

ĐỔI MỚI TƯ DUY VỀ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH ĐÁP ỨNG YÊU CẦU MỐI QUAN HỆ KINH TẾ THỊ TRƯỜNG, NHÀ NƯỚC PHÁP QUYỀN VÀ NỀN DÂN CHỦ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA

TRẦN ANH TUẤN*

Nền hành chính quốc gia có vai trò rất quan trọng trong hoạt động của bộ máy nhà nước, được tổ chức thống nhất từ trung ương đến xã, phường, thị trấn. Đây là mấu chốt, là một trong các vấn đề cốt yếu để xử lý và giải quyết mối quan hệ giữa kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và nền dân chủ xã hội chủ nghĩa. Sự phát triển của kinh tế, văn hóa - xã hội, sự ổn định của chính trị, quốc phòng - an ninh và vấn đề nhân quyền, dân chủ phụ thuộc rất nhiều vào hiệu lực, hiệu quả hoạt động của nền hành chính quốc gia.

Từ khóa: Nền hành chính quốc gia; cải cách hành chính; kinh tế thị trường; nhà nước pháp quyền; dân chủ xã hội chủ nghĩa.

The national administrative system plays a crucial role in the operations of the state machinery, uniformly organized from the central to the local levels including communes, wards, and towns. This forms the cornerstone and is among the fundamental issues to address and resolve the relationship between the market-oriented socialist direction of the economy, the rule of law state in socialism, and the democratic socialist society. The development of the economy, culture, and society, as well as the stability of politics, national defense, security, human rights, and democracy, depend significantly on the effectiveness and efficiency of the national administrative system.

Keywords: National administrative system; administrative reform; market economy; rule-of-law state; democratic socialism.

NGÀY NHẬN: 12/10/2023 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 19/12/2023 NGÀY DUYỆT: 15/01/2023

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.336.2024.735>

1. Đặt vấn đề

Trên thế giới, ở nhiều nước, nền hành chính quốc gia được coi như một cầu nối tác động đến các mối quan hệ giữa kinh tế thị trường với nhà nước pháp quyền và xã hội dân chủ (ban hành thể chế, pháp luật, tạo

môi trường thuận lợi, điều tiết phát triển kinh tế thị trường; thúc đẩy, tạo thuận lợi, giải quyết các mâu thuẫn để kinh tế thị trường phát triển và thực hiện dân chủ, bảo

* TS, Hiệp hội Khoa học Hành chính Việt Nam

đảm công bằng, phục vụ nhân dân,...). Vì vậy, ở các quốc gia, hiệu lực, hiệu quả của nền hành chính quốc gia và cải cách hành chính luôn được làm thường xuyên.

Ở Việt Nam, Đảng và Nhà nước đã xác định, cải cách hành chính là một nhiệm vụ quan trọng trong sự nghiệp đổi mới và là một trong những đột phá phát triển đất nước, đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa (XHCN) và phát triển kinh tế thị trường định hướng XHCN. Trong sự nghiệp đổi mới do Đảng khởi xướng và lãnh đạo từ năm 1986 đến nay, nền hành chính nhà nước đã có nhiều đổi mới với điểm xuất phát từ lợi ích của người dân, doanh nghiệp; lấy người dân và doanh nghiệp là trung tâm, lấy sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp là thước đo đánh giá chất lượng phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước các cấp. Qua đó, góp phần quan trọng vào quá trình chuyển từ Nhà nước chuyên chính vô sản sang xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN; từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN và phát huy dân chủ XHCN, nhất là dân chủ ở cơ sở. Nhờ đó, kinh tế - xã hội phát triển, đời sống của Nhân dân không ngừng được cải thiện theo mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội dân chủ, công bằng, văn minh.

Tuy nhiên, trước bối cảnh mới và những yêu cầu mới, Việt Nam rất cần có một cái nhìn mới, một tư duy mới để xác định đúng, đầy đủ mục tiêu và các nội dung cần tiếp tục thực hiện cải cách hành chính. Từ đó, xây dựng nền hành chính không chỉ phục vụ, đáp ứng sự hài lòng của Nhân dân, doanh nghiệp mà còn là một trong các “câu nối” xử lý hiệu quả các mối quan hệ giữa Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam, nền kinh tế thị trường định hướng XHCN và nền dân chủ XHCN.

