lệ của các đoàn thể và tổ chức xã hội .

Muốn vậy chúng ta phải: Cụ thể hóa và thể chế hóa nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, đi đôi với phát huy trách nhiệm của tổ chức và người đứng đầu của tổ chức trong hệ thống chính trị về công tác cán bộ. Đổi mới chính sách cán bộ và công tác quản lý cán bộ, xây dựng chế độ công vụ rõ ràng, minh bạch, đội ngũ cán bộ, công chức có đủ phẩm chất và năng lực gắn với chế độ hưởng thụ thỏa đáng và công bằng. Thực hiện đầy đủ nguyên tắc công khai, minh bạch, dân chủ và phục vụ dân đối với các cơ quan và công chức nhà nước. Xuất phát từ những quan điểm nhận thức chung đó, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức tinh Quảng Trị cần phải dựa trên cơ sở quan điểm, đường lối chính trị, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của về công tác cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức; Tôn trọng sự kiểm tra, hướng dẫn, lãnh đạo của Đảng trong công tác cán bộ và tôn trọng sự giới thiệu của các cơ quan, tổ chức đảng trong lựa chọn, đề bạt cán bộ. Xây dựng đội ngũ công chức ngày một chính quy, hiện đại có phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức và năng lực chuyên môn cao.

Hai là, xác định vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính là một trong bốn nội dung quan trọng của công cuộc cải cách hành chính hiện nay; đồng thời là điều kiện tiên quyết để thực hiện thành công nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội. Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XV đề ra phương hướng

"Tiếp tục thực hiện việc đổi mới và nâng cao chất lượng hoạt động của chính quyền các cấp; Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức vừa có tâm, vừa đủ tầm, nâng cao tinh thần trách nhiệm phục vụ nhân dân".. Để thực hiện tốt nhiệm vụ này, trước tiên Tỉnh phải có các quan điểm chỉ đạo làm hệ thống các tư tưởng, cách nhìn, nguyên lý làm kim chỉ nam cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính.

Ba là, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức phải căn cứ vào tình hình thực tế của tỉnh, đồng thời bám sát yêu cầu nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Mỗi giai đoạn lịch sử có đặc điểm tình hình, nhiệm vụ và yêu cầu cụ thể. Đó là những căn cứ quan trọng để xác định mục tiêu, tiêu chuẩn, biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước nói chung, cán bộ, công chức hành chính nói riêng, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính trong những điều kiện và hoàn cảnh cụ thể. Do vậy, để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính chính quy hiện đại ngoài nguyên tắc chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của nhà nước thì việc căn cứ vào nguồn nhân lực thực tế hiện có của địa phương, vào yêu cầu của công tác quản lý nhà nước, trên cơ sở chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh là điều tất yếu và quan trọng.

Với nhận định, đội ngũ cán bộ, công chức hành chính của tỉnh không thiếu về số lượng, nhưng yếu về chất lượng, "đội ngũ cán bộ chuyên sâu trong các lĩnh vực chưa nhiều, chưa có chuyên gia đầu đàn để tham mưu cho tỉnh về chiến lược phát triển kinh tế - xã hội... Tác phong làm việc của cán bộ, công chức chưa thực sự khoa học. Đa số trình độ cán bộ ở cơ sở, cán bộ dân tộc chưa đáp ứng yêu cầu". Do vậy, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh hiện nay nên coi nguồn nội lực là chính, đồng thời cũng coi trọng công tác thu hút nhân tài.

Nhằm thực hiện mục tiêu: *Tập trung mọi nguồn lực để đầu tư, đẩy nhanh tốc độ tăng trưởng kinh tế và chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng tăng nhanh tỉ trọng công nghiệp và dịch vụ; nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho nhân dân, giữ vững nhịp độ tăng trưởng, phấn đấu giai đoạn 2010 - 2015 đạt tốc độ tăng trưởng (GDP) bình quân hàng năm đạt 14 -15%*, nhiệm vụ cấp thiết của các cấp ủy đảng và chính quyền tỉnh hiện nay là:

Đổi mới mạnh mẽ và tạo bước đột phá trong công tác cán bộ. Tiếp tục thực hiện công tác quy hoạch, đào tạo, luân chuyển cán bộ đi vào nề nếp. Bảo đảm mọi cán bộ, đặc biệt là cán bộ lãnh đạo có đủ các tiêu chuẩn về phẩm chất và năng lực, đủ sức gánh vác nhiệm vụ phức tạp trong thời kỳ đẩy mạnh đổi mới. Đối với cán bộ lãnh đạo các lĩnh vực phải có trình độ chuyên môn giỏi. Tạo bước chuyển rõ rệt trong công tác đánh giá, quản lý cán bộ; lựa chọn và sử dụng cán bộ dựa vào tiêu chuẩn theo quy định; chú trọng cán bộ trẻ có năng lực, tâm huyết; tích cực đào tạo cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc. Phát huy vai trò chủ động và trách nhiệm của người đứng đầu các tổ chức trong việc chuẩn bị và trình cấp ủy phương án nhân sự trong tổ chức do mình phụ trách.

Bốn là, quan điểm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có cơ cấu hợp lý, đủ đức, đủ tài đáp ứng đòi hỏi của công cuộc đổi mới.

Trong mọi giai đoạn cách mạng, Đảng ta luôn quan tâm đến xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước, các nghị quyết của Đảng luôn đặt ra chủ trương xây dựng và kiện toàn đội ngũ cán bộ, công chức "vừa hồng vừa chuyên" có đủ năng lực thực thi nhiệm vụ; Đảng lãnh đạo Nhà nước có những chính sách, thể chế cụ thể xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu xây dựng đất nước. Đảng chỉ ra rằng, cần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong sạch, có năng lực.

Trong một tổ chức, vấn đề cơ cấu bộ máy luôn chiếm vai trò quan trọng, trong cơ quan nhà nước cũng vậy, công việc có được thực hiện trôi chảy hay không, là do việc bố trí cán bộ, công chức có khoa học, hợp lý, đúng người, đúng việc hay không. Tổ chức bộ máy đòi hỏi số lượng, chất lượng cán bộ thế nào thì phải chuẩn bị, đào tạo, bố trí, sử dụng như thế đó. Bối cảnh tình hình và nhiệm vụ mới càng đòi hỏi phải khẩn trương, tích cực xây dựng và phát triển đội ngũ công chức hành chính có số lượng và cơ cấu hợp lý, nâng cao chất lượng hoạt động, đáp ứng yêu cầu chuyên nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Năm là, nâng cao đạo đức công vụ trong cải cách hành chính.

Để đảm bảo cho công cuộc cải cách hành chính được thành công thì điều quan trọng nhất là con người, con người ở đây là công chức trong bộ máy hành chính nhà nước. Trong đó đạo đức công chức là một yếu tố vô cùng quan trọng và bức thiết nhất trong giai đoạn hiện nay. Trong quá trình thực thi công vụ, yêu cầu của cải cách nền hành chính nhà nước hiện nay là phải đạt mục tiêu 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. Với ý nghĩa đó, đạo đức công chức cần được chuẩn mực trở thành bắt buộc mang tính nguyên tắc dựa trên pháp luật. Chuẩn mực đó, cần thể hiện trên các yếu tố sau:

Thứ nhất, công chức phải làm tròn bổn phận của mình với một phẩm chất cao nhất là sự liêm khiết. Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định: “Liêm là trong sạch, không tham lam, luôn tôn trọng, giữ gìn của công, của dân..” và Người cũng đã cảnh báo những người cơ hội luôn tìm dịp phát tài, xoay tiền của chính phủ, đục khoét nhân dân. Vì vậy, “những người trong công sở phải lấy chữ Liêm làm đầu”. Đối với nền hành chính chúng ta đang xây dựng hiện

nay thì liêm khiết là một yếu tố có ý nghĩa quyết định. Bởi vậy, trong thực thi công vụ, công chức cung cấp cho xã hội một sự quản lý không thiên lệch, trong sáng; thực hiện những dịch vụ hành chính có chất lượng cao, vận hành, sử dụng tài sản công theo hướng tối đa hóa lợi ích là một vấn đề cốt lõi trong cải cách tài chính công, tài sản công hiện nay.

Thứ hai, công chức trong quá trình thực hiện công việc của mình là công việc phục vụ lợi ích công. Do đó, yêu cầu phải làm tăng niềm tin của nhân dân với các cơ quan thực thi quyền hành pháp thì yếu tố cần thiết nữa là phải có lương tâm, công minh và dũng cảm. Đây là yếu tố rất cần thiết trong đạo đức của công chức hiện nay. Thái độ vô cảm trước công việc, nỗi lo, nỗi đau của người dân là một thái độ không thể chấp nhận được của công chức. Chúng ta đều biết rằng “công bộc của dân” là lời dạy tâm huyết của Hồ Chí Minh đối với cán bộ, công chức, mà công chức cần phải rèn luyện để góp phần xây dựng một nền hành chính công lành mạnh, có hiệu lực, hiệu quả. Đồng thời, trong công việc của mình công chức thường đứng trước bao cám dỗ bởi vật chất, quyền lực đòi hỏi phải dũng cảm mới có thể vượt qua được. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng dạy: Phải có gan làm, có gan chịu đựng, có gan sửa chữa, có gan chống lại những vinh hoa, phú quý không chính đáng.

Công chức trong bộ máy hành chính nhà nước là một hình ảnh phản chiếu các vai trò trách nhiệm của họ; thử thách đánh giá các giá trị của họ và hành động của họ với tư cách là cá nhân phục vụ cho chính phủ và nhân dân. Muốn như vậy, ở góc độ đạo đức, công chức cần nâng cao kỹ năng và chất lượng phục vụ, cung cấp dịch vụ công cho xã hội, cho nhân dân.

Công chức là lực lượng quan trọng quyết định sự thành công của công cuộc cải cách nền hành chính Nhà nước trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước hiện nay. Vì vậy, đạo đức công chức luôn là vấn đề được Đảng, Nhà nước ta quan tâm hàng đầu trong công việc giáo dục và đào

tạo đội ngũ này, nhằm đảm bảo hoạt động hoàn thiện của nền hành chính và là giải pháp hữu hiệu nhất để xây dựng thành công nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

3.2. CÁC GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ

3.2.1. Giải pháp

Thứ nhất, tăng cường lãnh đạo của các cấp ủy Đảng đối với công tác cán bộ, công chức

Trước hết các cấp ủy Đảng đổi mới mạnh mẽ và tạo bước đột phá trong công tác cán bộ. Quy hoạch đào tạo, đánh giá, sử dụng cán bộ đảm bảo tiêu chuẩn quy chế, quy trình, dân chủ khách quan để đội ngũ cán bộ ngày càng đảm bảo phẩm chất năng lực, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Có chính sách thu hút, đào tạo đội ngũ cán bộ có đức có tài; quan tâm đào tạo cán bộ dân tộc, cán bộ nữ, chuyên gia trên các lĩnh vực; đồng thời, kiên quyết đưa ra khỏi bộ máy những cán bộ kém phẩm chất, năng lực, thiếu tinh thần trách nhiệm trước Đảng, trước dân. Việc thực hiện giải pháp này không chỉ là trách nhiệm của tỉnh ủy, huyện, thị ủy, của các Ban xây dựng Đảng, mà phải là của chính của cấp ủy đảng trong các cơ quan hành chính nhà nước.

