

# MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐỔI MỚI QUẢN LÝ NHÂN LỰC CỦA CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC

NGUYỄN ANH TUẤN\*

LÝ THỊ HUỆ\*\*

*Trên cơ sở phân tích, đánh giá thực trạng quản lý nhân lực của cơ quan hành chính nhà nước, bài viết cho thấy, quản lý nhân lực của cơ quan hành chính nhà nước đạt hiệu quả cao, cần phải thực hiện được hệ thống giải pháp khả thi, đồng bộ với giải pháp cải cách hành chính nhằm đạt được mục tiêu và định hướng xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở nước ta hiện nay.*

*Từ khóa: Đổi mới; quản lý nhân lực; cơ quan hành chính nhà nước; cán bộ, công chức; khu vực nhà nước.*

*Based on the analysis and assessment of the current status of human resource management of state administrative agencies, the article shows that in order to manage human resources of state administrative agencies efficiently, it is necessary to implement a system of feasible solutions that are synchronized with solutions of administrative reform in order to achieve the goals of building a socialist rule-of-law State in Vietnam.*

*Keywords: Renovation; human resource management; state administrative agencies; cadres and civil servants; state sector.*

NGÀY NHẬN: 11/01/2024

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 02/02/2024

NGÀY DUYỆT: 18/3/2024

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.338.2024.786>

## 1. Đặt vấn đề

Thực tiễn cho thấy, quản lý nhân lực trong các cơ quan hành chính là công tác then chốt ở mỗi cơ quan nhà nước, có ý nghĩa quan trọng đối với sự thành bại của đất nước nói chung, các tổ chức nhà nước nói riêng. Quản lý nhân lực hợp lý đạt hiệu quả chính là chìa khóa để mở cánh cửa phát triển và thành công của cơ quan, đơn vị, sẽ phát huy được những khả năng tiềm ẩn của nguồn nhân lực, tạo động lực để mọi người gắn bó và cống hiến cho cơ quan. Ở Việt Nam, chủ thể quản lý nhân lực của cơ quan hành chính

nhà nước gồm các cơ quan có thẩm quyền của Đảng, Nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội được chia thành các cấp từ trên xuống dưới như sau: chủ thể quản lý chung (Chính phủ, Ủy ban nhân dân các cấp); chủ thể quản lý chuyên ngành (Bộ Nội vụ, sở Nội vụ các tỉnh, thành phố...); chủ thể quản lý nhân sự với vai trò là cơ quan sử dụng nhân sự hoặc cơ quan chủ quản. Chính vì vậy, để thực hiện

\* PGS.TS, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội

\*\* TS, Học viện Hành chính Quốc gia

đổi mới quản lý nhân lực hành chính đạt hiệu quả, việc trước tiên cần làm là phải quan tâm đến công tác cán bộ, trong đó cần có giải pháp nâng cao năng lực, phẩm chất của đội ngũ cán bộ, công chức bằng công tác giáo dục. Do vậy, quá trình học tập, bồi dưỡng cũng cần được xem là những mục đích phấn đấu và là chỉ tiêu đánh giá công chức hàng năm nhưng không nên quá chú trọng và đề cao “chuẩn” bằng cấp.

### 2. Những nội dung quản lý nhân lực của cơ quan hành chính nhà nước

Trong thực tế, thuật ngữ “khu vực công” (public sector) thường được hiểu đồng nghĩa với “khu vực nhà nước” (state sector). Theo đó, khu vực nhà nước là khu vực hoạt động của xã hội, trong đó nhà nước giữ vai trò quyết định, chi phối. Thuật ngữ này thường được dùng để phân biệt với “khu vực tư” hay “khu vực phi nhà nước”, tức là khu vực hoạt động sản xuất sản phẩm và dịch vụ do tư nhân quyết định. Ở nước ta, khu vực nhà nước thay mặt toàn dân làm chủ sở hữu nhiều doanh nghiệp sản xuất - kinh doanh - dịch vụ hay công ích, đặc biệt là sở hữu đất đai, rừng biển và các tài nguyên, khoáng sản... Tất cả theo tiêu chí sở hữu cũng đều thuộc khu vực nhà nước, tuy nhiên, trong phạm vi bài viết, nhóm tác giả chỉ xem xét đến cơ quan nhà nước.