2. Về cải cách hành chính qua hơn 30 năm thực hiện

Cải cách hành chính ở Việt Nam đã được

tiến hành từ đầu những năm 90 thế kỷ XX, đến nay, đã hơn 30 năm thực hiện. Căn cứ các chủ trương của Đảng về cải cách hành chính, Chính phủ đã tập trung chỉ đạo, điều hành quyết liệt, ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính từng giai đoạn. Sau đó tổng kết, rút kinh nghiệm và đề ra các giải pháp, nội dung cải cách tiếp theo. Thường xuyên theo dõi, đánh giá, xếp loại công tác cải cách hành chính, công bố kết quả Chỉ số cải cách hành chính, đo lường, xác định Chỉ số hài lòng của người dân, tổ chức đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước...

Thể chế hành chính được cải cách và thường xuyên sửa đổi, bổ sung phù hợp yêu cầu phát huy dân chủ và cơ chế thị trường định hướng XHCN. Phần lớn các chủ trương quan trọng của Đảng đều được thể chế hóa để thực hiện, góp phần xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại, năng động, trách nhiệm, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu của người dân, doanh nghiệp, xã hội và sự phát triển của đất nước.

Công tác cải cách thủ tục hành chính được chọn là “khâu đột phá”, đã trở thành điểm sáng trong cải cách hành chính, với việc cắt giảm rất nhiều thủ tục liên quan đến hoạt động đầu tư, sản xuất - kinh doanh và phục vụ nhân dân; đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động của các cơ quan nhà nước; xây dựng, phát triển chính phủ điện tử, chính quyền điện tử. Bộ máy hành chính nhà nước đã được sắp xếp, tổ chức tinh gọn từ Chính phủ tới chính quyền địa phương, cơ bản khắc phục chồng chéo, trùng lặp, bảo đảm ổn định, hiệu lực, hiệu quả; đã phân định hoạt động hành chính với hoạt động sự nghiệp (dịch vụ công) và hoạt động kinh doanh để có cơ chế quản lý phù hợp; đẩy mạnh phân công, phân cấp giữa trung ương với địa phương và giữa các cấp.

Công tác xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có nhiều đổi mới, như phân định cán bộ với công chức

và viên chức; chuyển chế độ công vụ từ chức nghiệp sang vị trí việc làm, gắn với chức danh, chức vụ. Bước đầu đã triển khai xác định vị trí việc làm ở các cơ quan, tổ chức từ trung ương đến địa phương. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cũng được đổi mới và phân cấp; cải cách tiền lương đang được nghiên cứu triển khai theo vị trí việc làm; thực hiện tinh giản biên chế. Việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, viên chức đã có nhiều bước đổi mới (kiểm định chất lượng đầu vào công chức; ký hợp đồng làm việc đối với viên chức; ứng dụng công nghệ thông tin vào tuyển dụng; thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý...).

Cải cách tài chính công đã được đổi mới, các cơ quan, đơn vị chủ động trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động. Các dịch vụ sự nghiệp công phát triển, đem lại lợi ích thiết thực cho người dân, xã hội. Hiện đại hóa nền hành chính đã phát triển mạnh mẽ với việc ứng dụng công nghệ thông tin, xây dựng và triển khai Kiến trúc chính phủ điện tử, chính quyền điện tử, đô thị thông minh và xây dựng hạ tầng kỹ thuật ứng dụng công nghệ thông tin. Văn bản hành chính đi, đến, cùng chữ ký số đã được sử dụng thường xuyên. Trục liên thông văn bản quốc gia, hạ tầng kỹ thuật ứng dụng công nghệ thông tin và hệ thống cơ sở dữ liệu quốc gia đã xây dựng và từng bước kết nối, chia sẻ dữ liệu giữa các cơ quan. Hướng tới một nền hành chính, hội họp không giấy tờ, tiết kiệm, hiệu lực, hiệu quả.

Bên cạnh những kết quả đạt được, công cuộc cải cách hành chính vẫn còn một số hạn chế, bất cập. Thể hiện ở một số điểm sau:

(1) Cải cách hành chính chưa được thực hiện đồng bộ giữa các cơ quan thực hiện quyền lập pháp, hành pháp và tư pháp trong bộ máy nhà nước và trong hệ thống chính trị.