Các cấp ủy Đảng phải lãnh đạo, chỉ đạo việc tiếp tục thực hiện tinh giảm biên chế theo hướng kiên quyết đưa ra khỏi bộ máy nhà nước những cán bộ, công chức không đáp ứng được yêu cầu, đòi hỏi mới như thiếu trình độ, năng lực, sức khỏe hoặc vi phạm đạo đức công chức, tạo điều kiện đổi mới, trẻ hóa, nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức hành chính. Cấp ủy các cơ quan hành chính phải lãnh đạo tốt công tác đánh giá phân loại đảng viên, cán bộ, công chức hàng năm. Nhằm làm cho công tác đánh giá, phân loại thực hiện đúng mục tiêu, ý nghĩa, đánh giá thực chất năng lực, trách nhiệm, phẩm chất đạo đức của cán bộ, công chức hành chính; đầu tranh loại bỏ những yếu

kém về năng lực, thiếu tinh thần trách nhiệm với công việc... xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính thực sự vững mạnh.

Cấp ủy trong các cơ quan hành chính phải thể hiện và thực hiện được vai trò lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý cán bộ của Đảng. Đề cao thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy và cơ quan trong công tác cán bộ. Xây dựng và thực hiện quy chế của cấp ủy, trong đó cấp ủy phải xem xét, có ý kiến đối với mọi trường hợp quy hoạch, bố trí, phân công công tác, điều động, luân chuyển, bổ nhiệm, miễn nhiệm. Đối với các chức danh từ Trưởng phòng các Sở ngành trở lên nhất thiết phải qua bước thẩm định lý lịch và xin ý kiến của Ban Tổ chức, Ủy ban Kiểm tra và Ban Thường vụ cấp ủy có thẩm quyền.

Đảng lãnh đạo qua công tác kiểm tra. Hoạt động kiểm tra, giám sát là cơ sở để đánh giá công trạng, khả năng, năng lực của công chức, đồng thời là cơ sở để chỉ ra những hạn chế, sai phạm của công chức, bảo đảm cho sự công khai, minh bạch của công vụ nhà nước. Do vậy, phải tăng cường công tác kiểm tra, giám sát công tác tổ chức về cán bộ như tuyển dụng, quy hoạch, luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt, bố trí, sử dụng, khen thưởng và thực hiện chính sách cán bộ; về phẩm chất đạo đức, lối sống và thực hiện chức trách, nhiệm vụ của cán bộ, đảng viên; việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh; về nội dung và chất lượng sinh hoạt của các cấp ủy, tổ chức đảng. Kiểm tra, giám sát việc lãnh đạo, chỉ đạo và giải quyết khiếu nại, tố cáo của đảng viên và nhân dân; việc thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở gắn với vai trò, trách nhiệm của các tổ chức trong hệ thống chính trị và của nhân dân trong đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí.

Thứ hai, đổi mới và nâng cao chất lượng công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức

Để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước có cơ cấu đồng bộ, có chất lượng đáp ứng yêu cầu của công cuộc cải cách hành chính; giải pháp

nâng cao chất lượng công tác đào tạo cán bộ, công chức là một trong những giải pháp quan trọng.

Đào tạo, bồi dưỡng là công việc thường xuyên của cơ quan quản lý, sử dụng công chức. Đào tạo, bồi dưỡng công chức không chỉ là việc đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ nhận thức, chuyên môn nghề nghiệp, kỹ năng của công chức đáp ứng yêu cầu phát triển của tổ chức, mà việc đào tạo bồi dưỡng còn nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trên cơ sở xác định nhu cầu của nền công vụ, năng lực của từng công chức, tiềm năng, thiên hướng của họ để hình thành đội ngũ công chức quản lý và công chức có trình độ chuyên môn cao trong nền công vụ. Do vậy, đào tạo, bồi dưỡng phải gắn với công tác quy hoạch cán bộ, công chức đã được phê duyệt, nhằm chuẩn hóa cán bộ theo ngạch và chức danh đã được quy hoạch, tránh tình trạng đào tạo tràn lan, nhằm hợp thức hóa văn bằng chứng chỉ như hiện nay.

Một là, tinh cần tiến hành xây dựng quy hoạch, kế hoạch, chiến lược đào tạo, bồi dưỡng các loại cán bộ, công chức trước mắt cũng như lâu dài để phục vụ yêu cầu phát triển. Đầu tư thích đáng, bổ sung kịp thời cán bộ trẻ, có trình độ cao cho các đơn vị đang thiếu cán bộ đầu đàn, chuyên viên giỏi. Trường Chính trị có trách nhiệm phối hợp với Sở Nội vụ xây dựng kế hoạch đào tạo, nội dung đào tạo đối với cán bộ, công chức hành chính cấp tỉnh và huyện theo hướng chủ động đào tạo phù hợp với yêu cầu thực tiễn.

Hai là, đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức một cách cơ bản, toàn diện, đồng bộ, có hệ thống; vừa đào tạo, bồi dưỡng thành thạo kỹ năng nghiệp vụ, vừa bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ cho cán bộ, công chức hành chính. Có bước đi thích hợp để thực hiện mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính. Kết hợp giữa lý luận và thực tiễn, giữa đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cơ bản và kỹ năng về hành chính với việc cập nhật những kiến thức mới; kết hợp giữa phương pháp truyền

thống với hiện đại, giữa trong nước và ngoài nước bằng nhiều phương thức, nhiều cấp độ của nền công vụ.

Nhằm hướng tới nền hành chính phục vụ dân, khắc phục tình trạng cửa quyền, những nhiễu dân, chây ì, chậm chạp của công chức hành chính, ngoài việc đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ cần chú trọng đào tạo về kỹ năng hành chính. Chú trọng các nội dung như:

Về kiến thức pháp luật: đối với cán bộ, công chức hành chính không nắm vững pháp luật thì không thể giải quyết nhiệm vụ nhanh và hiệu quả. Trong khi đó không phải tất cả cán bộ, công chức hành chính đều được đào tạo các chuyên ngành về luật, hành chính, nhất là cán bộ, công chức hành chính ở cơ sở. Do vậy, việc bồi dưỡng kiến thức pháp luật là việc vô cùng cần thiết. Ngoài ra, do hệ thống pháp luật của ta chưa hoàn thiện, phải sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với tình hình mới. Nên việc thường xuyên cập nhật, phổ biến văn bản pháp luật là nội dung quan trọng trong chương trình bồi dưỡng thường xuyên cho cán bộ, công chức.

Về kỹ năng giao tiếp, kỹ năng xử lý tình huống, cùng các kỹ năng văn phòng như: soạn thảo văn bản hành chính, tin học, ngoại ngữ, tiếng dân tộc bản địa là nội dung vô cùng cần thiết trong chương trình bồi dưỡng công chức hành chính, đặc biệt là ở các tỉnh miền núi, dân tộc. Đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng hành chính phải được thực hiện liên tục để công chức phù hợp với chức năng, nhiệm vụ được giao, để hoàn thiện kiến thức của công chức theo yêu cầu của cơ quan hoặc khi thăng cấp, biệt phái, chuyển công tác. Chương trình tiến hành trong thời gian 1- 2 tuần hoặc dài hạn nhưng được chia làm nhiều lần nhằm không gián đoạn công việc của công chức.

Tăng cường hơn nữa đào tạo trình độ lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ, công chức, nhất là đối với các đối tượng từ cấp Phó, Trưởng Phòng các Sở, ban, ngành của tỉnh. Hiện nay, việc mở các lớp cao cấp lý luận chính trị,

trung cấp lý luận chính trị rất hạn chế, phải được sự cho phép của Học viện Chính trị - Hành chính khu vực. Việc cử cán bộ, công chức đi đào tạo của các cơ quan, đơn vị phụ thuộc vào chỉ tiêu tuyển sinh của Ban Tổ chức và Trường Chính trị. Do vậy, số công chức được bổ nhiệm mới hầu hết chưa qua đào tạo về lý luận chính trị. Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Sở Nội vụ, Trường Chính trị Tỉnh cần xúc tiến xây dựng kế hoạch mở các lớp cao cấp lý luận chính trị để bồi dưỡng, chuẩn hóa cho các đối tượng này.

Tăng cường và đổi mới công tác giáo dục đạo đức cho đội ngũ cán bộ, công chức nhằm nâng cao ý thức trách nhiệm và phẩm chất đạo đức công chức. Giáo dục đạo đức công chức là nhiệm vụ hết sức khó khăn và phức tạp, vừa cấp bách vừa lâu dài, phải thực hiện theo nhiều kênh, nhiều biện pháp, nhiều hình thức, ở nhà trường, ở thực tiễn hoạt động công vụ và cả trong sinh hoạt hàng ngày. Kết hợp với cuộc vận động Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh.

Công tác bồi dưỡng đạo đức công chức không chỉ tạo điều kiện cho họ có được nhận thức về các vấn đề đạo đức mà cần chú trọng hơn vào việc xây dựng các kỹ năng cần thiết giúp công chức xử lý trong các tình huống khó xử liên quan đến đạo đức, đến cái lý - cái tình trong hoạt động công vụ cũng như trong đời sống thường nhật.

Do vậy, cần đưa nội dung giáo dục đạo đức công vụ vào chương trình đào tạo, bồi dưỡng quản lý nhà nước. Giáo dục đạo đức công vụ còn được thực hiện qua nội quy, quy chế cơ quan, đơn vị, có chế tài xử lý nghiêm với các cán bộ, công chức vi phạm. Việc xử lý nghiêm minh, kịp thời và công bằng những sai phạm của cán bộ, công chức có ý nghĩa to lớn trong việc giáo dục và răn đe cán bộ, công chức, củng cố niềm tin của nhân dân vào Nhà nước, vào pháp luật.

Ba là, tiến tới thực hiện chế độ đào tạo, bồi dưỡng trước khi điều động, luân chuyển hoặc bổ nhiệm các chức danh quản lý đối với cán bộ, công chức. Đào tạo, bồi dưỡng công chức hiện nay ở nước ta mới chỉ thực hiện theo các ngạch công chức cán sự, chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp. Đối với công chức lãnh đạo, quản lý từ cấp phó, trưởng phòng, phó giám đốc, giám đốc sở và tương đương chưa được thực hiện. Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng thường nặng về kiến thức mà chưa quan tâm nhiều đến kỹ năng xử lý tình huống, thực hành các công việc hành chính. Việc đào tạo "tiền bổ nhiệm, điều động, luân chuyển" nhằm cung cấp những kiến thức, kỹ năng cơ bản cho người sắp được giao nhiệm vụ biết chức danh đó là gì và họ sẽ phải làm gì? Nhất là đối với "cơ chế điều động, luân chuyển" hiện nay, nếu cán bộ, công chức không được đào tạo bồi dưỡng trước thì họ sẽ mất thời gian khá lâu để làm quen với công việc mới, lĩnh vực mới; và như vậy sẽ ảnh hưởng đến chất lượng công vụ nói chung.

Bốn là, sửa đổi, bổ sung quy định về chính sách đào tạo, bồi dưỡng và thu hút nguồn nhân lực của tỉnh theo hướng chế độ đãi ngộ phải phù hợp với thực tế, nhằm đáp ứng nhu cầu thiết yếu cho cán bộ, công chức an tâm học tập, khuyến khích, động viên họ học tập đạt kết quả tốt nhất.

