

NHẬN DIỆN NHỮNG ĐIỂM NGHẼN TRONG CẢI CÁCH THỂ CHẾ TỔ CHỨC BỘ MÁY HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC THEO HƯỚNG TINH GỌN, HIỆU LỰC, HIỆU QUẢ

★ TS TRƯƠNG CỘNG HÒA

Quyền Giám đốc,

Phân hiệu Học viện Hành chính Quốc gia tại Thành phố Hồ Chí Minh.

★ LÊ VĂN PHÚC

Phòng Quản lý khoa học,

Phân hiệu Học viện Hành chính Quốc gia tại Thành phố Hồ Chí Minh

● **Tóm tắt:** Trong bối cảnh chuyển đổi số, việc cải cách thể chế tổ chức bộ máy hành chính nhà nước theo hướng tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả là một nhiệm vụ quan trọng mà Đảng đang tiếp tục chỉ đạo. Cải cách thể chế tổ chức bộ máy hành chính nhà nước theo hướng tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả vừa là chủ trương, vừa là giải pháp nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của các cơ quan nhà nước; là một quá trình quan trọng nhằm nâng cao năng lực quản lý và phục vụ của Nhà nước, góp phần phát triển kinh tế - xã hội và cải thiện chất lượng cuộc sống của người dân. Tuy nhiên, quá trình cải cách này gặp phải một số điểm nghẽn (rào cản) cần được nhận diện và giải quyết. Chính vì vậy, cần quyết liệt tinh gọn tổ chức bộ máy, tạo đột phá hơn nữa về thể chế, tháo gỡ hết các khó khăn, vướng mắc, điểm nghẽn để khơi thông mọi nguồn lực, kiến tạo môi trường thuận lợi để phát triển.

● **Từ khóa:** Thể chế; điểm nghẽn thể chế; cải cách thể chế tổ chức bộ máy.

1. Đặt vấn đề

Thể chế là một hệ thống phức hợp gồm các yếu tố tương tác chặt chẽ như pháp luật, tổ chức bộ máy và đội ngũ cán bộ. Trong đó, con người đóng vai trò trung tâm, là chủ thể tạo ra và thực thi pháp luật, vận hành bộ máy nhà nước. Một thể chế tốt, nghĩa là pháp luật, các cơ chế, chính

sách minh bạch, công bằng sẽ tạo ra một môi trường ổn định và khuyến khích phát triển để xã hội, kinh tế diễn ra có trật tự và hiệu quả. Chất lượng thể chế không chỉ là mục đích mà là điểm đột phá trong chính sách phát triển. Tuy nhiên, không phải lúc nào thể chế cũng đạt được chất lượng như mong muốn do tình hình luôn thay

đổi và thể chế với tính cách là một bộ phận của kiến trúc thượng tầng đã không theo kịp sự phát triển, thậm chí cản trở sự phát triển.

Tổng Bí thư Tô Lâm nói đến ba điểm nghẽn của đất nước hiện nay: *“Hạ tầng, nhân lực và thể chế”*. Trong đó điểm nghẽn của điểm nghẽn là thể chế⁽¹⁾. Tổng Bí thư đã “đụng” đến một vấn đề mà bấy lâu nay hầu như không mấy ai dám nhắc tới hoặc có đề cập đến thì cũng chỉ là “nói cho có” (vì sợ phạm húy)... Hơn lúc nào hết phương châm nhìn thẳng vào sự thật để nói lên sự thật lại trở nên cần thiết và cấp bách vào thời điểm hiện tại. *Chúng ta không tô vẽ, đánh bóng hiện thực mà cần nhận diện đúng hiện thực để từ đó mới có những giải pháp phù hợp*. Cải cách thể chế và coi đó là nhiệm vụ đột phá, nhưng thực tế vẫn chưa ai chỉ ra một cách cụ thể *“vì sao cần cải cách thể chế?”* và *“thể chế của chúng ta đang có vấn đề gì mà cần phải cải cách?”*. Thậm chí, ai nói về *“cải cách thể chế”* lập tức bị coi là *“có vấn đề”*... “Điểm nghẽn về thể chế” đúng là “điểm nghẽn của những điểm nghẽn” và việc tháo gỡ những điểm nghẽn về thể chế là quyết định tất cả.