(2) Chất lượng cải cách thể chế vẫn còn những bất cập, hạn chế. Tính ổn định và khả năng dự báo trong một số lĩnh vực còn thấp,

“tuổi thọ” văn bản pháp luật chưa cao, ban hành trong thời gian ngắn đã lạc hậu, phải sửa đổi, bổ sung và thay đổi.

(3) Cải cách hành chính có nhiều nội dung nhưng chưa xác định được nội dung nào là trọng tâm; điều gì sẽ tạo động lực mạnh mẽ để cải thiện môi trường kinh doanh. Việc đánh giá mức độ hài lòng của người dân về sự phục vụ của các cơ quan hành chính chưa bảo đảm được sự tin cậy cao.

(4) Việc tinh gọn tổ chức bộ máy chưa hướng tới sự hợp lý, còn thể hiện tính cơ học, duy ý chí. Bộ máy hành chính vẫn còn thiếu các mô hình tổ chức ở trung ương và ở địa phương để phù hợp với xu hướng “Nhà nước nhỏ, xã hội lớn”, với đặc điểm của đô thị, của nông thôn. Nhất là đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN, phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN và nền dân chủ XHCN; phân cấp, phân quyền chưa thực sự phát huy vai trò tự quản của chính quyền địa phương và bảo đảm sự quản lý thống nhất của trung ương, chưa đi vào thực chất, trong các quy định về phân cấp (vẫn phải thỏa thuận, thống nhất, xin ý kiến,...).

(5) Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; còn yếu về năng lực - kể cả trong hoạch định chính sách và tổ chức thực hiện, vẫn có biểu hiện thiếu trách nhiệm, ỷ lại, đùn đẩy né tránh trách nhiệm; khó vượt qua được cám dỗ của tham nhũng, tiêu cực; tinh giản biên chế vẫn còn tính hình thức, giảm được biên chế nhưng chưa đưa người yếu kém ra khỏi đội ngũ. Cơ chế quản lý công chức, viên chức chưa đổi mới kịp với yêu cầu của cải cách hành chính, với việc chuyển chế độ công vụ từ hệ thống chức nghiệp sang hệ thống việc làm.

(6) Cải cách tài chính công còn nhiều hạn chế. Việc sử dụng ngân sách và vốn đầu tư công còn lãng phí, kém hiệu quả. Chưa đổi mới được tư duy về tự chủ, tự chịu trách nhiệm và cơ chế quản lý, cơ chế tài chính khu

vực sự nghiệp công lập. Cải cách chế độ tiền lương còn chậm triển khai theo vị trí việc làm.

(7) Việc xây dựng chính phủ điện tử, chính phủ số và nền hành chính số còn chậm và chưa đồng bộ giữa các bộ, ngành, địa phương. Việc hình thành hệ thống dữ liệu dùng chung chưa đầy đủ, gặp nhiều khó khăn; chưa kết nối, liên thông giữa các phần mềm quản lý chuyên ngành, dữ liệu dùng chung trong các ngành, lĩnh vực. Hiệu quả cung cấp dịch vụ công mức độ 3 và 4 cho người dân, tổ chức chưa cao.

Những hạn chế, bất cập nêu trên do một số nguyên nhân sau:

Thứ nhất, tư duy, định hướng về cải cách hành chính vẫn đi theo “lối mòn”, chậm đổi mới và điều chỉnh cho phù hợp với tốc độ phát triển của kinh tế - xã hội và của thế giới, chưa đáp ứng yêu cầu tương thích với thay đổi của thực tiễn.

Thứ hai, các mục tiêu và nhiệm vụ của Chương trình cải cách hành chính trong tình hình mới chưa được ban hành một cách hệ thống, đầy đủ và sát với yêu cầu thực tiễn.

Thứ ba, giữa hành pháp chính trị với hành chính công vụ còn chồng lấn, chưa được phân định rõ ràng. Việc sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy và tinh giản biên chế còn duy ý chí, hình thức và chưa quan tâm đến tính hợp lý.