Năm là, đẩy mạnh việc thực hiện chính sách luân chuyển công chức hành chính cấp huyện, cấp tỉnh về đảm nhiệm các chức danh chủ chốt ở cơ sở theo chủ trương chung, để số công chức này vừa có điều kiện tiếp cận nắm bắt tình hình thực tiễn, học từ thực tiễn và vừa giúp những cơ sở còn thiếu cán bộ. Luân chuyển, thuyên chuyển công tác là một trong những biện pháp có ảnh hưởng quan trọng đến tính tích cực của công chức và tăng hiệu quả công việc. Luân chuyển, thuyên chuyển thúc đẩy sự cơ động của công chức nhà nước, tạo cơ hội cho phát triển kinh nghiệm và kỹ năng làm việc, khắc phục tình trạng đình trệ, kém năng động do một hệ thống khép kín, cứng ngắt tạo ra, đồng thời có

thể giảm bớt những điều chỉnh và chi phí về nhân sự mỗi khi cần cắt giảm biên chế. Đối với công chức, việc được luân chuyển, thuyên chuyển có thể là cơ hội mang lại những thách thức mới và triển vọng thăng tiến.

Sáu là, đa dạng hóa các hình thức đào tạo chính quy tập trung, không tập trung, tại chức... nhưng phải bảo đảm chất lượng đào tạo. Chú trọng hình thức đào tạo thường xuyên, liên tục nhằm kịp thời cập nhật, bổ sung kiến thức cho cán bộ, công chức. Thực hiện chế độ đào tạo định kỳ bắt buộc hàng năm đối với cán bộ, công chức hành chính. Cơ quan quản lý cán bộ, công chức hành chính phải có kế hoạch luân phiên cử cán bộ, công chức đi đào tạo, bồi dưỡng theo yêu cầu công việc. Trong điều kiện biên chế các cơ quan hành chính rất chặt chẽ, số lượng công chức từng cơ quan chỉ vừa đủ, thậm chí nhiều nơi còn thiếu, để bố trí vào các chức danh, vị trí công tác theo quy định, để duy trì hoạt động thường xuyên, liên tục của cơ quan hành chính, nên cơ quan không thể cùng một lúc cử nhiều công chức tham gia học tập nâng cao trình độ. Vì vậy, đào tạo bồi dưỡng tại chỗ là một giải pháp giúp tháo gỡ được khó khăn đó. Công chức có thể giải quyết công việc đồng thời vẫn tham gia học tập; mặt hạn chế của hình thức này là công chức ít có thời gian tập trung nghiên cứu, kết quả của việc đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ phụ thuộc nhiều vào sự nỗ lực của bản thân từng công chức tham gia việc học tập theo hình thức này. Để tạo điều kiện thuận lợi cho hình thức đào tạo này phát triển cần xây dựng những khung giáo trình thật phù hợp, đồng thời có cơ chế khuyến khích về tài chính, tạo điều kiện về thời gian để những công chức có nhu cầu được tham gia đào tạo bồi dưỡng tại chỗ đạt kết quả.

Thứ ba, giải pháp hoàn thiện chế độ, chính sách đãi ngộ, thu hút cán bộ, công chức

Tình hình chung hiện nay của cả nước, hiện tượng "chảy máu chất xám", cùng với sự thiếu hụt các chuyên gia, công chức hành chính có chuyên môn

nghiệp vụ cao đang là vấn đề đáng quan tâm. Tuy nhiên, giải pháp hoàn thiện chế độ, chính sách đãi ngộ, thu hút cán bộ, công chức hành chính chỉ có thể được thực hiện đồng bộ từ các khâu: chủ trương, đường lối của Đảng, đến hoàn thiện các quy định, chính sách của Chính phủ và việc áp dụng phù hợp với thực tiễn của chính quyền các địa phương.

Theo đó, các quy định về tuyển dụng, quản lý và chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức phải đủ linh hoạt, mềm dẻo để có thể hạn chế "chảy máu chất xám" và đảm bảo khả năng cạnh tranh, thu hút nhân tài cho nền hành chính. Chính sách tiền lương công bằng và tương xứng với khả năng và kết quả hoạt động, tính hấp dẫn của công việc, khả năng thăng tiến và niềm tự hào được phục vụ trong nền công vụ của đất nước là những đòn bẩy kích thích người cán bộ, công chức yên tâm công tác, có nhiều sáng tạo và cống hiến cho xã hội.

Thực hiện cải cách cơ bản tiền lương theo quan điểm đổi mới, để tiền lương thật sự là nguồn thu nhập chính đảm bảo cuộc sống của người cán bộ, công chức và gia đình ở mức trung bình của xã hội trở lên là động lực để người cán bộ, công chức tập trung hết sức lực và trí tuệ của mình thực hiện tốt chức trách, nhiệm vụ được giao phó. Cải cách hệ thống tiền lương, tiền thưởng, đảm bảo trả đúng sức lao động và giá trị cống hiến của cán bộ, công chức là giải pháp quan trọng trong cuộc đấu tranh chống tham nhũng, nâng cao phẩm giá người công chức. Xây dựng các chế độ, chính sách tôn vinh, khuyến khích sự tận tâm thực hiện công vụ, khen thưởng thích đáng về vật chất và tinh thần cho cán bộ, công chức làm việc tốt, tận tụy và trong sạch.

Cải cách cách thức trả lương cho các đối tượng cán bộ công chức. Phân định cách trả lương đối với cán bộ, công chức hành chính làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước với các viên chức làm việc trong các đơn vị sự nghiệp có thu và dịch công, phù hợp với quá trình cải cách hành chính và xã hội hóa dịch vụ công. Cải cách về tiền lương tối thiểu đảm bảo tiền lương tối

thiếu trở thành lưới an toàn chung cho toàn thể những người làm công ăn lương trong xã hội. Phải đảm bảo cho người cán bộ, công chức hành chính ở ngạch, bậc khởi điểm có đủ điều kiện sống từ nguồn thu nhập tiền lương để họ thực hiện đúng và tốt công vụ mà không muốn và không cần phải tiêu cực, tham nhũng, sách nhiễu.

Cải cách về hệ thống thang lương, bảng lương trên cơ sở xem xét tính chất và đặc điểm lao động của các loại cán bộ, công chức. Chú ý chế độ phụ cấp thích hợp cho những đối tượng cán bộ, công chức công tác trong những điều kiện không thuận lợi như khí hậu xấu, độc hại, vùng xa, khó khăn, nguy hiểm. Ngoài tiền lương theo ngạch, bậc và các loại phụ cấp nêu trên cần xây dựng chế độ tiền thưởng đối với công chức hoàn thành xuất sắc công vụ. Một số chế độ đãi ngộ khác đối với cán bộ, công chức như chế độ phụ cấp công vụ, chế độ ưu đãi về nhà ở, chế độ nghỉ ngơi, an dưỡng...

Đối với tỉnh Quảng Trị, mặc dù đã có ban hành chính sách đào tạo, thu hút nhân tài nhưng vẫn không khả thi. Cần rà soát các quy định, trên cơ sở khung pháp lý của Nhà nước, học hỏi kinh nghiệm của các tỉnh xây dựng và ban hành các chính sách thu hút với quy trình đơn giản, chế độ đãi ngộ phù hợp với thực tế.

Thứ tư, thực hiện đồng bộ các giải pháp phòng, chống tham nhũng, lãng phí đối với cán bộ, công chức, đặc biệt là cán bộ lãnh đạo quản lý

Đảng và Nhà nước ta luôn quan tâm đến việc phòng chống tham nhũng, coi tham nhũng là giặc "nội xâm", vì tham nhũng là "Lợi dụng quyền hành để nhũng nhiễu dân và lấy của"; nhờ đó mà công tác phòng, chống tham nhũng đạt được nhiều kết quả, góp phần tích cực vào công cuộc xây dựng đất nước, đồng thời góp phần củng cố tổ chức đảng, nâng cao phẩm chất đạo đức, lối sống của đội ngũ cán bộ, đảng viên. Tuy nhiên, công tác phòng, chống tham nhũng chưa đạt yêu cầu đề ra "tệ quan liêu, tham nhũng, lãng phí trong một

bộ phận không nhỏ cán bộ, công chức còn diễn ra nghiêm trọng". Chính vì thế, Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X vẫn xác định:

Đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí là một nhiệm vụ trọng tâm của công tác xây dựng Đảng, nhiệm vụ trực tiếp, thường xuyên của cả hệ thống chính trị và toàn xã hội. Các cấp ủy và tổ chức đảng phải nhận thức sâu sắc tính cấp thiết, lâu dài, phức tạp và khó khăn của cuộc đấu tranh phòng chống tham nhũng, lãng phí; có quyết tâm chính trị cao, đấu tranh kiên quyết, kiên trì, liên tục, có hiệu quả từ Trung ương đến cơ sở, trong Đảng, Nhà nước và toàn xã hội.

Để ngăn chặn có hiệu quả tình trạng tiêu cực, tham nhũng trong đội ngũ cán bộ, công chức hành chính, cần thực hiện một cách kiên quyết và đồng bộ các giải pháp: hoàn thiện hệ thống pháp luật để không tạo kẽ hở cho cán bộ, công chức lợi dụng tiêu cực, tham nhũng; chế tài xử phạt nghiêm minh để cán bộ, công chức không dám tham nhũng; giáo dục, nâng cao đạo đức công chức để họ biết từ chối các hiện tượng tiêu cực và có chế độ đãi ngộ xứng đáng để họ không cần phải tiêu cực, tham nhũng, đánh mất danh dự, sự nghiệp của mình.

Hệ thống pháp luật, cơ chế chính sách phải thể hiện được tư tưởng phòng là chính; chủ động phòng ngừa, ít kẽ hở nhất, tạo ra môi trường tốt không để công chức sa vào con đường tham nhũng, tiêu cực. Cần quy định rõ trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan tổ chức trong việc để xảy ra tiêu cực tham nhũng, thể hiện chủ động tinh thần phòng và chống tham nhũng.

Hoàn thiện cơ chế quản lý, kiểm tra, thanh tra, giám sát của Nhà nước, của hệ thống chính trị, của xã hội và của nhân dân đối với hoạt động của bộ máy nhà nước, đội ngũ cán bộ, công chức, đặc biệt đối với những lĩnh vực dễ xảy ra tham nhũng, tiêu cực lớn. Xây dựng cơ chế để kiểm soát thu nhập, thực hiện triệt để việc kê khai tài sản và thu nhập cá nhân đối với cán bộ, công chức, đặc biệt là người có chức, có quyền. Quy định chế độ khen thưởng thỏa

đáng bằng tiền theo tỷ lệ phần trăm từ nguồn thu lại tổng số tiền bị tham nhũng cho người phát hiện, tố cáo tham nhũng, đồng thời có chế tài bảo vệ người dám đấu tranh, phát hiện tham nhũng. Phân định rõ trách nhiệm, thẩm quyền quản lý cán bộ, công chức của từng cấp, từng ngành, của người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tránh tình trạng trùng chéo, bỏ sót, không rõ địa chỉ chịu trách nhiệm xử lý cán bộ, công chức sai phạm tiêu cực, tham nhũng.

Chấn chỉnh, hoàn thiện công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát các hoạt động công vụ và hành vi của cán bộ, công chức đảm bảo kỷ cương của bộ máy nhà nước, nâng cao tinh thần trách nhiệm và ý thức chấp hành kỷ luật của cán bộ, công chức, kịp thời phát hiện và xử lý cán bộ, công chức bị vi phạm. Khắc phục tình trạng hiện nay nhiều cơ quan thanh tra, kiểm tra, giám sát nhưng hiệu lực, hiệu quả chống tham nhũng, tiêu cực không cao. Phát huy công tác giám sát đối với cán bộ, công chức thông qua thanh tra nhân dân, báo chí, khiếu tố, phát hiện, dân chủ cơ sở; xây dựng cơ chế để dân giám sát, kiểm tra cán bộ, công chức.