Hiện nay, người làm việc trong khu vực nhà nước, bao gồm cán bộ, công chức, viên chức, ngoài ra, còn có người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động (gọi chung là người lao động). Tuy nhiên, khái niệm nhân lực khu vực nhà nước thường dành để chỉ những người trong biên chế (cán bộ, công chức) hoặc đã được tuyển dụng, làm việc theo chế độ hợp đồng (viên chức). Nhóm này là lực lượng tham gia hoạch định, truyền thông, phổ biến, triển khai đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, là cầu nối giữa Đảng, Nhà nước với Nhân dân giúp cho Đảng, chính quyền các cấp thực hiện chức năng lãnh đạo, quản lý, điều hành các lĩnh vực của đời sống xã hội.

Nhân lực của cơ quan hành chính nhà

nước là những người làm việc trong các cơ quan, đơn vị hành chính, sự nghiệp của Đảng, Nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội, được phân chia thành nhiều nhóm với tên gọi khác nhau. Chất lượng, hiệu quả công tác của nhân lực hành chính nhà nước có ảnh hưởng đến mục tiêu, chiến lược, chất lượng, hiệu lực, hiệu quả hoạt động của cơ quan, đơn vị và của cả hệ thống chính trị.

Căn cứ vào *Luật Cán bộ, công chức* năm 2008, *Luật Viên chức* năm 2010, *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức* năm 2019 cùng các nghị định hướng dẫn thi hành quy định nhiều hoạt động cụ thể, có thể khái quát nội dung quản lý nhân lực của cơ quan hành chính nhà nước thành hai nhóm như sau: (1) Xây dựng, hoàn thiện thể chế để thực hiện quản lý tốt nhân lực; (2) Tổ chức thực hiện các quy định pháp luật về quản lý nhân lực của cơ quan. Các hoạt động này được tiến hành theo quy định, trình tự, thủ tục nhất định, phù hợp với mô hình quản lý nhân lực trong từng giai đoạn cụ thể của nền công vụ quốc gia.

### 3. Thực trạng quản lý nhân lực trong cơ quan hành chính nhà nước ở Việt Nam hiện nay

#### a. Về thành tựu

Một là, thể chế quản lý nhân lực hành chính nhà nước ngày càng được hoàn thiện. Chỉ riêng các văn bản Đảng ban hành từ năm 2017 đến nay, đã có nhiều nghị quyết, chỉ thị, quy định về công tác cán bộ, như: Quy định số 105-QĐ/TW ngày 19/12/2017 của Ban Chấp hành Trung ương về phân cấp quản lý cán bộ, giới thiệu ứng cử và bổ nhiệm cán bộ; Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ... Trên cơ sở *Luật Cán bộ, công chức* năm 2008, *Luật Viên chức* năm 2010, *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức* năm 2019, Chính phủ đã ban hành mới hoặc sửa đổi, bổ sung các văn bản hướng dẫn thi

hành, như: Nghị định số 34/2019/NĐ-CP ngày 24/4/2019 sửa đổi, bổ sung một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, thôn, tổ dân phố; Nghị định số 62/2020/NĐ-CP ngày 01/6/2020 về vị trí việc làm và biên chế công chức; Nghị định số 106/2020/NĐ-CP ngày 10/9/2020 về vị trí việc làm và số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập; Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức; Nghị định số 48/2023/NĐ-CP ngày 17/7/2023 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức. Chỉ riêng năm 2023, Bộ Nội vụ đã nghiên cứu, rà soát, đề xuất Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ sửa đổi, bổ sung nhiều văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến quản lý cán bộ, công chức, viên chức<sup>1</sup>, trong đó có nhiều nội dung đổi mới cơ chế quản lý cán bộ, công chức, viên chức, đẩy mạnh phân cấp và cải cách thủ tục hành chính trong khâu tuyển dụng, nâng ngạch công chức, xếp thăng hạng viên chức, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển, đánh giá, kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức, bảo đảm sự thống nhất, đồng bộ, liên thông giữa các quy định của Đảng và yêu cầu thực tiễn đổi mới công vụ, công chức...