Thứ tư, việc tổ chức thực hiện quyền lực nhà nước thiếu đồng bộ, chưa đầy đủ như quy định tại khoản 3 Điều 2 *Hiến pháp* năm 2013 về việc “kiểm soát” giữa các cơ quan thực hiện quyền lập pháp, hành pháp và tư pháp.

Thứ năm, chưa chú trọng, quan tâm đúng mức đến yếu tố con người (cán bộ, công chức, viên chức) trong cải cách hành chính. Chế độ công vụ chưa được đổi mới theo vị trí việc làm một cách thực chất và gắn với xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; chưa đưa được những người yếu kém ra khỏi đội ngũ trong tinh giản biên chế.

3. Đổi mới tư duy về cải cách hành chính trong điều kiện quản trị quốc gia, đáp ứng yêu cầu giải quyết hiệu quả mối quan hệ giữa 3 trụ cột

Một là, những yêu cầu đặt ra đối với cải cách hành chính.

Hiện nay, Việt Nam đang chuyển dần từ quản lý nhà nước sang quản trị quốc gia, xây dựng nền dân chủ XHCN với 3 chủ thể cơ bản: *Nhà nước, doanh nghiệp* và *các tổ chức xã hội*. Cải cách hành chính đang đứng trước thách thức và cũng là cơ hội của cách mạng công nghiệp 4.0 với công nghệ thông tin, kỹ thuật số, chuyển đổi số; kinh tế - xã hội ngày càng phát triển; truyền thông rộng rãi; trình độ dân trí ngày một nâng cao; hội nhập quốc tế ngày một sâu rộng; sự quyết liệt của Đảng và Nhà nước trong phòng, chống tham nhũng, tiêu cực,... Trước bối cảnh này, Việt Nam cần tiếp tục thực hiện cải cách hành chính mạnh mẽ nhằm đáp ứng ba yêu cầu cơ bản:

(1) Góp phần giải quyết hiệu quả mối quan hệ có tính vĩ mô giữa *Nhà nước - thị trường - xã hội*. Nền hành chính quốc gia phải được tiếp tục đổi mới đáp ứng yêu cầu hoàn thiện Nhà nước pháp quyền XHCN, giúp Nhà nước quản trị hiệu quả và thích ứng với sự phát triển năng động của kinh tế thị trường định hướng XHCN, kiểm soát được những mặt trái, hạn chế, tự phát của thị trường. Tiếp tục xây dựng nền dân chủ để phát huy sức mạnh các nguồn lực xã hội nhằm phát triển kinh tế, thực hiện tốt an sinh xã hội.

(2) Thích ứng với quá trình chuyển sang quản trị quốc gia với nền hành chính số, hành chính không giấy tờ; sử dụng và phát huy tối đa các sản phẩm của cách mạng công nghiệp 4.0 và các thành tựu khác của khoa học - kỹ thuật, công nghệ mới. Tạo nên sự kết nối bền vững, thông suốt giữa các tổ chức, các nguồn lực, các lực lượng của đất nước.

(3) Tiếp tục phát huy dân chủ XHCN, đáp ứng sự hài lòng của người dân và doanh

nghiệp. Thúc đẩy có hiệu quả hội nhập quốc tế trong bối cảnh toàn cầu để Việt Nam thật sự hội nhập với thế giới và tiến cùng thời đại.

Hai là, đổi mới tư duy, nhận thức về hành chính và cải cách hành chính.

Trong bộ máy nhà nước, hành chính là hoạt động không chỉ diễn ra trong các cơ quan của Chính phủ và chính quyền địa phương mà còn diễn ra trong bộ máy của các cơ quan thực hiện quyền lập pháp và quyền tư pháp.

Chế độ công vụ của Việt Nam cần phải được tiếp tục cải cách và thực hiện đồng bộ trong các cơ quan của Đảng, Mặt trận Tổ quốc và tổ chức chính trị - xã hội. Do đó, cải cách hành chính phải được tiến hành một cách đồng bộ, thống nhất, đầy đủ không chỉ trong tất cả các cơ quan nhà nước từ trung ương đến địa phương, trong cả cơ quan thực hiện quyền lập pháp, hành pháp, tư pháp và các cơ quan của Đảng, của tổ chức chính trị xã hội (nghĩa là cả hệ thống chính trị). Chính phủ phải thực sự là cơ quan hành chính nhà nước cao nhất, có trách nhiệm hướng dẫn, kiểm tra, thanh tra và xử lý các vấn đề vướng mắc trong nền hành chính quốc gia.