Quy định rõ trách nhiệm và hình thức xử lý đối với người đề xuất tiến cử cán bộ, người đứng đầu quyết định bố trí, bổ nhiệm cán bộ khi người được bổ nhiệm có hành vi tham nhũng, tiêu cực. Xây dựng quy định cụ thể các hành vi cán bộ, công chức được làm, hoặc không được làm, công khai các lợi ích của công chức.

Đối với tỉnh Quảng Trị, với đặc thù là một tỉnh mới, đang trong quá trình cùng cố trên cơ sở tách một số đơn vị hành chính mới; các cấp ủy đảng và chính quyền địa phương đang khẩn trương xúc tiến việc kiến thiết, xây dựng cơ sở hạ tầng, chuẩn bị nhân sự... Tình hình vi phạm của cán bộ, đảng viên diễn biến phức tạp trên nhiều lĩnh vực nhất là trong quản lý kinh tế, dự án đầu tư, giao đất, cho thuê đất, giao khoán đất rừng, cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, thực hiện chính sách xã hội, ngân hàng, thu chi ngân sách. Tỉnh

trạng lãng phí diễn ra ở hầu các ngành, các cấp, nhất là trong tiếp khách, sử dụng xăng xe, điện thoại, mua sắm và sử dụng tài sản công làm ảnh hưởng xấu đến chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nói riêng, giám sát lòng tin của nhân dân đối với Đảng nói chung.

Do vậy, để nâng cao chất lượng cán bộ, công chức hành chính chúng ta phải nghiêm túc thực hiện pháp luật về phòng chống tham nhũng, lãng phí đối với cán bộ, công chức hành chính, nhất là cán bộ, công chức có chức vụ, làm công tác quản lý càng có điều kiện để những nhiều nhân dân.

Trước hết, tăng cường tuyên truyền giáo dục nâng cao nhận thức và ý thức trách nhiệm của đảng viên, cán bộ, công chức và nhân dân trong việc tham gia phòng, chống tham nhũng. Các cấp ủy đảng và chính quyền phải nghiêm túc quán triệt và thực hiện nghị quyết về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng trong phòng, chống tham nhũng, lãng phí. Tuyên truyền sâu rộng trong nhân dân Luật Phòng, chống tham nhũng; vai trò, trách nhiệm của xã hội trong phòng chống tham nhũng. Đồng thời, các cơ quan, tổ chức, đơn vị phải nghiêm túc thực hiện các quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng; xử lý trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị do mình quản lý, phụ trách; minh bạch tài sản, thu nhập... Qua đó phát huy sức mạnh của toàn Đảng, toàn dân trong việc phòng, chống tham nhũng. Từ đó, xử lý nghiêm minh, kịp thời, công khai những cán bộ, công chức có hành vi tham nhũng, không phân biệt chức vụ, địa vị xã hội còn đương chức hay đã nghỉ việc.

Thực hiện cơ chế khuyến khích, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của những người phát hiện và đấu tranh tham nhũng. Xử lý nghiêm những người bao che tham nhũng, ngăn cản việc chống tham nhũng hoặc lợi dụng việc tố cáo tham nhũng để vu khống, ám hại người khác.

Thực hiện cải cách thủ tục hành chính, thu gọn đầu mối trong việc giải quyết mọi công việc hành chính với dân và doanh nghiệp. Đề cao trách nhiệm, xử lý người đứng đầu cơ quan, đơn vị khi có hành vi tham nhũng lãng phí.

Thực hiện tốt việc quản lý kinh tế, xã hội, tiếp tục cải cách hành chính; hoàn thiện cơ chế quản lý, tăng cường và chấn chỉnh công tác quản lý trên các lĩnh vực trọng điểm. Thực hiện nghiêm các quy định về quản lý và sử dụng đất đai, công sở. Đối với quỹ đất dành cho kinh doanh, xây dựng hạ tầng thị xã, thị trấn, khu trung tâm thương mại, khu dân cư, các cơ sở dịch vụ có vị trí kinh doanh thuận lợi, dễ sinh lợi phải thực hiện cơ chế đấu thầu công khai quyền sử dụng đất. Hoàn thiện hệ thống chính sách, văn bản quy phạm pháp luật, tài chính về đất đai, đăng ký bất động sản.

Thực hiện nghiêm túc Luật Đấu thầu và Luật Xây dựng, đưa công tác đầu tư xây dựng cơ bản đi vào nề nếp nhằm khắc phục tình trạng lãng phí, tiêu cực trong đấu thầu, tham nhũng trong quá trình đầu tư, xây dựng làm ảnh hưởng chất lượng công trình. Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra trong lĩnh vực đầu tư, xây dựng cơ bản, triển khai làm tốt công tác giám sát đầu tư của cộng đồng, xử lý nghiêm đối với các trường hợp vi phạm.

Thực hiện nghiêm các quy định của Luật Ngân sách nhà nước trong tất cả các khâu: lập, thẩm định, phê duyệt, phân bổ dự toán, quản lý, sử dụng, kiểm soát chi và quyết toán kinh phí ngân sách nhà nước. Người đứng đầu cơ quan, đơn vị có sử dụng ngân sách nhà nước chịu trách nhiệm giải trình việc quản lý, sử dụng ngân sách nhà nước được giao theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Thực hiện đồng bộ và đầy đủ về cơ chế tự chủ tài chính, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức, bộ máy, biên chế và kinh phí hoạt động đối với đơn vị sự nghiệp công lập và đối với cơ quan quản lý hành chính nhà nước.

Chấn chỉnh hoạt động mua sắm và quản lý tài sản công. Tài sản công phải được quản lý, sử dụng đúng mục đích, có hiệu quả, bảo đảm thực hành tiết kiệm. Các hoạt động mua sắm, sửa chữa tài sản, hóa giá, thanh lý trong các đơn vị sử dụng ngân sách nhà nước phải thực hiện nghiêm túc đúng quy định, bảo đảm việc mua sắm, đấu giá tài sản nhà nước công khai minh bạch, kể cả các khoản hoa hồng. Khắc phục tiêu cực trong mua sắm công.

Nâng cao ý thức, thực hiện tốt việc tiết kiệm, chống lãng phí trong việc sử dụng xăng xe, điện thoại, điện, nước.. Triển khai việc áp dụng chế độ khoán kinh phí cho các cơ quan hành chính nhà nước, tự chủ trong quản lý, sử dụng kinh phí hoạt động theo quy định.

Thực hiện tốt việc tiếp công dân, tiếp nhận, xử lý đơn thư khiếu nại tố cáo của công dân đúng thẩm quyền, đúng pháp luật và thời gian quy định. Kiên quyết xử lý những đơn vị, cá nhân cố tình để kéo dài hoặc đùn đẩy trách nhiệm giải quyết, vi phạm thời gian giải quyết đơn, thư. Đánh giá năng lực, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan qua việc giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo.

Tăng cường thanh, kiểm tra, giám sát các lĩnh vực trọng điểm, những nơi thường dễ xảy ra vi phạm như lĩnh vực đầu tư xây dựng cơ bản, quản lý sử dụng đất đai, tài chính, ngân hàng, thương mại; những nơi có dấu hiệu ban hành chủ trương, chính sách trái với nghị quyết, chỉ thị của Đảng, pháp luật của Nhà nước và bao che sai phạm của cấp dưới. Đặc biệt chú ý đối tượng là cán bộ, đảng viên, công chức kể cả cấp ủy viên cùng cấp, cán bộ do cấp ủy các cấp quản lý; trước hết là người đứng đầu cơ quan quản lý nhà nước ở các cấp về năng lực lãnh đạo, quản lý, về phẩm chất đạo đức, lối sống, về phong cách và tính tiên phong gương mẫu trong thực hiện nhiệm vụ.

Rà soát và tập trung xử lý dứt điểm các vụ án có liên quan đến tham nhũng, lãng phí. Giải pháp phòng, chống tham nhũng, lãng phí có mối quan hệ mật thiết với nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính.

Vi, phòng, đấu tranh chống tham nhũng, lãng phí nhằm "gạn đục, khơi trong", trong sạch đội ngũ cán bộ, công chức nói chung, xây dựng một nền hành chính thực sự vững mạnh. Ngược lại, có một đội ngũ cán bộ, công chức trong sạch, với nền hành chính công thực thụ, sẽ ngăn chặn, từng bước đẩy lùi tham nhũng, loại bỏ dần các cơ hội, điều kiện phát sinh tham nhũng; ngăn ngừa việc lợi dụng chức vụ quyền hạn để vụ lợi; củng cố lòng tin của nhân dân, thúc đẩy kinh tế - xã hội phát triển.

Thứ năm, chủ động xây dựng, thực hiện đề án quy hoạch, kế hoạch biên chế làm căn cứ cho việc tuyển dụng, bổ nhiệm, sử dụng, luân chuyển, quy hoạch, đào tạo cán bộ, công chức

Xây dựng quy hoạch và kế hoạch biên chế phát triển đội ngũ cán bộ, công chức là công việc thường xuyên của của bộ máy nhà nước và là một phần quan trọng của cải cách hành chính. Đây là quy trình quen thuộc được thực hiện hàng năm, song lại vô cùng quan trọng đối với việc quản lý cán bộ, công chức của các cơ quan, đơn vị nói riêng và hơn hết là có tầm ảnh hưởng đặc biệt quan trọng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội đất nước. Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa VIII) về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đã khẳng định: "*Quy hoạch cán bộ là một nội dung trọng yếu của công tác cán bộ, bảo đảm cho công tác cán bộ đi vào nền nếp, chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài*".

Đáp ứng yêu cầu của công cuộc cải cách hành chính, Chính phủ ban hành Nghị định số 71/2003/NĐ - CP ngày 19/6/2003 về phân cấp quản lý biên chế hành chính sự nghiệp nhà nước, giao thẩm quyền quản lý biên chế cho các ngành, địa phương: "*Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quản lý biên chế trong Bộ, ngành và địa phương do mình quản lý theo quy định*".

Cùng với sự phân công, phân cấp quản lý biên chế như trên, Nghị định 130/2005/NĐ-CP của Chính phủ còn cho phép áp dụng cơ chế khoán kinh phí và biên chế quản lý hành chính trong các cơ quan hành chính nhà nước trên cơ sở chuyển một số dịch vụ trong các cơ quan hành chính sang thực hiện theo chế độ thuê, khoán, hợp đồng.

Những quy định mới này mở ra khả năng to lớn cho việc xác định biên chế hợp lý trong các cơ quan nhà nước. Đề cao trách nhiệm và phát huy quyền chủ động của các Bộ, ngành, địa phương, các đơn vị sự nghiệp nhà nước trong quản lý biên chế hành chính, sự nghiệp nhà nước. Tạo điều kiện cho các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp nhà nước phát huy hiệu lực, hiệu quả trong việc thực hiện nhiệm vụ quản lý tài chính, tổ chức, biên chế và thực hiện chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức, làm cho công tác cán bộ của các cấp ủy có sự chủ động và nề nếp hơn, có tầm nhìn xa hơn. Qua đó, tập hợp, đào tạo và bố trí sử dụng một đội ngũ cán bộ có trình độ chuyên môn và trình độ lý luận chính trị cao hơn; cơ cấu giới, chuyên ngành tiến bộ hơn.