Hai là, tổ chức thực hiện các quy định pháp luật về quản lý nhân lực hành chính nhà nước:

(1) Việc tuyển chọn nhân sự ngày càng trở nên hoàn thiện, khách quan, công khai, minh bạch và khoa học hơn. Cách thức tuyển chọn nhóm cán bộ là thông qua bầu cử, phê chuẩn. Nhóm công chức, viên chức giữ vị trí lãnh đạo, quản lý được bổ nhiệm theo quy trình chặt chẽ; hoặc được lựa chọn bằng cách thi tuyển theo Đề án “*Thí điểm đổi mới cách tuyển lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng*”<sup>2</sup>. Đề án được tổ chức thực hiện nhằm phát hiện, thu hút, trọng dụng những người có đức, có tài, phát huy được phẩm chất, trình độ, năng lực, kinh

nghiệm công tác; đóng góp trí tuệ, sức lực cho sự phát triển bền vững của đất nước; nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng; tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh; từng bước đổi mới quy trình bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý; hạn chế và loại trừ dần dần tình trạng cục bộ, khép kín trong công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý tại các bộ, ban, ngành, địa phương.

Đối với nhóm công chức, viên chức không giữ vị trí lãnh đạo, quản lý thì thi tuyển lại là cách thức tuyển chọn chủ yếu, một số trường hợp hiếm hoi có thể được xét tuyển theo quy định chặt chẽ của pháp luật. Việc tuyển chọn nhân lực hành chính đã được thực hiện theo Nghị quyết số 26-NQ/TW và các văn bản hướng dẫn thi hành. Việc tổ chức thi, xét nâng ngạch được đẩy mạnh phân cấp, phân quyền cho bộ, ngành, địa phương.

(2) Sử dụng nhân lực hành chính cơ bản đã theo mô hình “vị trí việc làm”. Thời gian qua, các hoạt động khác của quản lý nhân lực hành chính như bố trí, phân công công tác, điều động, luân chuyển, biệt phái, miễn nhiệm, bổ nhiệm viên chức khỏi (hoặc vào) vị trí quản lý... cơ bản đã thực hiện theo các văn bản quy định, hướng dẫn từ trên xuống và đều có tiến bộ nhất định do tác động tích cực của cơ chế quản lý theo vị trí việc làm.

(3) Công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực hành chính có những đổi mới. Nội dung, chương trình bồi dưỡng được hoàn thiện theo hướng gắn với vị trí việc làm, chức danh, yêu cầu công việc. Trình độ, năng lực của đội ngũ giảng viên dần được nâng cao, đáp ứng tốt hơn các yêu cầu của đào tạo, bồi dưỡng trong tình hình mới; đẩy mạnh sử dụng các phương pháp giảng dạy tích cực, hiện đại. Hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng được sắp xếp, tổ chức lại, theo hướng tinh gọn, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động.

(4) Việc thực hiện chế độ, chính sách, đãi ngộ nhân lực hành chính bước đầu được cải thiện. Mức lương cơ sở đối với những người hưởng lương ngân sách từng bước được điều chỉnh, phù hợp với tình hình kinh tế - xã hội

và khả năng ngân sách nhà nước. Đặc biệt là những nỗ lực về cải cách chính sách tiền lương phù hợp với mô hình vị trí việc làm đang mang lại những kết quả tích cực.

(5) Quá trình đánh giá nhân lực được thực hiện ngày càng thực chất, hiệu quả, phục vụ cho việc tiến hành các hoạt động quản lý khác như sử dụng, bổ nhiệm, đãi ngộ... Từ năm 2012, Bộ Nội vụ triển khai đánh giá Chỉ số cải cách hành chính (PAR INDEX). Năm 2017, Bộ triển khai thực hiện đánh giá Chỉ số hài lòng của người dân, tổ chức đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước (SIPAS) trên phạm vi toàn quốc. Với những bước tiến trong quản lý theo mô hình vị trí việc làm, đánh giá nhân sự hành chính nhà nước ngày càng có chất lượng, có thể tin cậy.

*b. Một số hạn chế, bất cập*

*Thứ nhất*, nhân lực hành chính nhà nước ở Việt Nam hiện nay mặc dù đã có các luật rõ ràng nhưng đến nay chưa có cơ sở dữ liệu chung theo dõi, cập nhật đầy đủ, chính xác cơ cấu, số lượng, chất lượng nhân lực hành chính nhà nước thống nhất trong toàn quốc. Chất lượng một số văn bản còn thấp, dẫn đến khó khăn khi áp dụng trong thực tiễn do hiểu còn rất đa nghĩa, nên nhiều văn bản phải liên tục sửa đổi, bổ sung; một số quy định còn làm các cơ quan, bộ phận hành chính - tổ chức - thanh tra, pháp chế cấp dưới (địa phương, cơ quan) lúng túng khi thực hiện.