Hiện nay, chúng ta đang thực hiện 6 nội dung của cải cách hành chính, đó là: *thể chế; thủ tục hành chính; tổ chức bộ máy hành chính nhà nước; chế độ công vụ; tài chính công; xây dựng nền hành chính điện tử, hành chính số*. Tuy nhiên, trước bối cảnh và yêu cầu hiện nay, cần điều chỉnh tư duy trong xác định mục tiêu và các nội dung của cải cách hành chính. Trong đó, mục tiêu của cải cách hành chính là xây dựng một nền hành chính phục vụ, phù hợp với yêu cầu quản trị quốc gia, kết nối và góp phần vào giải quyết các mối quan hệ giữa phát triển kinh tế thị trường định hướng XHCN, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền XHCN và nền dân chủ XHCN.

Trọng tâm trong cải cách hành chính mà chúng ta dứt khoát phải thực hiện, giữ vai

trò then chốt là yếu tố con người. Cải cách hành chính muốn thực hiện được đều do đội ngũ cán bộ, công chức đảm nhận nhưng trong suốt một thời gian dài, yếu tố con người chưa được quan tâm đúng mức. Bên cạnh đổi mới cơ chế tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ, công chức theo vị trí việc làm thì chế độ tiền lương và đãi ngộ cũng rất quan trọng và cần thiết phải được cải cách theo vị trí việc làm, với nhiều giải pháp mạnh mẽ, tương thích và bảo đảm được tính cạnh tranh với khu vực doanh nghiệp và theo cơ chế thị trường. Cụ thể:

(1) *Về tinh gọn tổ chức bộ máy*. Cần chú ý sắp xếp, sáp nhập phải đi từ trên xuống chứ không chỉ tiến hành ở các cấp dưới. Tinh gọn nhưng phải hợp lý, phải bảo đảm hoạt động hiệu quả hơn. “Tinh gọn” không chỉ hiểu đơn thuần là sáp nhập mà còn bao hàm cả việc giải thể, tổ chức lại. Tránh sáp nhập cơ học và duy ý chí, không để tình trạng nhập vào rồi lại tách ra, tách ra rồi lại nhập vào. Sự tương đồng hay không tương đồng về chức năng, nhiệm vụ giữa các tổ chức không phải là căn cứ sáp nhập tổ chức. Vấn đề quan trọng để sáp nhập tổ chức là phải hợp lý, hiệu quả và chỉ sáp nhập các tổ chức với điều kiện phải hoạt động theo cùng một hệ quy chiếu. Nói cách khác, các tổ chức phải cùng hoạt động theo quy định của Điều lệ hoặc của pháp luật thì mới có thể sáp nhập vào với nhau.

(2) *Không lấy biên chế làm tiêu chí để thành lập tổ chức*. Việc thành lập tổ chức cần phải căn cứ vào các tiêu chí chức năng, nhiệm vụ; đối tượng quản lý; phạm vi hoạt động... Khi có tổ chức với chức năng, nhiệm vụ cụ thể mới xây dựng danh mục vị trí việc làm. Căn cứ danh mục vị trí việc làm mới tiến hành xác định được biên chế. Chưa có tổ chức thì không thể xác định được các vị trí việc làm và biên chế. Do đó, nên bỏ tư duy lấy biên chế làm tiêu chí thành lập tổ chức.

(3) *Về vị trí việc làm và biên chế*. Quản lý

biên chế theo vị trí việc làm thì không có khái niệm biên chế tối thiểu và biên chế tối đa. Biên chế luôn luôn là một hằng số, được xác định căn cứ vào vị trí việc làm và cách thức tổ chức hoạt động. Trong chế độ công vụ theo vị trí việc làm, cái có trước, là “gốc”, là danh mục vị trí việc làm, còn biên chế là cái có sau, là “ngọn”. Chức năng, nhiệm vụ của mỗi tổ chức là căn cứ để xác định vị trí việc làm. Sau đó mới tính toán được số lượng biên chế cần thiết, do đó, cần nghiên cứu thẩm quyền quản lý vị trí việc làm và biên chế giữa trung ương và địa phương. Cấp nào quản lý vị trí việc làm? Cấp nào quản lý biên chế? Để vừa bảo đảm sự quản lý thống nhất của Trung ương, vừa đẩy mạnh phân cấp, phân quyền và phát huy sự tự quản của chính quyền địa phương.