Nhưng thực tế, công tác quy hoạch, kế hoạch biên chế hiện nay vẫn chưa đạt được mục tiêu, yêu cầu đặt ra. Hằng năm các cơ quan nhà nước đều xác định số lượng biên chế của đơn vị mình thường năm sau lớn hơn năm trước, "việc tinh gọn biên chế" không những không thực hiện được mà số lượng biên chế còn không ngừng phình to, việc sử dụng nguồn nhân lực không hiệu quả, có nơi thừa, nơi lại thiếu trầm trọng... Bố trí cán bộ chủ yếu vẫn theo tình huống nên tình trạng hụt hẫng giữa các thế hệ cán bộ, công chức trong mỗi cơ quan, đơn vị còn phổ biến, thiếu đội ngũ cán bộ, công chức nòng cốt kế cận có trình độ chuyên môn cao và các chuyên gia hoạch định chính sách, chiến lược trong thời kỳ chuyển đổi. Nguồn cán bộ, công chức trẻ có kiến thức, trình độ học vấn cao chậm đưa vào quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng để bố trí vào các vị

trí tương xứng. Tỷ lệ cán bộ chủ chốt là nữ còn ít, chưa đạt yêu cầu của công tác cán bộ đề ra. Bộ phận cán bộ dân tộc thiểu số chiếm tỷ lệ thấp trong tổng số cán bộ, công chức nói chung và cán bộ chủ chốt nói riêng. Có thể nhận thấy nguyên nhân của tình trạng trên là:

Việc xây dựng quy hoạch, kế hoạch biên chế của các cơ quan nhà nước chưa khoa học, hầu như do chủ quan của các nhà tổ chức, mà chưa có được sự phân tích công việc và các yêu cầu cho việc thực hiện công việc một cách khoa học để từ đó có một quy hoạch tổng thể, dài hạn về nguồn nhân lực. Vì vậy, Bộ Nội vụ - cơ quan thay mặt Chính phủ quyết định về biên chế không có căn cứ đầy đủ để có sự quyết định chính xác biên chế chung cho nền hành chính nhà nước và cho mỗi bộ, ngành, tỉnh, thành phố. Mặt khác, các địa phương, đơn vị, ngành cũng không có được sự chứng minh khoa học cho nhu cầu nhân sự của mình để cơ quan có thẩm quyền xét duyệt.

Do ngân sách của các cơ quan hành chính được xác định bằng tổng số biên chế nhân với định mức tài chính trên mỗi người/năm, nên hầu như cơ quan nào cũng muốn và đều cố gắng chứng minh cho nhu cầu tăng biên chế hàng năm của mình.

Quy trình xét duyệt biên chế của Bộ Nội vụ còn bất cập, chưa chú ý đến đặc điểm cụ thể của từng vùng, miền, ngành, lĩnh vực để có quyết định biên chế phù hợp, thường Bộ Nội vụ luôn cắt giảm biên chế so với đề nghị của địa phương, dẫn đến tình trạng thiếu hụt công chức so với yêu cầu của công việc.

Do một số cấp ủy, người đứng đầu cơ quan, đơn vị chưa nhận thức đầy đủ về quan điểm, nguyên tắc, nội dung, phương pháp thực hiện theo hướng dẫn của cấp trên; chưa đầu tư đúng mức, chưa sát sao chi đạo, đôn đốc cấp dưới nên ảnh hưởng đến kế hoạch và chất lượng quy hoạch chung. Một số cơ quan tham mưu giúp việc cho cấp ủy, nhất là cơ quan tham mưu về công tác tổ chức cán bộ chưa mạnh dạn đề xuất các giải pháp khả thi trong việc giới

thiếu nguồn ở ngoài các cơ quan, đơn vị; việc gắn công tác đào tạo, bồi dưỡng và bố trí, sắp xếp luân chuyển cán bộ chưa chặt chẽ và đồng bộ. Do vậy, để khắc phục những hạn chế nêu trên, giải pháp đưa ra là: Tinh xây dựng đề án "Xây dựng cơ cấu công chức hành chính bằng phương pháp mô tả, phân tích công việc tại các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh và huyện" làm căn cứ cho việc quyết định số lượng, chất lượng và cơ cấu cán bộ, công chức phù hợp với khối lượng và chất lượng công việc của từng cơ quan đơn vị.

Việc xác định cơ cấu công chức hành chính là cơ sở quan trọng để thực hiện các nội dung khác của công tác quản lý, phát triển đội ngũ cán bộ công chức như qui hoạch phát triển, tuyển dụng công chức, đánh giá hiệu quả thực thi công vụ, đào tạo đội ngũ công chức, tạo động lực khuyến khích công chức nâng cao hiệu quả thực thi công việc. Giúp cho việc xây dựng kế hoạch, quy hoạch biên chế hàng năm khoa học, chính xác, khắc phục tình trạng công chức vừa thừa, vừa thiếu và cơ cấu bất hợp lý như hiện nay. Đề án sử dụng phương pháp khoa học phân tích tổ chức, phân tích công việc, đo lường thời gian làm việc của công chức để xây dựng biên chế, cơ cấu công chức cho các cơ quan hành chính của tỉnh, huyện. Theo tác giả đây là phương pháp vừa áp dụng kinh nghiệm thực tế, vừa có cơ sở khách quan và khoa học để kết luận về biên chế và cơ cấu công chức trong một cơ quan, đơn vị. Xác định biên chế căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ được giao bằng phương pháp kê khai, mô tả, phân tích công việc thông qua kết quả thực hiện nhiệm vụ của từng công chức.

Kê khai, mô tả công việc giúp cho việc xác định biên chế đảm bảo cơ sở khoa học và sát thực tế hơn. Quá trình thực hiện kê khai, mô tả, đo lường, phân tích công việc sẽ giúp cho lãnh đạo các cơ quan, đơn vị đánh giá khái quát toàn bộ quá trình thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị; có chức năng, nhiệm vụ nào còn chồng chéo hoặc bỏ sót không, hiệu quả sử dụng thời gian

làm việc, cũng như phương pháp, cách thức, quy trình tiến hành công việc của từng công chức như thế nào, để từ đó có phương án điều chỉnh, bố trí sắp xếp, phân công lại công việc cho phù hợp và đạt hiệu quả cao hơn, tiến tới xây dựng một quy trình chuẩn cho từng loại công việc; đồng thời đánh giá được chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức và có phương án điều chỉnh, sắp xếp lại tổ chức cho hợp lý; có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao hiệu quả sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức.

Để thực hiện được đề án phải tranh thủ sự ủng hộ của lãnh đạo các cấp, các ngành, nhất là lãnh đạo tỉnh đối với việc triển khai thực hiện đề án. Lựa chọn chuyên gia là những người có nhiều kinh nghiệm lập kế hoạch, tổng hợp, phân tích, đánh giá xây dựng đề án; triển khai và giám sát kết quả thực hiện đề án. Phải xây dựng kế hoạch hoạt động một cách chi tiết cụ thể. Thường xuyên kiểm tra việc thực hiện, kịp thời điều chỉnh, tháo gỡ những vướng mắc trong quá trình thực hiện kế hoạch. Tranh thủ được nguồn lực tài chính từ nguồn kinh phí dành cho cải cách hành chính của địa phương, đề nghị hỗ trợ từ trung ương trong khuôn khổ các dự án về cải cách hành chính, nhất là sự hỗ trợ để đào tạo nguồn nhân lực thực hiện đề án, trong đó chủ yếu là đội ngũ cán bộ chuyên trách làm công tác tổ chức cán bộ trong các cơ quan hành chính nhà nước. Công việc này đòi hỏi tinh thần, ý thức trách nhiệm và nỗ lực to lớn của tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân và sự tham mưu tích cực của Sở Nội vụ với vai trò người trực tiếp thực hiện đề án. Chỉ có như thế, việc xây dựng quy hoạch cán bộ công chức mới đạt được hiệu quả như mong muốn, xây dựng bộ máy hành chính tinh gọn và hoạt động có hiệu quả.

Thứ sáu, áp dụng các công cụ nâng cao chất lượng hoạt động công vụ

Rà soát các văn bản hiện hành về công tác quản lý cán bộ, hoàn thiện các quy trình tuyển dụng, thi tuyển, tiếp nhận, quy hoạch, đào tạo, luân chuyển,

điều động, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức, quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm pháp lý của cán bộ, công chức hành chính trong thực thi công vụ đảm bảo đội ngũ cán bộ, công chức hành chính thực sự có phẩm chất đạo đức tốt và có trình độ năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao. Việc rà soát các văn bản quy định về quản lý cán bộ, công chức hành chính cần phải dựa trên những nguyên tắc cơ bản của Hiến pháp, Luật, Pháp lệnh, các Nghị định của Chính phủ, quyết định của Thủ tướng, Thông tư hướng dẫn về công tác cán bộ, công chức.

Áp dụng các công cụ kiểm tra, kiểm định đánh giá năng lực, hiệu quả làm việc của cán bộ, công chức hành chính, tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính. Thực hiện chế độ thanh tra, kiểm tra công vụ định kỳ và đột xuất ở tất cả các ngành, các cấp, kịp thời phát hiện và chấn chỉnh ngay các sai phạm. Đồng thời, gắn liền với hoạt động tăng cường và nâng cao hiệu quả việc kiểm tra, thanh tra thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở trong các cơ quan, cấp chính quyền, Nhà nước. Phải xem đây là nhiệm vụ thường xuyên và liên tục chứ không chỉ là phong trào, khẩu hiệu.

Xử lý nghiêm minh các hành vi vi phạm trong hoạt động công vụ bằng các hình thức kỷ luật và xử lý hành chính. Ngoài ra, cần đẩy mạnh việc áp dụng công nghệ thông tin trong việc quản lý và theo dõi giải quyết công vụ. Hiện nay, khối lượng công việc, dịch vụ công ngày càng đa dạng, chiếm khối lượng lớn. Việc áp dụng công nghệ thông tin vào quản lý, theo dõi tiến độ, chất lượng công việc là rất cần thiết. Các cơ quan, tổ chức cần đầu tư xây dựng đề án quản lý hoạt động công vụ bằng công nghệ thông tin, việc quản lý được bắt đầu ngay từ khâu tiếp nhận đến xử lý, giúp cho người quản lý, hoặc người đảm nhiệm có thể theo dõi công việc có đảm bảo thời gian, thời hiệu hay không, đúng quy định của pháp luật hay không? tránh được sự ùn tắc, tồn đọng ở một số cơ quan, đơn vị như hiện nay.

Đổi mới phương thức, nội dung đánh giá cán bộ, công chức hành chính. Việc đánh giá cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay về hình thức có vẻ khách quan, khoa học, nhưng thực chất còn mang tính hình thức, không xác thực, theo xu hướng chạy theo thành tích. Để đảm bảo tính khách quan, xác thực trong đánh giá cán bộ, công chức hành chính cần áp dụng chế độ khách hàng đánh giá cán bộ, công chức hành chính, nâng cao vai trò phản biện của xã hội đối với hoạt động công vụ. Vì khách hàng của cán bộ, công chức hành chính chính là đối tượng các đối tượng thụ hưởng các dịch vụ hành chính do cán bộ, công chức hành chính cung cấp. Họ có thể là cá nhân, cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp... chính họ là những người đưa ra những ý kiến đánh giá chính xác nhất về thái độ, chất lượng phục vụ của cán bộ, công chức hành chính. Từ đó, cơ quan, tổ chức quản lý cán bộ, công chức hành chính có biện pháp chấn chỉnh kịp thời nâng cao chất lượng hoạt động công vụ.