Tổng Bí thư Tô Lâm nhấn mạnh: “Cần nhận thức rõ, đổi mới thể chế không chỉ là nhiệm vụ của các cơ quan xây dựng pháp luật, mà là trách nhiệm chung của cả hệ thống chính trị và của từng cán bộ, đảng viên tham gia xây dựng, thực thi pháp luật. Phải có “liều thuốc đủ mạnh” để trị căn bệnh cán bộ làm việc hành chính, máy móc; tiêu cực, nhũng nhiễu, “hành dân”, “hành doanh nghiệp”, có lợi ích cá nhân thì mới làm, cố tình làm chậm công việc, xin ý kiến lòng vòng, đổ lỗi cho thể chế, đổ lỗi cho sợ trách nhiệm... Các chủ trương, chính sách phát triển kinh tế - xã hội đã khá đầy đủ. Bây giờ là lúc phải hành động. Trên cơ sở chủ trương, chính sách chung của Đảng, Nhà nước và sự điều tiết của Trung ương, các địa phương phải trấn trờ, suy

nghĩ “trên chính mảnh đất của mình”, phát huy tinh thần chủ động, sáng tạo để phát triển; từng cơ quan, đơn vị, địa phương phải đặt ra mục tiêu phấn đấu cụ thể để đóng góp vào hoàn thành mục tiêu chung của đất nước. Hơn lúc nào hết, đội ngũ cán bộ, đảng viên phải nêu cao tinh thần trách nhiệm, gương mẫu thực hiện nhiệm vụ trên tinh thần đặt lợi ích chung lên trên hết, mạnh dạn đổi mới, sáng tạo, đột phá, dũng cảm hy sinh để đất nước phát triển”⁽²⁾.

Phát biểu của Tổng Bí thư Tô Lâm là hồi chuông thúc giục, là mệnh lệnh không thể chần chừ, là ngọn cờ để chúng ta bắt tay thực thi, hành động. Đã đến lúc toàn Đảng, toàn dân và toàn quân phải quán triệt sâu sắc quan điểm chỉ đạo của Tổng Bí thư Tô Lâm: *“Dứt khoát bỏ tình trạng không quán được thì cấm”* và tất cả *“xắn tay áo”* vào thực hiện”⁽³⁾. Chỉ có như vậy mới đưa được đất nước bước vào **Kỷ nguyên mới - Kỷ nguyên vươn mình của dân tộc**.

2. Điểm nghẽn trong cải cách thể chế tổ chức bộ máy hành chính nhà nước

(1) Một số khái niệm

Điểm nghẽn (tiếng Anh là bottleneck) là một thuật ngữ được sử dụng rộng rãi trong nhiều lĩnh vực, từ kinh tế, quản lý đến khoa học máy tính và sản xuất. Tuy nhiên, trong từng bối cảnh, khái niệm điểm nghẽn có thể mang những ý nghĩa khác nhau. Tựu trung lại, điểm nghẽn là những yếu tố gây cản trở trong một hệ thống, làm giảm hiệu suất hoặc tốc độ hoạt động của hệ thống đó. Việc nhận diện và giải quyết các điểm nghẽn là rất quan trọng để tối ưu hóa quá trình và đạt được mục tiêu một cách hiệu quả.

Điểm nghẽn thể chế (tiếng Anh là institutional bottleneck) là những yếu tố trong hệ thống thể chế (bao gồm các quy định, luật pháp, chính sách, tổ chức và quá trình quản lý) mà làm giảm hiệu quả hoặc cản trở sự phát triển của một nền kinh

tế, tổ chức hoặc hệ thống xã hội. Những điểm nghẽn này có thể là các yếu tố cứng nhắc, thiếu linh hoạt, hoặc bất cập trong thể chế, dẫn đến việc không thể triển khai các kế hoạch, dự án hoặc cải cách một cách hiệu quả. Giải quyết các điểm nghẽn thể chế là một yếu tố quan trọng trong việc thúc đẩy phát triển kinh tế và xã hội. Việc cải cách thể chế, đơn giản hóa thủ tục hành chính, nâng cao tính minh bạch và cải thiện hệ thống pháp lý có thể giúp mở rộng cơ hội phát triển, tăng cường đầu tư và nâng cao chất lượng cuộc sống cho người dân.

Điểm nghẽn thể chế trong tổ chức bộ máy hành chính nhà nước là những yếu tố hoặc vấn đề trong cấu trúc, quy trình và chức năng của bộ máy hành chính nhà nước làm giảm hiệu quả hoạt động của Chính phủ và các cơ quan nhà nước, gây cản trở sự phát triển của nền kinh tế và xã hội. Những điểm nghẽn này có thể xuất phát từ các yếu tố như: tổ chức bộ máy chưa hợp lý, thủ tục hành chính rườm rà, thiếu sự phối hợp giữa các cơ quan, hoặc thiếu hiệu quả trong công tác quản lý.