(4) Về tinh giản biên chế. Cần thực hiện đúng với tư tưởng và các nhiệm vụ, giải pháp đã quy định tại Nghị quyết 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế với mục đích nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, đưa những người không làm được việc ra khỏi đội ngũ để tuyển dụng những người làm được việc vào công vụ.

(5) Về giao và phân bổ kinh phí. Cần thay đổi tư duy về giao và phân bổ kinh phí. Thay vì giao kinh phí cho các đơn vị, tổ chức theo số lượng biên chế, cần chuyển sang giao kinh phí theo nhiệm vụ và kế hoạch công việc được giao hàng năm.

Ba là, thống nhất lại tư duy về phân quyền, phân cấp và tự chủ, tự chịu trách nhiệm.

Cần thống nhất lại tư duy về phân quyền và phân cấp trong bộ máy nhà nước theo hướng phân cấp trên cơ sở quản lý thống nhất của trung ương. Việc gì cấp dưới làm tốt thì thực hiện phân cấp nhưng không phải việc gì cũng phân cấp. Các cơ quan ở trung ương như Chính phủ, các bộ, ngành hoặc chính quyền địa phương cấp tỉnh được pháp luật giao thẩm quyền thì có thể phân cấp

hoặc ủy quyền cho địa phương và cấp dưới thực hiện. Phân cấp chỉ thực hiện trong bộ máy hành chính từ trung ương đến địa phương; không thực hiện phân cấp quyền lập pháp, quyền hành pháp và quyền tư pháp.

Cần kiên trì phân định nội dung của hành pháp chính trị với hành chính công vụ. Để từ đó, chỉ thực hiện phân cấp trong lĩnh vực hành chính công vụ. Còn hành pháp chính trị thì không phân cấp, giống như lập pháp của Quốc hội không thể phân cấp, tương tự tư pháp (xét xử) cũng thế. Việc phân cấp chỉ thực hiện trong hệ thống bộ máy các cơ quan hành chính nhà nước.

Vấn đề tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các đơn vị sự nghiệp công lập cần thay đổi tư duy và tiếp cận theo hướng: dù kinh phí do ngân sách nhà nước cấp hay có thêm từ nguồn thu sự nghiệp thì đều là tiền của Nhà nước, của Nhân dân và gọi chung là nguồn tài chính của đơn vị sự nghiệp. Do đó, cần nghiên cứu thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho tất cả các đơn vị sự nghiệp, dù nguồn tài chính được cấp từ ngân sách nhà nước hoặc có bổ sung thêm từ nguồn thu sự nghiệp. Việc kiểm soát, quản lý tập trung vào việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ gắn với chất lượng, hiệu quả.

Bốn là, tư duy lại về công tác nhân sự và chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài.

Nhân tài phải được xác định với các tiêu chí cụ thể. Phải quy định được các tiêu chí để nhận dạng nhân tài thì mới thực hiện được chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài. Chính sách thu hút phải gắn với chính sách trọng dụng. Thu hút là để trọng dụng và có trọng dụng thì mới thu hút được. Cần có cái nhìn biện chứng trong từng lĩnh vực về nhân tài. Nhân tài trong lĩnh vực khoa học - công nghệ, kỹ thuật, nghệ thuật, thể thao khác với nhân tài trong lĩnh vực chính trị, lãnh đạo, quản lý.

Tư duy về nhân tài không chỉ thuần túy và hạn chế trong việc tìm từ nguồn nhân lực

trẻ, mà cần phải tìm cả trong những người cao tuổi hoặc trung niên. Không lấy bằng cấp, học vị, độ tuổi làm tiêu chuẩn xác định nhân tài. Việc sử dụng, trọng dụng nhân tài cần đổi mới theo nguyên tắc bình đẳng, thực tài, đúng quy định, không phân biệt độ tuổi, giới tính, dân tộc, vùng miền trong tuyển dụng, bầu cử, bổ nhiệm, quy hoạch.

