

Mô hình bí thư - chủ tịch phường nhìn từ góc độ khoa học tổ chức quản lý

NGUYỄN KIM ĐĨNH

Đảng và Nhà nước luôn quan tâm lựa chọn và xây dựng mô hình người đứng đầu tổ chức, vì người đứng đầu tổ chức có ảnh hưởng quyết định đến hiệu lực và hiệu quả hoạt động của tổ chức. Hiện nay ở nước ta có ba mô hình người đứng đầu tổ chức: Một người đứng đầu một tổ chức, một người đứng đầu hai tổ chức (bí thư - chủ tịch HĐND, bí thư - giám đốc công ty, xí nghiệp...), một tổ chức 2 người đứng đầu (Chủ tịch nước - Thủ tướng).

Những năm gần đây ở TP. Hồ Chí Minh, Thành ủy và UBND Thành phố đã chỉ đạo làm điểm mô hình bí thư - chủ tịch UBND ở một số phường. Qua sơ kết ở các phường điểm thấy hoạt động đều thuận lợi, nhìn chung bí thư - chủ tịch phường nắm vững công việc, quyết đoán nhanh, giảm đáng kể các cuộc họp trùng lặp, kinh tế tăng trưởng cao, giảm thiểu các tệ nạn xã hội, phong trào quần chúng phát triển tốt hơn, nội bộ đoàn kết, các tổ chức trong hệ thống chính trị cơ sở nhiều năm đạt danh hiệu trong sạch, vững mạnh.

Những mặt còn hạn chế là: Áp lực công việc đối với bí thư - chủ tịch quá nặng, thời gian có hạn nên khó tham gia đầy đủ các hội nghị của cả hai hệ thống tổ chức đảng, chính quyền cấp trên, chức năng kiểm tra của cấp ủy có biểu hiện dễ bị vô hiệu hóa, có nguy cơ dẫn đến tình trạng độc đoán, mất dân chủ... Một số ý kiến cho là thành tích hoạt động của các phường điểm thời gian qua không hẳn do áp dụng mô hình bí thư - chủ tịch phường, mà do thế mạnh sẵn có của các phường điểm.

Một số ý kiến đề nghị nếu áp dụng mô hình bí thư - chủ tịch phường phải tuyển chọn nhân sự hội đủ các điều kiện về trình độ, năng lực, đạo đức, phẩm chất phù hợp. Một số ý kiến khác đề nghị không nên áp dụng mô hình này một cách phổ biến.

Các chuyên gia hàng đầu về tổ chức quản lý trên thế giới cho là “mô hình một người đứng đầu một tổ chức” là tối ưu, bảo đảm hiệu lực và hiệu quả hoạt động của tổ chức đạt cao nhất, bởi nó phù hợp với các tiêu chí sau: Giới hạn kiến thức được đào tạo chuyên sâu cho một lĩnh vực mà người đứng đầu phụ trách; tránh sự chồng chéo và bảo đảm đủ quyền lực điều hành, quyết đoán công việc; phù hợp quỹ thời gian cho công việc được giao; bảo đảm thực hiện chức năng kiểm tra, giám sát của tổ chức, làm lành mạnh, trong sạch tổ chức.

Chúng ta không thể lựa chọn mô hình tổ chức một cách ngẫu hứng, mà phải trên cơ sở các tiêu chí khoa học, phù hợp với từng hoàn cảnh lịch sử cụ thể và có thể áp dụng phổ biến. Nhìn chung, hiệu lực và hiệu quả hoạt động của tổ chức cấp phường không chỉ phụ thuộc mô hình người đứng đầu tổ chức, mà trước hết là sự tác động trực tiếp của hệ thống các yếu tố tổ chức. Đó là: Mục tiêu hoạt động của tổ chức (còn gọi là nhiệm vụ chính trị của tổ chức), yếu tố con người, cơ chế chính sách, cơ cấu của tổ chức, thời gian hoạt động của tổ chức và chức năng kiểm tra, giám sát của tổ chức. Đặc điểm của hệ thống các yếu tố tổ chức là thường xuyên thay đổi theo sự vận động biến đổi của môi trường và hoàn cảnh lịch sử cụ thể, nhưng nhận thức của con người nhiều khi chậm đổi mới, nên

không hiếm khi vi phạm quy luật và trong lĩnh vực tổ chức vi phạm quy luật vận động sẽ làm trì trệ và suy thoái tổ chức.

Để thực hiện tốt hơn chức năng, nhiệm vụ, cán bộ phường phải được nâng lên về chất. Cần thông qua các lớp đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ theo từng chức danh, chuyển quy trình ngược “tuyển chọn - bố trí sử dụng - đào tạo” sang quy trình thuận “tuyển chọn - đào tạo - bố trí sử dụng” (TP. Hồ Chí Minh đã tuyển chọn hơn 300 sinh viên ở các trường đại học đào tạo dự nguồn cho các chức danh: Bí thư, phó bí thư, chủ tịch, phó chủ tịch phường).

Để đáp ứng yêu cầu đổi mới hệ thống các yếu tố tổ chức và nhiệm vụ chính trị của phường, Nhà nước cần thành lập trường đào tạo chính quy những người giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý của phường.

Điều chỉnh cơ chế chính sách đồng bộ với hệ thống các yếu tố tổ chức. Thực hiện chế độ thủ trưởng đối với cơ quan hành pháp của phường và người đứng đầu phải chịu trách nhiệm trước cấp trên và pháp luật về các hành vi của người dưới quyền. áp dụng chế độ bổ nhiệm, miễn nhiệm theo ngành dọc để nâng cao quyền lực điều hành theo pháp luật. Cải cách chính sách tiền lương bảo đảm phù hợp giá trị sức lao động, nhằm thu hút nhân sự giỏi về làm việc ở phường và phòng tránh tiêu cực, làm trong sạch đội ngũ nhân sự, góp phần nâng cao hiệu lực và hiệu quả hoạt động của phường. Đổi mới công tác kiểm tra từ chiều dọc sang đa chiều như: Kiểm tra của cấp uỷ, HĐND, các đoàn thể chính trị, xã hội, kiểm tra của nhân dân và báo chí v.v...