Thứ bảy, thực hiện tốt công khai hóa các hoạt động công vụ

Công khai không chỉ là công khai chính sách, pháp luật của Nhà nước, mà phải công khai mọi hoạt động nhà nước, mọi công vụ trong cơ quan, tổ chức (trừ những vấn đề bí mật đã được quy định). Công khai là tiền đề của minh bạch trong đời sống nhà nước và xã hội, không có công khai thì không thể có minh bạch, nếu không công khai, minh bạch tất yếu sẽ dẫn đến sự lạm quyền, nạn ô dù, bè phái trong các cơ quan, tổ chức, dẫn đến quan liêu tham nhũng. Công khai thể hiện tính trong sáng, trung thực của công quyền, của con người. Do đó, cả chế độ công vụ và mọi cán bộ, công chức trong công vụ phải thực sự tôn trọng nguyên tắc công khai.

Công khai hóa quá trình tuyển chọn, sử dụng, đánh giá cán bộ, công chức, đưa các yêu cầu đạo đức công vụ vào nội dung tuyển dụng và đánh giá kết quả hoạt động của cán bộ, công chức. Xây dựng quy định cụ thể các hành

vi cán bộ, công chức được làm, hoặc không được làm, công khai các lợi ích của công chức.

Công khai các quy định về thủ tục hành chính để dân biết, thực hiện và giám sát, chú trọng công khai thủ tục hành chính ở các lĩnh vực nhạy cảm, thiết thực với dân như: Công khai thẩm quyền, trình tự thủ tục và thời hạn cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, quy hoạch chi tiết và việc phân lô đất ở, đối tượng được giao đất làm nhà ở, bảo đảm công bằng.

Thực hiện quy chế dân chủ cơ sở trong các cơ quan hành chính công quyền, đảm bảo chế độ công khai hóa trong hoạt động công vụ, nhất là trong các lĩnh vực, công việc có quan hệ với công dân, với lĩnh vực tài chính - ngân sách. Thực hiện nghiêm chế độ kiểm toán và các chế độ bảo vệ công sản và ngân sách nhà nước.

3.2.2. Kiến nghị

Đối với Trung ương và Chính phủ

Nhóm kiến nghị về bổ sung pháp lệnh công chức. Xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức nằm trong tổng thể chung của các chính sách liên quan đến cán bộ của Đảng cũng như hệ thống pháp luật của Nhà nước. Những tư tưởng cải cách hành chính gắn liền với việc xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức làm việc trong hệ thống chính trị nói chung và bộ máy hành chính nhà nước nói riêng đã được quy định. Tuy nhiên, cần có những đạo luật cụ thể gắn liền với việc xây dựng, phát triển và quản lý đội ngũ cán bộ, công chức làm việc trong từng hệ thống cụ thể. Đặc biệt cần thay đổi cách tư duy về việc đưa người vào trong các cơ quan chuyên môn theo “mô hình chức nghiệp” hiện nay bằng cách đưa người vào làm việc trong các cơ quan chuyên môn theo mô hình việc làm, gắn với từng vị trí cụ thể.

Quy chế công vụ, thanh tra công vụ phải được hoàn thiện: Cần

nhANH chóng ban hành Luật Công vụ thay thế cho Pháp lệnh Cán bộ, công chức. Trong đó đưa ra những quy định có tính kỷ luật cao và kiên quyết... tính chuyên nghiệp của công chức; Xây dựng quy chế công vụ chặt chẽ, rõ ràng nhằm xác định rõ trách nhiệm của người công chức khi thi hành công vụ, tăng cường kỷ cương, trách nhiệm của đội ngũ công chức. Xây dựng chế độ thanh tra công vụ và lực lượng thanh tra công vụ để đảm bảo cho quy chế công vụ được thực thi nghiêm túc.

Luật Công vụ ra đời sẽ giúp thay đổi cơ chế tuyển dụng, sử dụng cán bộ, công chức hiện nay. Công vụ và công chức có mối quan hệ biện chứng với nhau, công vụ là công việc, còn công chức là những người thực hiện công việc đó. Công việc có được tổ chức khoa học, hợp lý thì hoạt động của con người mới đạt hiệu quả cao, ban hành Luật Công vụ là một yêu cầu tất yếu khách quan và cấp thiết, pháp luật công vụ của công chức hành chính có ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng, đến việc nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức trong nền kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế. Hơn nữa, một trong những nội dung cơ bản và quan trọng trong thực hiện chương trình tổng thể cải cách hành chính hiện nay là vấn đề hoàn thiện chế độ công vụ và nâng cao năng lực, chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức, gắn việc hoàn thiện pháp luật công vụ của công chức hành chính với xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức có chất lượng đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới. Việc ban hành Luật Công vụ là một công việc cấp bách, tạo động lực cho cải cách hành chính, trong đó có vấn đề về chế độ khen thưởng, kỷ luật gắn với kết quả, hiệu quả công tác của cán bộ, công chức là một đòi hỏi khách quan, nhằm xây dựng nền công vụ đáp ứng nhu cầu hội nhập quốc tế, xây dựng một nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại, có tính quyết định sự thành bại của công cuộc đổi mới, sự thành công của sự nghiệp công nghiệp hóa,

hiện đại hóa đất nước. Việc ban hành Luật Công vụ nhằm hoàn thiện hành lang pháp lý, phân biệt rõ các loại công chức, những đặc thù riêng về trình độ chuyên môn, quyền lợi và trách nhiệm công vụ, cách thức tuyển dụng, bố trí, sử dụng và luân chuyển công chức trong các lĩnh vực, tạo thuận lợi cho việc thực hiện chủ trương đẩy mạnh xã hội hóa.

Kiến nghị ban hành Luật về Thủ tục hành chính. Bởi vì cải cách hành chính có một ý nghĩa đặc biệt quan trọng nhằm nâng cao trình độ khoa học và năng lực thực tiễn cần thiết để xây dựng một nền hành chính mang đậm bản sắc dân tộc, nhưng có thể hội nhập cùng các nền hành chính tiên tiến trong khu vực và trên thế giới. Tuy nhiên, cải cách hành chính là một công việc phức tạp, khó khăn vì đụng chạm đến tổ chức bộ máy, đến con người, đến quan điểm, phương thức làm việc và vấn đề đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Do đó, việc ban hành Luật thủ tục hành chính là cơ sở pháp lý để ban hành, thực hiện thống nhất, công khai các quy trình, thủ tục hành chính trong giải quyết công việc giữa các cơ quan nhà nước, công chức với công dân, doanh nghiệp, góp phần thực hiện có hiệu quả mục tiêu cải cách hành chính cũng như nội dung Luật phòng, chống tham nhũng và Luật thực hành tiết kiệm, chống lãng phí. Thủ tục hành chính càng công khai, minh bạch, rõ ràng, đơn giản, dễ hiểu, dễ thực hiện, sẽ xác định rõ ràng thẩm quyền, trách nhiệm đối với công chức trong thực thi công vụ và càng tạo thuận lợi cho người dân và doanh nghiệp, khắc phục xu hướng cơ quan hành chính dành thuận lợi về mình, đẩy khó khăn về phía người dân, doanh nghiệp, tạo kẻ hở cho các hành vi tiêu cực, tham nhũng, lạm dụng chức quyền, đùn đẩy trách nhiệm. Chính thực tế này đòi hỏi phải luật hóa các quy định liên quan đến thủ tục hành chính, gắn công tác rà soát, cải cách thủ tục hành chính với việc rà soát những nội dung về thẩm quyền của các cơ quan hành chính, xác định rõ trách nhiệm của cán

bộ, công chức, thực hiện có kết quả việc phân công, phân cấp, xã hội hóa nhằm phục vụ nhân dân tốt hơn, thích ứng hơn với yêu cầu quản lý nhà nước trong cơ chế kinh tế thị trường.

Kiến nghị thay đổi cơ chế trả lương theo thâm niên sang chế độ trả lương theo việc làm và theo hiệu quả công việc. Cần tiếp tục thực hiện cải cách chính sách tiền lương, cách trả lương phù hợp với việc đổi mới cơ chế quản lý trong thực hiện quyền tự chủ đối với từng loại hình tổ chức. Vấn đề tiền lương nói chung và vấn đề tiền lương của cán bộ, công chức nói riêng là một vấn đề rất phức tạp, liên quan đến mọi vấn đề kinh tế - xã hội và luật pháp. Tuy đã qua nhiều lần cải cách tiền lương, nhưng có thể nói hiện nay hệ thống tiền lương của cán bộ, công chức không còn phù hợp. Tiền lương chưa đủ sống, không đủ trang trải cho các nhu cầu thiết yếu và không là nguồn thu nhập chính của cán bộ, công chức. Tiền lương không còn có ý nghĩa khuyến khích, động viên cán bộ, công chức làm việc, các cơ quan nhà nước khó thu hút được nhân tài, tình trạng “chảy máu chất xám” trong khu vực nhà nước ngày càng gia tăng, nhất là ở khu vực đô thị

Chính vì thế, việc tiếp tục thực hiện cải cách chính sách tiền lương đang trở thành vấn đề bức xúc, cần có quan điểm coi tiền lương là khoản chi cho đầu tư phát triển nguồn nhân lực, chứ nếu chỉ coi đó là một khoản chi cho tiêu dùng trong cân đối ngân sách nhà nước thì sẽ làm giảm vai trò của tiền lương như là động lực cơ bản của người lao động. Lao động của cán bộ, công chức là lao động “chất xám” phức tạp, thực hiện chức năng tổ chức quá trình ra quyết định và tổ chức thực hiện các quyết định quản lý. Sản phẩm lao động không thể đánh giá ngay được mà phải có quá trình đưa vào thực hiện, áp dụng trong thực tế mới có thể đánh giá được.

Nói chung, để xây dựng và nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức tận tụy phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất

nước cần tiếp tục thực hiện cải cách chính sách tiền lương, cần nghiên cứu thực hiện chế độ trả lương theo việc làm và theo hiệu quả công việc. Với cách trả lương này sẽ gắn với chế độ trách nhiệm công vụ của mỗi cá nhân và tổ chức, sẽ giải quyết có hiệu quả được nhiều vấn đề thuộc vị trí công tác, chức danh, tiêu chuẩn, biên chế và cơ cấu công chức, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức...phù hợp với việc đổi mới cơ chế quản lý trong thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm đối với từng loại hình tổ chức và để thực hiện được cơ chế tự chủ một cách đúng nghĩa cần căn cứ nhu cầu công việc và đối với từng loại cán bộ, công chức, thực hiện đồng bộ chính sách tinh giản biên chế. Bên cạnh đó, cần mạnh dạn thay đổi cơ chế nâng bậc lương không nên chỉ theo thâm niên “đến hẹn lại lên”, mà nên theo chất lượng thực hiện công vụ của công chức và do thủ trưởng cơ quan quyết định.

Chính sách tiền lương phù hợp sẽ khuyến khích cán bộ, công chức làm việc có hiệu quả, yên tâm với công việc được giao và không ngừng phấn đấu để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng được yêu cầu của công vụ. Tiền lương phải là động lực thúc đẩy tăng năng suất lao động và hiệu suất công tác, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, phục vụ nhân dân ngày càng tốt hơn và bảo đảm cho bộ máy hoạt động có hiệu lực, hiệu quả, trong sạch, vững mạnh. Các kiến nghị và thay đổi hệ thống pháp luật chung đòi hỏi nỗ lực của cả hệ thống và đồng thời là điều kiện cần cho tinh thực hiện có kết quả các nhóm giải pháp nêu trên.