(2) Thể chế là “điểm nghẽn của điểm nghẽn”

Thể chế, hiểu một cách chung nhất, là hệ thống các quy tắc, luật lệ để quản lý và điều hành một tổ chức, một xã hội. Với nghĩa đó, thể chế bao gồm luật pháp, quy định và các quy trình để bảo đảm hoạt động của xã hội diễn ra trật tự và hiệu quả. Thể chế theo Douglass North (1990) theo nghĩa hẹp là luật chơi, theo nghĩa rộng là luật chơi, người chơi và cách chơi, đó là những quy tắc của trò chơi trong xã hội, hay đó là những quy tắc mang tính minh bạch và nhân văn để điều chỉnh những hành vi giao dịch giữa con người với nhau⁽⁴⁾. Douglass North chỉ rõ yếu tố quyết định hiệu quả kinh tế là sự hài hòa giữa các quy tắc của luật pháp (thể chế chính thức), các định chế xã hội không chính thức (thể chế phi chính thức) và việc thực thi chúng. Thể chế chính thức với

chức năng hướng dẫn và điều chỉnh mọi hành vi hoạt động của các cá nhân, tổ chức mang tính bắt buộc chung. Thể chế phi chính thức (tín nhiệm xã hội, các chuẩn mực xã hội, văn hóa, phong tục, tập quán) có vai trò hỗ trợ cho thể chế chính thức. Sự kết hợp giữa thể chế chính thức và thể chế phi chính thức sẽ tác động tích cực đến hành vi ứng xử trong xã hội.

Ý nghĩa, tầm quan trọng đặc biệt của thể chế được thể hiện rõ hơn khi các nhà khoa học đoạt giải Nobel kinh tế học năm 2024 là Daron Acemoglu, Simon Johnson và James Robinson khẳng định vai trò của thể chế trong việc xác định sự phát triển hay tụt hậu của mỗi quốc gia, nhất là đối với phát triển nhanh, bền vững trong thế kỷ XXI. Theo đó, thể chế tốt sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho thu hút đầu tư, tạo ra sự phát triển và thịnh vượng. Thể chế không tốt sẽ khiến các quốc gia trở nên kém hấp dẫn, bất ổn, đói nghèo. Thể chế tốt là thể chế mang tính “dung hợp”, thúc đẩy sự tham gia rộng rãi của người dân và toàn xã hội vào đời sống kinh tế và chính trị, bảo vệ quyền tự do kinh doanh, quyền tài sản, khuyến khích đổi mới sáng tạo theo quỹ đạo phát triển của mỗi quốc gia.

Trong cuốn sách “Nguồn gốc của quyền lực, thịnh vượng và nghèo đói: Tại sao các quốc gia thất bại”⁽⁵⁾, các tác giả Daron Acemoglu và James Robinson cho rằng, nguồn gốc nghèo đói là do chất lượng thể chế. Thể chế có hai dạng là thể chế “dung hợp” và thể chế “tước đoạt”. Trong đó, thể chế dung hợp được cho là ưu việt hơn cả vì một mặt thể hiện bởi một Chính phủ kiến tạo phát triển, tinh thần thượng tôn pháp luật, sự tập trung chính trị ở mức độ nhất định để duy trì luật pháp và trật tự, quyền lực nhà nước được kiểm soát, y tế, giáo dục và an sinh xã hội được bảo đảm, dân chủ được phát huy, tạo ra các thị trường dung hợp. Điều đó không chỉ cho phép dân chúng tự do theo đuổi các thiên hướng nghề nghiệp trong

cuộc sống theo cách phù hợp nhất với khả năng của mình, mà còn mang lại một sân chơi bình đẳng, tạo cho họ cơ hội để thực hiện điều đó. Về chính trị, thể chế dung hợp làm cho quyền lực được kiểm soát, tránh lạm dụng, tùy tiện từ phía cơ quan và công chức nhà nước. Đối nghịch với thể chế dung hợp, thể chế tước đoạt phản ánh nhóm đặc quyền thu hẹp, quyền lực nhà nước không được kiểm soát, chủ nghĩa thân hữu hiện diện và thao túng, bình đẳng xã hội bị vi phạm, phúc lợi xã hội thấp kém, quyền con người không được bảo đảm. Bởi vậy, thể chế tước đoạt không có chỗ đứng trong một xã hội công bằng, dân chủ, văn minh.

Thể chế đang là “điểm nghẽn của điểm nghẽn”. Nhiệm vụ đặt ra hiện nay là khắc phục các điểm nghẽn về thể chế trong các lĩnh vực của đời sống xã hội để phát triển theo đúng quỹ đạo, hướng tới kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

Thể chế là “điểm nghẽn của điểm nghẽn” vì thể chế đóng vai trò quyết định trong việc tạo ra các cơ chế, quy trình và môi trường cho sự vận hành của nền kinh tế, xã hội và bộ máy nhà nước. Khi thể chế không hiệu quả, lạc hậu hoặc thiếu linh hoạt, nó sẽ trở thành yếu tố chính cản trở mọi cải cách, sáng kiến và phát triển. Thể chế là điểm nghẽn của điểm nghẽn vì nó là yếu tố nền tảng cấu thành mọi vấn đề trong xã hội và nền kinh tế. Một thể chế yếu kém sẽ kéo theo các điểm nghẽn trong các lĩnh vực như quản lý hành chính, chính sách kinh tế, pháp lý và phối hợp giữa các cơ quan nhà nước. Để giải quyết được những điểm nghẽn này, cần phải tiến hành cải cách mạnh mẽ và sâu rộng đối với thể chế, từ đó tạo ra một hệ thống linh hoạt, minh bạch và hiệu quả hơn, giúp thúc đẩy sự phát triển bền vững của đất nước. Cụ thể là:

Một là, thể chế quyết định quy trình và phương thức vận hành của hệ thống

Thể chế quy định cách thức các cơ quan nhà nước hoạt động, từ quy trình cấp phép, thủ tục hành chính, đến cách thức các cơ quan phối hợp và ra quyết định. Nếu thể chế quá cứng nhắc hoặc có quá nhiều thủ tục rườm rà, nó sẽ tạo ra những điểm nghẽn trong bộ máy hành chính, làm giảm tốc độ giải quyết công việc, gây trì trệ và lãng phí thời gian, tài nguyên. Các quy định và luật pháp không rõ ràng, thiếu đồng bộ hoặc thay đổi liên tục sẽ gây khó khăn cho việc thực thi và làm tăng độ phức tạp trong việc áp dụng chính sách, tạo ra sự bế tắc và khó khăn cho doanh nghiệp và người dân.

Hai là, thể chế tạo ra các rào cản đối với sự đổi mới và cải cách toàn diện

Thể chế không linh hoạt hoặc thiếu tầm nhìn dài hạn sẽ làm cản trở các sáng kiến đổi mới và cải cách. Ví dụ, thể chế có thể duy trì các mô hình kinh tế cũ, các chính sách bảo vệ lợi ích nhóm thay vì thúc đẩy sự sáng tạo và cạnh tranh. Nếu thể chế không khuyến khích cải cách, các thay đổi sẽ bị trì hoãn hoặc không thực hiện được, khiến cho các vấn đề như tham nhũng, chậm trễ trong giải quyết công việc vẫn tồn tại. Các “điểm nghẽn thể chế” này, do sự thiếu cải cách, tạo thành điểm nghẽn cho cả nền kinh tế và xã hội.

Ba là, thể chế yếu kém dẫn đến sự thiếu minh bạch và trách nhiệm giải trình

Nếu thể chế không bảo đảm các cơ chế giám sát, trách nhiệm giải trình và minh bạch, nó có thể tạo ra môi trường thuận lợi cho tham nhũng, lạm dụng quyền lực và thiếu sự công bằng trong phân phối tài nguyên. Điều này không chỉ làm giảm hiệu quả của các chính sách mà còn phá hoại niềm tin của người dân vào Chính phủ và các cơ quan nhà nước. Khi các quy định pháp lý không được thực thi đầy đủ và công bằng, thể chế sẽ tạo ra những “điểm nghẽn” không thể vượt qua,

khiến cho các hoạt động phát triển không thể triển khai hiệu quả.

Bốn là, thể chế quyết định khả năng phối hợp và tương tác giữa các cơ quan nhà nước

Nếu các cơ quan nhà nước không có cơ chế phối hợp đồng bộ, hoặc thể chế không quy định rõ ràng trách nhiệm của từng cơ quan, các điểm nghẽn thể chế sẽ xuất hiện. Sự thiếu đồng bộ này có thể dẫn đến tình trạng chậm trễ trong việc ra quyết định, làm tăng chi phí và giảm hiệu quả công việc. Một thể chế không có hệ thống quản lý, giám sát và đánh giá hiệu quả công việc sẽ khiến các cơ quan không thể xác định và giải quyết kịp thời các vấn đề phát sinh, từ đó tạo ra các điểm nghẽn trong quá trình phát triển.

Năm là, thể chế là yếu tố quyết định sự ổn định và phát triển bền vững

Một thể chế vững mạnh sẽ tạo ra một môi trường ổn định, từ đó thúc đẩy sự phát triển bền vững. Ngược lại, thể chế yếu kém có thể dẫn đến sự bất ổn về chính trị, xã hội và kinh tế, gây ra những “điểm nghẽn” về khả năng phát triển trong dài hạn. Nếu thể chế không tạo ra các cơ hội cho sự tham gia của các thành phần xã hội trong quá trình ra quyết định và triển khai các chương trình phát triển, nó sẽ tạo ra những điểm nghẽn trong việc huy động sức mạnh của toàn xã hội.