*Thứ hai*, việc tổ chức thực hiện các quy định pháp luật về quản lý nhân lực hành chính nhà nước còn nhiều bất cập, cụ thể:

(1) Công tác tuyển chọn nhân lực còn nhiều vướng mắc trong cơ chế tuyển dụng, văn cơ bản dựa trên bằng cấp, một số trường hợp còn chưa thực sự khách quan nên không phản ánh được thực lực của người được tuyển dụng. Quy trình tuyển dụng, bổ nhiệm công chức lãnh đạo, quản lý còn chưa hợp lý, chưa lựa chọn được đúng người, dùng vào đúng việc, hiệu quả thấp trong tổ chức thi các môn chuyên ngành theo yêu cầu vị trí việc làm do số chuyên ngành nhiều.

(2) Tổ chức và sử dụng nhân lực hành

chính nhà nước còn chưa phát huy được hết năng lực và sở trường của cán bộ. Về bổ nhiệm, có nơi, có lúc thực hiện quy trình còn thiếu chặt chẽ, chẳng hạn, để bổ nhiệm một viên chức mới vào vị trí quản lý, theo Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 thì trước đó cần phải làm quy trình miễn nhiệm, cho thôi chức vụ đối với viên chức đang ở vị trí quản lý đó; nhưng có nơi lại không cho miễn nhiệm người cũ mà đã ra quyết định bổ nhiệm người mới vào vị trí quản lý và quyết định có hiệu lực ngay khi ký. Điều này dẫn đến tình trạng ở cùng một vị trí quản lý trong cùng thời gian hàng tháng có tới 2 người đứng đầu.

Các tiêu chí bổ nhiệm còn chung chung, chưa thực sự gắn chặt với từng vị trí công việc mà chủ yếu theo tiêu chuẩn chức danh chung. Một số nơi bổ nhiệm nhân sự trưởng, phó phòng hoặc đơn vị tương đương thiếu tiêu chuẩn bắt buộc về lý luận chính trị, không theo Chỉ thị số 28/CT-TTg ngày 18/9/2018 của Thủ tướng Chính phủ, Quy định số 57-QĐ/TU ngày 08/02/2022 của Ban Bí thư.

(3) Công tác đào tạo, bồi dưỡng còn chưa đạt hiệu quả cao; biên soạn chương trình, tài liệu còn có lúc chưa kịp thời, chưa gắn với yêu cầu cần thiết của công việc, với vị trí việc làm của người được cử đi học; chưa huy động được nhiều đội ngũ giảng viên thỉnh giảng là nhà lãnh đạo, quản lý các cấp có nhiều kinh nghiệm, các chuyên gia giỏi; cơ chế, chính sách khuyến khích học tập và tự học chưa hoàn thiện...

(4) Việc thực hiện chế độ, chính sách, đãi ngộ nhân lực hành chính còn những bất cập, như: chính sách tiền lương trong khu vực nhà nước dựa vào thâm niên công tác, chưa phản ánh được năng lực và sự đóng góp của cá nhân với tổ chức nên chưa trở thành công cụ, động lực mạnh mẽ thúc đẩy và khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức làm việc, tăng năng suất lao động; cách trả lương còn mang tính bình quân, chưa phân định rõ nét những người làm công tác lãnh đạo, quản lý và những người làm chuyên môn...



(5) Công tác đánh giá nhân lực hành chính vẫn còn một số hạn chế như chưa hoàn toàn bảo đảm tính thực chất, chưa thực sự khai thác được tối đa kết quả đánh giá. Việc kiểm tra, thanh tra công vụ và xử lý cán bộ, công chức, viên chức vi phạm chưa thường xuyên; hiệu quả của tính răn đe, làm gương trong xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức còn thấp. Hệ thống “thang đo” chưa đủ chi tiết, chưa đủ mức độ cá biệt hóa kết quả cho từng vị trí việc làm.