Đối với Tỉnh uỷ, Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Trị

Tập trung xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị của tỉnh nhằm đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong thời kỳ mới, thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế... là nhiệm vụ rất quan trọng.

Tiếp tục thực hiện công tác quy hoạch cán bộ dự bị theo tinh thần Nghị quyết số 42- NQ/TW ngày 30/11/2004 của Bộ chính trị về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; chuẩn bị đội ngũ cán bộ dự bị dồi dào đáp ứng yêu cầu bố trí, bổ nhiệm cán bộ.

Đẩy mạnh công tác quy hoạch cán bộ dài hạn, chú trọng quản lý, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trẻ diện quy hoạch dài hạn, ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở cơ sở nhằm tạo bản lĩnh và khả năng lãnh đạo, quản lý toàn diện đồng thời góp phần nâng cao năng lực, trình độ cho đội ngũ nguồn cán bộ từ cơ sở đáp ứng đầy đủ điều kiện, tiêu chuẩn ngạch công chức theo qui định.

Tiếp tục thực hiện chương trình đào tạo cán bộ trẻ có triển vọng. Hoàn thành quy chế quản lý sử dụng cán bộ đã được đào tạo, bồi dưỡng, tạo môi trường cho cán bộ, công chức phát huy khả năng, tài năng và đóng góp hết mình cho sự nghiệp phát triển chung của Tỉnh, có chính sách thu hút chất xám vào hệ thống chính trị góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ lãnh đạo, quản lý chuyên môn và cán bộ khoa học đầu ngành.

Thực hiện công tác đào tạo theo quy hoạch trước mắt và quy hoạch dài hạn. Đảm bảo nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của Tỉnh theo tinh thần chủ trương của Tỉnh ủy “trình độ cán bộ của cơ quan tỉnh cao hơn trình độ qui định chung một bậc”. Tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng nhằm chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh theo tiêu chuẩn đã qui định, mở rộng nhiều phương thức đào tạo, nhiều ngành nghề đào tạo, đảm bảo yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức ở các cấp, các ngành của Tỉnh.

Đổi mới nội dung chương trình và phương pháp giảng dạy để nâng cao chất lượng đào tạo. Cán bộ, công chức ngoài phân trang bị có hệ thống

lý luận của chủ nghĩa Mác- Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước ta cần thường xuyên được bồi dưỡng những kỹ năng trong thực thi công vụ nhằm đáp ứng được yêu cầu chung trong tình hình hội nhập quốc tế. Quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ giảng dạy và quản lý có số lượng phù hợp và chất lượng cao đồng thời trang bị cơ sở vật chất kỹ thuật cho cơ sở đào tạo để phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng ngày càng phát triển, đi vào nề nếp, chính qui và hiện đại trong thời gian tới.

KẾT LUẬN

Qua nghiên cứu nội dung học thuyết chính danh của Nho giáo, nếu chúng ta loại bỏ đi những yếu tố bất hợp lý như là bất bình đẳng, thang bậc xã hội, gạt lọc những nhân tố hợp lý của học thuyết thì nó rất có ý nghĩa đối với xã hội hiện đại. Vận dụng nó chúng ta xây dựng con người mới xã hội chủ nghĩa có tâm trong sáng, có trí tuệ và thể lực tốt, có lập trường quan điểm vững vàng, có trách nhiệm với mình, với mọi người, có lòng yêu thương đồng loại, luôn phấn khởi và tin tưởng đem hết nhiệt tình, trí tuệ và năng lực của mình đóng góp một cách tích cực vào cuộc phấn đấu chung của cả nước và thế giới.

Để phát triển đất nước ngày càng giàu mạnh thì chúng ta phải phát huy nhân tố con người, khuyến khích người dân học tập nâng cao trình độ, phải học tập khí tiên học, tinh thần học, thái độ học của Nho giáo để không những tu dưỡng rèn luyện thành con người có đức mà còn phải học khoa học kỹ thuật để áp dụng và phát triển đất nước. Phải tôn trọng và sử dụng người hiền tài, tạo điều kiện cho họ làm việc phù hợp với sở trường của từng người để tạo ra được giá trị cao trong lao động, làm cho họ dù ở cương vị nào cũng hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Trong tiến trình cải cách nền hành chính nhà nước, cùng với việc điều chỉnh cơ cấu bộ máy hành chính nhà nước, cải cách thể chế, cải cách thủ tục hành chính vấn đề xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước có một vị trí hết sức quan trọng. Xây dựng, phát triển đội ngũ công chức hành chính nhà nước có năng lực, phẩm chất đạo đức đáp ứng được những yêu cầu của thực tiễn, của những cải cách về tổ chức bộ máy hành chính là một nhiệm vụ, một bộ phận không thể tách rời của công cuộc cải cách hành chính trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Với mục đích xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính thực sự vững mạnh, đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh Quảng Trị, tác giả luận văn đã vận dụng có chọn và những yếu tố phù hợp nhất trong học thuyết Chính danh của Nho giáo đồng thời phân tích, đánh giá thực trạng của công tác cán bộ và thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính tỉnh Quảng Trị, rút ra nguyên nhân ưu điểm, nguyên nhân hạn chế, so sánh những yêu cầu của công cuộc cải cách hành chính với đội ngũ cán bộ, công chức hành chính để đề ra 07 giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính vừa có cơ cấu khoa học, vừa đảm bảo số lượng, chất lượng, phù hợp với đặc điểm tỉnh nhà, góp phần thực hiện thành công mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Tuy nhiên, công cuộc cải cách hành chính nói chung, các giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nói riêng muốn thành công phải được thực hiện một cách đồng bộ. Trách nhiệm trước hết thuộc về Chính phủ, Bộ Nội vụ, các Bộ, ngành có liên quan, Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân, các sở, ban ngành tỉnh Quảng Trị và cũng là trách nhiệm ý thức của mỗi cán bộ, công chức và nhân dân cùng chung tay, chung sức vì sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa của cả nước.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Phan Bội Châu (1998), *Khổng học đấng*, Nxb Văn hóa thông tin, Hà Nội.
- [2] Ngô Vinh Chính (chủ biên) (1988), *Đại cương lịch sử văn hóa Trung Quốc*, Nxb Văn hóa thông tin, Hà Nội.
- [3] Đoàn Trung Còn (Dịch giả) (1996), *Luận Ngữ*, Nxb Thuận Hóa, Huế.
- [4] Đoàn Trung Còn (Dịch giả) (1996), *Đại học Trung dung*, Nxb Thuận Hóa, Huế
- [5] Đoàn Trung Còn (Dịch giả) (1996), *Mạnh Tử*, Tập Hạ, Nxb Thuận Hóa, Huế.
- [6] Đoàn Trung Còn (Dịch giả) (1996), *Mạnh Tử*, Tập Thượng, Nxb Thuận Hóa, Huế.
- [7] Quang Đạm (1994), *Nho giáo xưa và nay*, Nxb Văn hóa, Hà Nội.
- [8] Đảng bộ tỉnh Quảng Trị (2010), *Nghị quyết đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XV, nhiệm kỳ 2010 - 2015*.
- [9] Đảng Cộng sản Việt Nam (1987), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI*, Nxb Sự thật, Hà Nội.
- [10] Đảng Cộng sản Việt Nam (1991), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII*, Nxb Sự thật Hà Nội.
- [11] Đảng Cộng sản Việt Nam (1996), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [12] Đảng Cộng sản Việt Nam (1998), *Văn kiện Hội nghị lần thứ 4 Ban chấp hành Trung ương khóa VIII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [13] Đảng Cộng sản Việt Nam (1998), *Văn kiện Hội nghị lần thứ 5 Ban chấp hành Trung ương khóa VIII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [14] Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [15] Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

- [16] Phan Đại Doãn (chủ biên) (1994), *Một số vấn đề về Nho giáo Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [17] Nguyễn Đăng Duy (1997), *Nho giáo với văn hóa Việt Nam*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
- [18] Thế Gia (1999), "Thành phố Hồ Chí Minh xét xử vụ án EPCO - Minh Phụng", *Báo Nhân dân*, ngày 15/5, tr. 8.
- [19] Trần Văn Giàu (1980), *Giá trị tinh thần truyền thống của dân tộc Việt Nam*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
- [20] Lý Trường Hải (2002), *Khổng Tử*, Nxb Văn hóa thông tin, Hà Nội.
- [21] Mai Trung Hậu (1995), "Chữ Hán và Nho giáo đâu phải là truyền thống văn hóa của dân tộc Việt Nam", *Thông tin lý luận*, (2), tr. 42.
- [22] Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Khoa Văn hóa xã hội chủ nghĩa (1997), *Văn hóa xã hội chủ nghĩa* (Tập bài giảng), Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [23] Hội đồng nhân dân tỉnh Quảng Trị (2012), *Báo cáo Thẩm tra của Ban Pháp chế tại kỳ họp thứ 6 HĐND tỉnh khoá VI*
- [24] Trần Đình Hượu (1994), *Đến hiện đại từ truyền thống*, Chương trình Khoa học công nghệ cấp Nhà nước KX-07, Hà Nội.
- [25] Vũ Khiêu (chủ biên) (1991), *Nho giáo xưa và nay*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
- [26] Vũ Khiêu (1997), *Nho giáo và phát triển ở Việt Nam*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
- [27] Trần Khuê, Nguyễn Thị Thanh Xuân (1994), "Chớ nhầm lẫn về sự cất cánh của 5 con rồng", *Thông tin lý luận*, (10), tr. 43.
- [28] Trần Trọng Kim (1992), *Nho giáo*, Nxb thành phố Hồ Chí Minh.
- [29] Phan Huy Lê (1992), "Vấn đề dân chủ trong truyền thống Việt Nam", *Thông tin lý luận*, (9), tr. 26- 29.

- [30] Nguyễn Hiến Lê (1996), *Khổng Tử*, Nxb Văn hóa, Hà Nội.
- [31] V.I. Lênin (1997), *Toàn tập*, tập 41, Nxb Tiến bộ, Mátxcova.
- [32] Hầu Ngoại Lư, Triệu Kỳ Bân, Đỗ Quốc Tường (1959), *Bàn về tư tưởng cổ đại Trung Quốc*, Nxb Sự Thật, Hà Nội.
- [33] Hồ Chí Minh (1987), *Toàn tập*, tập 7, Nxb Sự thật, Hà Nội.
- [34] Hồ Chí Minh (1995), *Toàn tập*, tập 4, Nxb Chính trị quốc gia Hà Nội.
- [35] Hồ Chí Minh (1995), *Toàn tập*, tập 5, Nxb Chính trị quốc gia Hà Nội.
- [36] Hồ Chí Minh (1999), *Sửa đổi lối làm việc*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [37] Đỗ Mười (1991), *Xây dựng nhà nước của nhân dân - Thành tựu, kinh nghiệm đổi mới*, Nxb Sự thật Hà Nội.
- [38] Đỗ Mười (1995), "Xây dựng và hoàn thiện chính quyền ngang tầm phát triển đất nước", *Tạp chí Cộng sản*, (3), tr. 7-8.
- [39] Đỗ Mười (1997), "Xây dựng Nhà nước và Quốc hội thật sự của dân, do dân, vì dân", *Tạp chí Cộng sản*, (9), tr. 3-8.
- [40] Phan Ngọc (1994), "Khổng giáo và môi trường Đông Nam Á", *Văn hóa và Đời sống*, (3), tr. 83.
- [41] Phan Ngọc (1997), *Sứ ký Tư Mã Thiên*, Nxb Văn học, Hà Nội.
- [42] Quang Phong, Lâm Duật Thời (1963), *Bàn về Khổng Tử*, Nxb Sự thật, Hà Nội.
- [43] Lỗ Tấn (1971), *Tuyển tập*, Nxb Văn học, Hà Nội.
- [44] Lê Sỹ Thắng (Chủ biên) (1994), *Nho giáo tại Việt Nam*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
- [45] Lê Sỹ Thắng (Chủ biên) (1997), *Lịch sử tư tưởng Việt Nam*, tập 2, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
- [46] Trần Ngọc Thêm (2001), *Tìm về bản sắc văn hóa Việt Nam*, Nxb thành phố Hồ Chí Minh.