4. Một số vấn đề cần lưu ý và kiến nghị

Thứ nhất, xây dựng mô hình, cơ cấu tổ chức Chính phủ trong bối cảnh đẩy mạnh phát triển Chính phủ điện tử, Chính phủ số và chủ động tham gia, thích ứng với cuộc cách mạng công nghệ 4.0.

Thứ hai, quy định mẫu mô hình tổ chức chính quyền địa phương phù hợp với đặc điểm của đô thị, nông thôn, hải đảo, đơn vị hành chính - kinh tế đặc biệt.

Thứ ba, quy định thực hiện mẫu Mô hình chính quyền đô thị trực thuộc cấp tỉnh, đơn vị hành chính - kinh tế đặc biệt.

Thứ tư, thí điểm chuyển giao một số nhiệm vụ và dịch vụ hành chính công cho các doanh nghiệp, các tổ chức xã hội đảm nhiệm.

Thứ năm, các bộ, ngành chức năng cần nghiên cứu, tham mưu cho trung ương ban hành Nghị quyết về việc sắp xếp đơn vị hành chính các cấp theo hướng không nên chỉ tập trung vào cấp huyện, cấp xã mà cần bắt đầu sắp xếp từ cấp tỉnh, sau đó mới tới cấp huyện, cấp xã. Thực hiện sắp xếp, sáp nhập thôn, tổ dân phố phù hợp với điều kiện địa lý, yêu cầu quản lý hiệu quả hoạt động.

Thứ sáu, đẩy mạnh việc phân cấp, phân quyền giữa trung ương và địa phương. Thực hiện liên thông, thống nhất cán bộ, công chức cấp xã với cấp huyện, cấp tỉnh. Đẩy nhanh hoàn thành việc xác định vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức từ trung ương đến cấp xã. Đổi mới cơ chế tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức, viên chức. Phân cấp thẩm quyền tuyển dụng và quản lý cán bộ, công chức, viên chức. Cải

cách tiền lương theo vị trí việc làm.

Từ các nội dung trên, tiếp tục đề xuất Trung ương sớm ban hành Nghị quyết về sắp xếp các đơn vị hành chính cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã; Nghị quyết về cải cách hành chính trong điều kiện thực hiện quản trị quốc gia theo hướng hiện đại, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu giải quyết mối quan hệ giữa 3 trụ cột. Đồng thời, đề nghị Chính phủ nghiên cứu, rà soát, ban hành Nghị quyết sửa đổi hoặc thay thế Nghị quyết số 76/NQ-CP ngày 15/7/2021 của Chính phủ về *Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021- 2030* □

Tài liệu tham khảo:

1. Ban Chấp hành Trung ương. *Nghị quyết Trung ương 6 (lần 2) (khóa VIII)*.
2. Ban Chấp hành Trung ương. *Nghị quyết Trung ương 7 (khóa VIII)*.
3. *Chỉ thị số 23/CT-TTg ngày 02/9/2021 của Thủ tướng Chính phủ về đẩy mạnh thực hiện Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021- 2030*.
4. Ngân hàng Thế giới. *Nhà nước trong một thế giới đang chuyển đổi: Báo cáo về tình hình phát triển thế giới 1997*. H. NXB Chính trị quốc gia, 1998.
5. *Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08/11/2011 của Chính phủ về Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2020*.
6. *Nghị quyết số 76/NQ-CP ngày 15/7/2021 của Chính phủ về Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021 - 2030*.
7. *Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 15/01/2019 của Bộ Chính trị về nâng cao hiệu quả quản lý, khai thác, sử dụng và phát huy các nguồn lực của nền kinh tế*.
8. *Nghị quyết số 131/NQ-CP ngày 06/10/2022 của Chính phủ về đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính và hiện đại hóa phương thức chỉ đạo, điều hành phục vụ người dân, doanh nghiệp*.
9. *Quyết định số 06/QĐ-TTg ngày 06/01/2022 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt đề án phát triển ứng dụng dữ liệu về dân cư, định danh và xác thực điện tử phục vụ chuyển đổi số quốc gia giai đoạn 2022 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030*.