(3) Một số điểm nghẽn trong cải cách thể chế tổ chức bộ máy hành chính nhà nước theo hướng tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả

Cải cách thể chế và tổ chức bộ máy hành chính nhà nước là một trong những vấn đề quan trọng trong quản lý và phát triển của mỗi quốc gia. Điểm nghẽn trong cải cách này thường xuất phát từ nhiều yếu tố như cơ cấu tổ chức, quy trình thủ tục, văn hóa hành chính, nguồn lực và sự thay đổi trong nhận thức của cán bộ, công chức. Điểm nghẽn trong cải cách thể chế tổ chức bộ máy hành chính nhà nước là những yếu tố cản trở quá trình

thay đổi và đổi mới, làm giảm tính hiệu quả và sự linh hoạt của bộ máy nhà nước. Để giải quyết các điểm nghẽn này, cần có các cải cách toàn diện về tổ chức bộ máy, thủ tục hành chính, năng lực cán bộ, cơ chế giám sát và các chính sách pháp lý, nhằm xây dựng một bộ máy hành chính hiện đại, hiệu quả và đáp ứng được yêu cầu phát triển của đất nước. Điểm nghẽn trong cải cách thể chế tổ chức bộ máy hành chính nhà nước ở Việt Nam có thể được hiểu là những vấn đề, yếu tố cản trở quá trình cải cách, làm cho việc cải tổ bộ máy hành chính trở nên khó khăn, không hiệu quả.

Một số điểm nghẽn chính bao gồm:

Thứ nhất, cấu trúc bộ máy hành chính công kênh và phức tạp

Cấu trúc bộ máy hành chính công kênh và phức tạp là một trong những yếu tố gây ra sự kém hiệu quả trong việc quản lý và điều hành các hoạt động của Nhà nước. Khi bộ máy hành chính có quá nhiều cấp, quá nhiều cơ quan, phòng ban và các quy trình phức tạp sẽ dẫn đến nhiều vấn đề như: sự chồng chéo về chức năng, thiếu phối hợp, kéo dài thời gian xử lý công việc, làm giảm hiệu quả trong công tác quản lý.

Một là, việc phân chia bộ máy nhà nước thành quá nhiều cấp (từ Trung ương, tỉnh, huyện, xã) dẫn đến sự phân tán và thiếu thống nhất trong các quyết định. Mỗi cấp có thể có thẩm quyền và nhiệm vụ riêng, gây ra sự chồng chéo và không hiệu quả trong việc thực thi chính sách và quyết định. Bộ máy hành chính có thể có quá nhiều cơ quan, phòng ban, ủy ban với chức năng và nhiệm vụ khác nhau nhưng không có sự phối hợp chặt chẽ, dẫn đến việc nhân sự và nguồn lực bị phân tán, không được sử dụng tối ưu.

Hai là, trong bộ máy hành chính, tồn tại tình trạng chồng chéo giữa các cơ quan nhà nước về chức năng và nhiệm vụ. Ví dụ, các cơ quan ở Trung ương và địa phương có thể có nhiệm vụ

tương tự nhau mà không có sự phân định rõ ràng, gây ra sự lúng túng và mất thời gian trong quá trình ra quyết định và thực thi chính sách. Nhiều cơ quan quản lý một vấn đề: một số vấn đề có thể được quản lý bởi nhiều cơ quan khác nhau, khiến các công việc bị kéo dài, không rõ ràng trong phân công trách nhiệm và kết quả là sự trì trệ trong việc giải quyết công việc.

Ba là, các thủ tục hành chính yêu cầu nhiều bước, nhiều cơ quan tham gia, làm cho thời gian và chi phí xử lý công việc trở nên dài dòng và không hiệu quả. Thủ tục phê duyệt qua nhiều cấp, từ địa phương đến Trung ương, làm gia tăng thời gian và độ phức tạp. Các quy trình hành chính không linh hoạt, có thể không theo kịp sự thay đổi của môi trường xã hội và kinh tế. Điều này tạo ra những rào cản trong áp dụng các sáng kiến mới, đặc biệt là trong ứng dụng công nghệ hoặc trong việc đưa ra các quyết định nhanh chóng trong tình huống khẩn cấp.

Bốn là, cấu trúc bộ máy hành chính bị bó hẹp bởi tư duy quản lý truyền thống, khiến các công việc không được xử lý nhanh chóng và hiệu quả. Sự thiếu linh hoạt này làm cho bộ máy nhà nước không thể thích ứng nhanh chóng với sự thay đổi của xã hội hoặc nền kinh tế. Khi bộ máy hành chính quá cồng kềnh, các sáng kiến cải cách hoặc thay đổi có thể gặp phải sự phản đối hoặc bị trì hoãn bởi các quy trình và thủ tục phức tạp.

Năm là, với một bộ máy hành chính quá cồng kềnh, việc duy trì và vận hành các cơ quan nhà nước sẽ tốn kém chi phí. Các cơ quan quản lý sẽ cần nhiều nhân lực, tài chính và nguồn lực để vận hành, khiến chi phí quản lý tăng lên mà không tương xứng với hiệu quả công việc. Bộ máy hành chính không tối ưu sẽ dẫn đến sự lãng phí tài nguyên, khi các cơ quan không làm việc hiệu quả hoặc không phối hợp với nhau một cách tốt nhất. Với một bộ máy hành chính quá cồng kềnh và

phức tạp, việc thực hiện cải cách trở nên khó khăn. Mọi thay đổi đều phải được thực hiện qua nhiều cấp, nhiều cơ quan, làm cho quá trình cải cách trở nên phức tạp và chậm chạp. Những người trong bộ máy hành chính có thể phản đối các cải cách vì họ lo sợ sự thay đổi sẽ ảnh hưởng đến quyền lợi và vị trí của mình. Điều này dẫn đến sự trì hoãn hoặc không thực hiện được các cải cách.