#### 4. Giải pháp đổi mới quản lý nhân lực hành chính nhà nước

*Một là*, tiếp tục thể chế hóa đầy đủ, kịp thời chủ trương, đường lối của Đảng về cải cách hành chính, xây dựng đội ngũ cán bộ, cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội... Đẩy nhanh tốc độ và nâng cao chất lượng xây dựng pháp luật, bảo đảm các văn bản được ban hành kịp thời, khoa học, khả thi, được hiểu và thực thi thống nhất từ trung ương đến địa phương, phát huy hiệu lực để tạo khung khổ pháp lý hoàn thiện cho hoạt động quản lý.

Chú trọng hoàn thiện các quy định pháp lý về quản lý cán bộ do đặc thù của cán bộ so với công chức, viên chức. Thường xuyên tổng kết các mô hình đổi mới, sáng tạo, hiệu quả trong quản lý nhân lực hành chính nhà nước tại các bộ, ngành, địa phương và tham khảo kinh nghiệm quản lý khu vực tư để bổ sung, hoàn thiện thể chế. Trên hướng này, cần chủ động, thường xuyên đánh giá việc thí điểm mô hình chính quyền đô thị tại thành phố Hà Nội, thành phố Đà Nẵng và TP. Hồ Chí Minh để kịp thời hoàn thiện thể chế quản lý nhân lực hành chính ở chính quyền đô thị. Đổi mới, sáng tạo trong truyền thông chính sách, lấy ý kiến Nhân dân về các dự thảo văn bản quy phạm pháp luật.

Hiện nay, quản lý nhân lực theo mô hình vị trí việc làm được xem là xu hướng của nhiều quốc gia. Đối với Việt Nam, mặc dù có sự đồng thuận cao của cả hệ thống chính trị và được người dân mong đợi. Xây dựng mô hình quản lý nhân lực theo vị trí việc làm là một quá trình không dễ dàng. Thay đổi mô

hình quản lý nhân lực không đơn giản là đưa ra chủ trương và xây dựng, điều chỉnh các quy định pháp luật ở tầm vĩ mô. Thiết kế mô hình vị trí việc làm cho toàn bộ nền hành chính, mô tả công việc đối với từng vị trí, xác định tiêu chuẩn, khung năng lực rõ ràng và cụ thể là vấn đề đòi hỏi sự chi tiết, tỉ mỉ, chính xác, khoa học. Thời điểm có hiệu lực của các quy định pháp luật về quản lý cán bộ, công chức, viên chức có độ trễ so với thực tế cũng là yếu tố gây ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng, hiệu lực, hiệu quả quản lý. Đồng thời, cũng đang có sự cạnh tranh quyết liệt về nguồn nhân lực chất lượng cao giữa khu vực nhà nước và khu vực tư. Việc chuyển đổi sang mô hình quản lý mới nếu không được thực hiện một cách khoa học, cẩn trọng, toàn diện thì rất khó “giữ chân” người giỏi làm việc trong bộ máy hành chính nhà nước.

*Hai là*, chú trọng việc tổ chức thực hiện các quy định pháp luật về quản lý nhân lực hành chính nhà nước, trong đó:

(1) Nâng cao hơn nữa nhận thức của nhân lực hành chính về sự cần thiết, ý nghĩa của việc quản lý nhân lực theo mô hình vị trí việc làm với việc đạt những mục tiêu của cải cách hành chính nói riêng, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa nói chung. Hoàn thiện quy định về xác định vị trí việc làm của công chức, viên chức. Chú trọng vào những nghiên cứu chuyên sâu để triển khai thành công chủ trương của Đảng đối với việc quản lý nhân lực hành chính nhà nước, như: nghiên cứu các mô hình tuyển dụng tập trung, phi tập trung và hỗn hợp, từ đó xem xét các khả năng đối với Việt Nam, chẳng hạn như thành lập Trung tâm tuyển dụng nhân lực hành chính quốc gia; tiến hành các thí điểm về chế độ sử dụng nhân lực ngoài biên chế và hợp đồng làm việc (ví dụ như hợp đồng hành chính); khảo cứu thể chế, mô hình, kinh nghiệm cải cách hành chính của các nước phát triển để đề xuất vận dụng vào thực tiễn Việt Nam một cách phù hợp...