- [47] Vi Chính Thông (1996), *Nho gia với Trung Quốc ngày nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [48] Nguyễn Tài Thư (1997), *Nho học và nho học ở Việt Nam*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
- [49] Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Trị (2012), *Báo cáo số lượng, chất lượng công chức từ cấp huyện trở lên năm 2012*
- [50] Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Trị (2012), *Báo cáo tổng hợp phân loại, đánh giá viên chức 2012*

Bảng 2.1

ỦY BAN NHÂN DÂN
TỈNH QUẢNG TRỊ

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

BM01/BNV

**BÁO CÁO SỐ LƯỢNG, CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC TỪ CẤP
HUYỆN TRỞ LÊN NĂM 2012**

(Thời điểm báo cáo tính đến 31/12/2012)

Đơn vị tính: người

STT	Tên đơn vị	Tổng số biên chế được giao Tổng số công chức hiện có		Trong đó			Chia theo ngạch công chức					Trình độ đào tạo chia theo																
				Nữ	Đảng viên	Dân tộc thiểu số	Tôn giáo	C. viên cao cấp và tương đương	Chuyên viên chính và tương đương	Chuyên viên và tương đương	Cán sự và tương đương	Nhân viên	Chuyên môn					Chính trị		Tin học		Ngoại ngữ						
													Tiền sĩ	Thạc sĩ	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	Sơ cấp	Cử nhân	Cao cấp	Trung cấp	Sơ cấp	Trung cấp trở lên	Chứng chỉ	Tiếng Anh		Ngoại ngữ khác	
																									Đại học trở lên	Chứng chỉ (A,B,C)		Đại học trở lên
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
A. CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC																												
1	Ban Dân tộc	30	31	8	21	4		2	24				3	23	4	1	1	7	4		1	25	2	26				
2	Ban QL KKT	30	28	5	21			3	23	1			1	25	1	2	3	3	18		27	2	25	1				
3	Sở Công thương	90	88	20	50		1	10	63	13			75	1	11	4	5	8	71	2	67	1	67	1				
4	Sở Giáo dục và ĐT	55	114	27	95		2	41	63	3	3		32	76	1	3	8	10	26		8	104	2	87				
5	Sở Giao thông - VT	34	39	6	34			5	32	1	1		5	32	1	1	3	6	3		2	36	2	36				
6	Sở Kế hoạch & ĐT	40	44	20	29			9	32		3		5	39			5	11	25		1	43	4	40				
7	Sở Khoa học & CN	32	31	7	23		2	9	18		1	2	4	23		1	1	12	4		6	24		29				
8	Sở LD, TB & XH	41	45	13	35			9	33	2	1		4	40		1	6	6	15		1	39	1	36	1			
9	Sở Nội vụ	59	56	21	39		1	14	32	4	5		2	50	3	1	4	11	15	4	2	51	2	43	1			
10	Sở NN & PTNT	277	260	50	175	1	1	32	179	27	18		49	171	4	22	11	12	36	41	12	1	225	8	226			
11	Sở Ngoại vụ	21	19	8	12			4	14	0	1		1	17	1		3	1			18	12	4	5				
12	Sở Tài chính	48	44	15	28			11	30	1	1		2	40	1	4	7	9		3	40	1	42					
13	Sở TN & MT	43	45	13	22		2	8	34		1	1	6	37		1	3	7	6		3	38	2	43				
14	Sở Tư pháp	20	22	14	17			4	19				1	22			5	11		1	23	1	23					
15	Sở Thông tin & TT	24	26	11	18		1	3	17		4		2	21	2	1	4	5	14	4	4	21	1	21				
16	Sở VH, TT & DL	41	46	15	31			14	30		2	1	5	39	1	10	7	8	21	1	39	3	37					
17	Sở Xây dựng	32	32	8	21			5	23		3	1	2	25	1	2	4	9	13		29	2	25					

18	Sở Y tế	55	86	24	63				37	40	5	3	7	37	29	7	5	12	18	11	15	1	80	4	78		
19	Thanh tra tỉnh	32	31	8	24				6	24		1		1	30			3	5	6		1	29	1	29		
20	VP Đoàn ĐBQH & HĐND tỉnh	28	20	8	13			1	3	12		4		1	19				7				20	2	18		
21	VP UBND tỉnh	48	42	13	40			5	13	13	7	4	1	8	26	4	3	8	11	4	15	3	40	3	39		
22	VP BCD PC TN	6	6	3	5			1	1	3	1	1			5	1	1		2	1	3	1	5		5		
Tổng		1086	1155	317	816	5	0	17	243	758	65	57	13	171	864	6	63	28	82	181	201	211	41	984	56	979	9
B		ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP TRỰC THUỘC UBND TỈNH																									
1	Trường CDSF Q.Tri		1	1	1				1				1						1						1		
2	Đài PT và TH tỉnh		1						1					1					1					1		1	
Tổng		0	2	1	1	0	0	0	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	2	0

C		UBND CÁC HUYỆN, THỊ XÃ, THÀNH PHỐ																									
1	hành phố Đồn Hà	117	131	42	69				2	125	3	1		2	122	2	2	3	6	8	24	2	6	123	3	125	
2	Thị xã Quảng Trị	80	85	28	71				4	74	3	4		1	81	7	1		7	6	31	3	5	75		76	
3	Huyện Vĩnh Linh	104	181	35	89				5	160	7	9		13	159	8	1	6	13	26	3	5	167	1	169		
4	huyện Gio Linh	100	156	30	67				1	145	7	2			147	3	3	2	3	19	28		3	143		147	
5	Huyện Triệu Phong	105	165	27	80				3	148	9	5		3	154	1	7		5	22	13		3	153		160	
6	huyện Hải Lăng	105	143	23	71				4	134	3	2		5	130	2	4	2	11	10	33		2	136	2	138	
7	Huyện Cam Lộ	87	121	30	60	4			4	97	15	5		1	103	3	12	2	4	14	17	1	1	114	1	115	
8	huyện Đakrông	104	127	28	64	9			4	113	5	4		5	113	1	5	2	2	15	6	1	1	114	5	116	
9	Huyện Hướng Hóa	110	165	22	76	6			3	143	15	4		2	141	2	16	4	3	27	28	7	4	76		76	
10	huyện Đào Cờ Cờ	15	23	5	28				1	15	1	6			11	1	11			10	4	23	4	29		32	
Tổng		927	1297	270	675	19	0	0	31	1154	68	42	0	32	1161	22	69	16	47	144	210	40	34	1130	12	1154	0
Tổng cộng (A, B, C)		2013	2454	588	1492	24	0	17	276	1912	133	99	14	203	1024	28	132	44	129	327	411	251	75	2115	68	2135	9

Tổng số công chức hiện có bao gồm: Tổng số công chức hành chính và người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập (Không kể những người là cán bộ).

Bảng 2.2

ỦY BAN NHÂN DÂN
TỈNH QUẢNG TRỊ

BM02

BÁO CÁO TỔNG HỢP PHÂN LOẠI, ĐÁNH GIÁ
VIÊN CHỨC NĂM 2012

TT	Cơ quan, đơn vị	Tổng số (người)	Mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ								Ghi chú
			Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ		Hoàn thành tốt nhiệm vụ		Hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực		Không hoàn thành		
			Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
I	Viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND tỉnh										
1	Đài Phát thanh - Truyền hình	95	46	48.4%	41	43.2%	8	8.4%			
2	Trường Cao đẳng Sư phạm Quảng Trị	141	44	31.2%	46	32.6%	51	36.2%			
Tổng		236	90	38.1%	87	36.9%	59	25%	0	0	

II Viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc các sở, ban, ngành											
1	Sở Công thương	10	5	50.0%	4	40.0%	1	10.0%		0.0%	01 viên chức trong thời gian thử việc nên chưa xếp loại
2	Sở Giáo dục và Đào tạo	2131	856	40.2%	1127	52.9%	146	6.9%	2	0.1%	
3	Sở Giao thông Vận tải	164	25	15.2%	126	76.8%	11	6.7%	2	1.2%	
4	Sở Khoa học và Công nghệ	19	14	73.7%	5	26.3%					
5	Sở Lao động, Thương binh và Xã hội	73	11	15.1%	56	76.7%	6	8.2%			
6	Sở Nội vụ	2			2	100.0%					
7	Sở Tài nguyên và Môi trường	139	70	50.4%	69	49.6%					
8	Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn	207	23	11.1%	88	42.5%	91	44.0%	5	2.4%	
9	Sở Tư pháp	23	3	13.0%	18	78.3%	2	8.7%			
10	Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch	233	38	16.3%	159	68.2%	34	14.6%	2	0.9%	
11	Sở Y tế	1841	298	16.2%	1387	75.3%	151	8.2%	5	0.3%	
12	Văn phòng UBND tỉnh	17	5	29.4%	12	70.6%					
13	Ban Quản lý Khu Kinh tế tỉnh	4			4	100.0%					
14	Sở Thông tin - Truyền thông	4			4	100.0%					
Tổng		4867	1348	27.7%	3053	63.7%	442	9.1%	16	0.3%	

III Viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND các huyện, thị xã, thành phố											
1	UBND Thành phố Đông Hà	887	12	1.4%	499	56.3%	358	40.4%	18	2.0%	
2	UBND Thị xã Quảng Trị	415	67	16.1%	144	34.7%	201	48.4%	3	0.7%	
3	UBND Huyện Vĩnh Linh	1489	562	37.7%	853	57.3%	69	4.6%	5	0.3%	
4	UBND Huyện Gio Linh	1045	520	49.8%	479	45.8%	45	4.3%	1	0.1%	
5	UBND Huyện Triệu Phong	1412	136	9.6%	773	54.7%	496	35.1%	7	0.5%	
6	UBND Huyện Hải Lăng	1271	894	70.3%	301	23.7%	73	5.7%	3	0.2%	
7	UBND Huyện Cam Lộ	871	22	2.5%	843	96.8%	6	0.7%			
8	UBND Huyện Đakrông	876	20	2.3%	441	50.3%	415	47.4%			
9	UBND Huyện Hướng Hóa	1567	78	5.0%	766	48.9%	714	45.6%	9	0.6%	
10	UBND Huyện Đào Cồn Cỏ	15	7	46.7%	8	53.3%					
Tổng		9848	2318	23.5%	5107	51.9%	2377	24.1%	46	0.5%	

Quảng Trị, ngày tháng năm 2013

Người lập bảng

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH**

Đặng Thị Mỹ Anh

Nguyễn Đức Cường