Thứ hai, điểm nghẽn trong việc cải cách chế độ công chức, viên chức

Cải cách chế độ công chức, viên chức ở Việt Nam đã được thực hiện trong nhiều năm qua với mục tiêu nâng cao hiệu quả công việc, xây dựng một nền hành chính chuyên nghiệp, minh bạch, phục vụ tốt cho người dân. Tuy nhiên, quá trình cải cách vẫn gặp phải một số điểm nghẽn lớn như: công nghệ thông tin và chuyển đổi số chưa được ứng dụng hiệu quả: việc áp dụng công nghệ thông tin trong cải cách hành chính còn hạn chế, chưa thực sự đồng bộ, dẫn đến sự kém hiệu quả trong công tác quản lý và cung cấp dịch vụ công; một số địa phương và cơ quan nhà nước chưa thực sự quan tâm hoặc gặp khó khăn trong việc triển khai các công nghệ mới, gây trở ngại cho tiến trình cải cách.

Một là, quá trình tuyển dụng công chức, viên chức ở Việt Nam vẫn chưa thực sự công bằng và minh bạch. Một số địa phương và cơ quan nhà nước vẫn sử dụng các hình thức tuyển dụng không rõ ràng, thiếu sự giám sát từ cộng đồng và cơ quan chức năng. Hệ thống thăng tiến trong ngành công chức, viên chức còn phụ thuộc nhiều vào thâm niên và mối quan hệ thay vì dựa vào năng lực thực tế. Điều này dẫn đến sự trì trệ trong công tác nhân sự và làm giảm động lực phát triển.

Hai là, mặc dù đã có những cải cách trong chế độ lương, nhưng mức lương của công chức, viên

chức vẫn còn thấp so với nhu cầu sinh hoạt và các công việc khác trong khu vực tư nhân. Điều này khiến cho công chức, viên chức thiếu động lực trong công việc và dẫn đến tình trạng “chảy máu chất xám” khi nhiều người có năng lực cao tìm kiếm cơ hội ở khu vực tư nhân.

Ba là, pháp luật về công chức, viên chức đã được cải thiện, nhưng vẫn còn nhiều khó khăn trong việc triển khai các quy định. Việc xử lý kỷ luật công chức, viên chức vi phạm vẫn chưa đủ mạnh mẽ và có sự thiếu minh bạch trong quá trình đánh giá, xử lý.

Bốn là, quy trình công tác trong hệ thống hành chính công vẫn còn quá nhiều thủ tục hành chính rườm rà, không minh bạch, gây lãng phí thời gian và công sức cho cả công chức và người dân. Điều này làm giảm hiệu quả công việc và tạo ra sự bất tiện trong việc phục vụ người dân.

Thứ ba, điểm nghẽn trong công tác đào tạo, nâng cao năng lực cán bộ, công chức

Một là, một trong những điểm nghẽn lớn nhất là chất lượng đào tạo cán bộ, công chức còn chưa đồng đều. Các chương trình đào tạo hiện nay vẫn chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu thực tế của công việc. Nhiều khóa học còn thiên về lý thuyết, thiếu tính thực tiễn và không phù hợp với yêu cầu công tác của từng lĩnh vực cụ thể. Ngoài ra, một số cơ sở đào tạo chưa đủ năng lực chuyên môn và cơ sở vật chất, dẫn đến việc giảng dạy không hiệu quả.

Hai là, các chương trình đào tạo cho công chức hiện nay vẫn còn thiếu sự linh hoạt và chưa kịp thời cập nhật với những thay đổi nhanh chóng trong môi trường làm việc, công nghệ và yêu cầu của công việc. Đặc biệt là trong bối cảnh chuyển đổi số và cải cách hành chính, các khóa học không đáp ứng được yêu cầu về kỹ năng công nghệ thông tin, quản lý hiện đại hay kỹ năng giải quyết vấn đề sáng tạo.

Ba là, việc phối hợp giữa các cơ quan đào tạo và các cơ quan, tổ chức sử dụng cán bộ chưa thực sự chặt chẽ. Nhiều chương trình đào tạo không dựa trên nhu cầu thực tế của các cơ quan, dẫn đến việc đào tạo thiếu sự liên kết và không đáp ứng được yêu cầu cụ thể của công việc. Hiện tại, việc kiểm tra và đánh giá kết quả đào tạo chưa được thực hiện đầy đủ và hiệu quả. Các công chức sau khi tham gia các khóa đào tạo chưa được đánh giá một cách nghiêm túc về năng lực thực tế sau đào tạo, dẫn đến tình trạng thiếu động lực học hỏi và phát triển bản thân.