(2) Không ngừng đổi mới tất cả các hoạt động, từ lựa chọn, tuyển dụng đến sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, khen thưởng,

kỷ luật đối với nhân lực hành chính nhà nước. Thực hiện phương châm đa dạng hóa hình thức, phương thức đào tạo, bồi dưỡng. Đổi mới phương pháp, quy trình đánh giá phân loại nhân lực theo hướng dân chủ, công khai, minh bạch, tăng cường lượng hóa các tiêu chí đánh giá và đề cao trách nhiệm người đứng đầu. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật về quản lý nhân lực hành chính nhà nước. Chấp hành nghiêm quy định của Đảng và Nhà nước về công tác bổ nhiệm cán bộ, nhất là về tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình, số lượng, độ tuổi.

(3) Tiếp tục thực hiện tốt chính sách tiền lương, chính sách bảo hiểm xã hội. Hoàn thiện chế độ đãi ngộ có sức thu hút, tạo động lực cho nhân lực hành chính nhà nước.

(4) Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, để cán bộ, công chức, viên chức có môi trường làm việc hiện đại; xây dựng văn hóa công sở, tạo bầu không khí làm việc thân thiện, gần bó; tạo môi trường làm việc tốt để cán bộ, công chức, viên chức yên tâm, gắn bó lâu dài, cống hiến cho cơ quan, đơn vị.

(5) Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong quản lý nhân lực hành chính, tiếp tục thực hiện tốt các nhiệm vụ xây dựng chính phủ điện tử, chính phủ số, thực hiện chiến lược chuyển đổi số quốc gia theo lộ trình. Nâng cấp, hoàn thiện phần mềm hệ thống quản lý, xây dựng, triển khai thực hiện an toàn, có hiệu quả Cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức khu vực nhà nước, trong đó có đội ngũ nhân lực hành chính. Thông qua đó, đổi mới phương thức, nâng cao hiệu quả làm việc của đội ngũ này, giảm chi phí và thời gian xử lý công việc.

### 5. Kết luận

Tiến trình đổi mới đất nước gần 40 năm qua cho thấy, nền hành chính của chúng ta đổi mới còn chậm, bộ máy quản lý nhà nước vẫn còn công kênh, hiệu quả chưa cao, sự phân công, phân cấp chưa rõ ràng, vẫn còn thiếu sự liên kết, gắn bó giữa những cơ quan khác nhau trong bộ máy hành chính. Với vị trí, vai trò mang tính chất quyết định sự

thành bại của công vụ, mức độ hài lòng của người dân và doanh nghiệp đối với nền công vụ, nhân lực hành chính nhà nước trong thời gian tới cần được xây dựng nhằm bảo đảm nâng cao hơn nữa về chất lượng, có số lượng phù hợp, có cơ cấu hợp lý và được quản lý theo mô hình khoa học, thu hút, tạo động lực mạnh mẽ. Điều này đòi hỏi phải thực hiện được hệ thống giải pháp tốt, khả thi và đồng bộ với các giải pháp khác trong cải cách hành chính, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam □

### Chú thích:

1. Một số nghị định của Chính phủ: Nghị định số 06/2023/NĐ-CP ngày 21/02/2023; Nghị định số 48/2023/NĐ-CP ngày 17/7/2023; Nghị định số 69/2023/NĐ-CP ngày 14/9/2023; Nghị định số 71/2023/NĐ-CP ngày 20/9/2023; Nghị định số 73/2023/NĐ-CP ngày 29/9/2023; Nghị định số 85/2023/NĐ-CP ngày 07/12/2023.

2. Thông báo số 202-TB/TW ngày 26/5/2015 của Bộ Chính trị về Đề án “Thí điểm đổi mới cách tuyển lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng”.

### Tài liệu tham khảo:

1. Báo cáo số 128/BC-CP ngày 19/4/2021 của Chính phủ về tổng kết Chương trình tổng thể cải cách hành chính giai đoạn 2011 - 2020 và định hướng giai đoạn 2021 - 2030.

2. Đảng Cộng sản Việt Nam. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021.

3. Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 của Chính phủ Quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.

4. Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

5. Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 31/7/2023 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050.

6. Phạm Thị Thanh Trà. Xây dựng nguồn nhân lực hành chính đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững đất nước. H. NXB Lý luận chính trị, 2021.