Bốn là, việc đánh giá năng lực của cán bộ, công chức vẫn còn mơ hồ và thiếu công khai, minh bạch. Cơ chế đánh giá chưa thực sự sát sao, chưa tập trung vào kết quả công việc thực tế mà thường chỉ dựa vào tiêu chí thâm niên hoặc cấp bậc, làm giảm động lực học hỏi và sáng tạo của cán bộ, công chức. Một số cán bộ, công chức sau khi hoàn thành khóa đào tạo vẫn không được phân công công việc phù hợp với năng lực mới. Việc này khiến cho việc đào tạo trở nên lãng phí, vì cán bộ không thể áp dụng được những kiến thức và kỹ năng học được vào thực tế công việc. Một số lãnh đạo trong các cơ quan hành chính vẫn có tư duy bảo thủ và không quan tâm đến việc nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức. Họ ít quan tâm đến các sáng kiến đổi mới trong công tác đào tạo và cải cách quản lý nguồn nhân lực, dẫn đến việc thiếu động lực thúc đẩy các chương trình đào tạo sáng tạo, thiết thực.

Thứ tư, điểm nghẽn trong chính sách pháp lý và môi trường pháp lý

Chính sách pháp lý và môi trường pháp lý đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng một hệ thống hành chính công minh bạch, hiệu quả và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của công dân. Tuy nhiên, ở Việt Nam, công tác xây dựng, thực thi

và cải cách chính sách pháp lý vẫn gặp phải một số điểm nghẽn lớn.

Một là, một trong những vấn đề lớn nhất là sự không đồng bộ giữa các văn bản pháp lý. Nhiều luật, nghị định, thông tư và các văn bản dưới luật có nội dung chồng chéo hoặc mâu thuẫn nhau. Điều này gây khó khăn trong việc áp dụng pháp luật, tạo ra sự lúng túng cho các cơ quan thực thi pháp luật và khiến cho công dân, doanh nghiệp gặp khó khăn trong việc tuân thủ các quy định pháp lý. Các điều khoản trong các văn bản pháp luật đôi khi không rõ ràng hoặc quá chung chung, dẫn đến việc thực thi không thống nhất và dễ bị lợi dụng.

Hai là, quá trình soạn thảo, ban hành các văn bản pháp lý còn thiếu sự tham gia rộng rãi của các tổ chức xã hội, cộng đồng doanh nghiệp và công dân. Nhiều quyết định pháp lý được đưa ra mà không được đánh giá đầy đủ về tác động, hoặc không công khai để người dân có thể đóng góp ý kiến. Điều này dẫn đến tình trạng luật và chính sách đôi khi không phù hợp với thực tiễn, thiếu tính khả thi và không phản ánh được nguyện vọng của xã hội.

Ba là, một vấn đề nổi bật là tình trạng thi hành pháp luật chưa nghiêm minh. Mặc dù pháp luật có thể rất rõ ràng nhưng việc thực thi các quy định lại gặp khó khăn do thiếu sự quyết liệt trong quản lý và kiểm tra, thiếu các cơ chế giám sát hiệu quả. Một số cơ quan, tổ chức thiếu động lực để thực thi đúng đắn các quy định pháp lý, thậm chí có thể lợi dụng hoặc né tránh pháp luật, điều này làm giảm tính nghiêm minh của pháp lý trong xã hội.

Bốn là, các chế tài xử lý vi phạm pháp luật còn thiếu tính răn đe, chưa đủ mạnh để ngăn chặn hành vi vi phạm. Nhiều vi phạm pháp lý không bị xử lý kịp thời, hoặc khi bị xử lý thì mức phạt không tương xứng với mức độ nghiêm trọng của hành vi vi phạm, dẫn đến tình trạng coi nhẹ pháp

luật. Điều này thể hiện rõ trong các lĩnh vực như quản lý tài nguyên, môi trường và tham nhũng, nơi các hành vi vi phạm không được xử lý kịp thời hoặc chưa đủ nghiêm minh.

Năm là, công tác kiểm soát quyền lực của các cơ quan nhà nước vẫn chưa thực sự hiệu quả. Các cơ quan chức năng thiếu sự phối hợp trong việc kiểm tra và giám sát, dễ dẫn đến tình trạng “lợi ích nhóm”, tham nhũng, hoặc việc áp dụng pháp luật không công bằng. Đặc biệt, quyền lực của các cơ quan nhà nước đôi khi không bị giám sát đúng mức, gây nên những hành động lạm quyền hoặc không tuân thủ pháp luật.

Sáu là, chính sách pháp lý đôi khi không bắt kịp với sự thay đổi nhanh chóng của xã hội, đặc biệt là trong bối cảnh toàn cầu hóa và chuyển đổi số. Các quy định pháp lý có thể trở nên lỗi thời hoặc không phù hợp với thực tiễn, khiến cho doanh nghiệp và người dân gặp khó khăn trong việc tuân thủ. Ví dụ, các quy định về công nghệ, bảo mật thông tin và quản lý dữ liệu trong môi trường số vẫn chưa được hoàn thiện, dẫn đến những lỗ hổng pháp lý trong quản lý hoạt động kinh doanh và bảo vệ quyền lợi cá nhân.

Bảy là, hệ thống pháp lý đã có những cơ chế để giải quyết khiếu nại và tố cáo, nhưng trong thực tế, các cơ chế này thường thiếu hiệu quả. Quá trình giải quyết khiếu nại, tố cáo thường kéo dài, thiếu minh bạch và không đáp ứng được kỳ vọng của công dân. Điều này dẫn đến sự mất niềm tin vào hệ thống pháp lý và gây ra tình trạng nhiều công dân, tổ chức không muốn hoặc không dám lên tiếng khi quyền lợi của mình bị xâm phạm. Một trong những yếu tố tác động đến hiệu quả thực thi pháp luật là sự thiếu hiểu biết và ý thức pháp lý của một bộ phận lớn người dân. Hệ thống giáo dục pháp lý chưa được phổ biến rộng rãi, đặc biệt là trong các vùng sâu, vùng xa, khiến cho người dân khó tiếp cận với

kiến thức về quyền và nghĩa vụ của mình. Điều này tạo ra khoảng cách giữa pháp luật và thực tiễn, dẫn đến việc người dân không tuân thủ các quy định hoặc không bảo vệ được quyền lợi của mình khi bị vi phạm.

Thứ năm, điểm nghẽn do thiếu đồng thuận và quyết tâm chính trị

Thiếu đồng thuận và quyết tâm chính trị là một trong những điểm nghẽn lớn trong quá trình cải cách hành chính và phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam. Mặc dù các mục tiêu cải cách đã được đặt ra, nhưng việc triển khai và thực hiện các chính sách còn gặp rất nhiều khó khăn do những yếu tố liên quan đến sự đồng thuận trong nội bộ chính trị và quyết tâm của các cơ quan, lãnh đạo.

Một là, nhiều cải cách đòi hỏi sự thay đổi đồng bộ trong chính sách và thể chế, nhưng khi thiếu sự đồng thuận chính trị, việc thực thi các chính sách cải cách bị trì hoãn. Các dự án lớn, như cải cách hệ thống hành chính, chính sách đất đai, cải cách giáo dục hay y tế, cần có sự đồng thuận từ các cơ quan khác nhau trong chính quyền, nhưng khi sự đồng thuận không có, các biện pháp cải cách gặp khó khăn trong việc triển khai. Sự thiếu đồng thuận có thể dẫn đến việc các cơ quan nhà nước có thể triển khai các chính sách theo cách thức khác nhau, không đồng bộ và thiếu hiệu quả. Các chính sách có thể thay đổi hoặc bị điều chỉnh nhiều lần trong quá trình thực thi, khiến cho các mục tiêu khó đạt được.

Hai là, một số lãnh đạo và cán bộ công chức vẫn duy trì tư duy quản lý truyền thống, ngại thay đổi hoặc thiếu quyết tâm trong việc thực hiện các cải cách. Điều này dẫn đến sự thiếu linh hoạt trong việc ứng phó với những vấn đề mới, đặc biệt là trong môi trường thay đổi nhanh chóng như hiện nay (chuyển đổi số, hội nhập quốc tế, v.v.). Khi thiếu sự đồng thuận và quyết tâm chính trị, các chính sách có thể thiếu tính nhất quán và

chỉ mang tính ngắn hạn, không giải quyết được các vấn đề lâu dài. Điều này gây khó khăn trong việc xây dựng một môi trường chính trị ổn định và phát triển bền vững. Khi thiếu đồng thuận và quyết tâm chính trị, quá trình ra quyết định có thể thiếu minh bạch, gây ra tình trạng tham nhũng hoặc lợi ích cá nhân. Các quyết định chính trị có thể bị chi phối bởi những yếu tố không trong sáng, làm suy yếu tính công bằng và sự hiệu quả của các chính sách. Trong bối cảnh thiếu sự đồng thuận và quyết tâm, các cơ chế giám sát và kiểm tra quyền lực có thể không được thực thi đầy đủ. Điều này dẫn đến việc các quyết sách có thể bị lợi dụng, không phản ánh đúng lợi ích chung của người dân và đất nước. Khi thiếu quyết tâm chính trị và không có sự đồng thuận từ các cấp lãnh đạo, công chúng có thể mất niềm tin vào chính quyền, dẫn đến sự giảm sút trong việc hợp tác và tuân thủ các chính sách của Nhà nước.

Thứ sáu, điểm nghẽn trong kiểm tra, giám sát và trách nhiệm giải trình

Điểm nghẽn trong kiểm tra, giám sát và trách nhiệm giải trình trong thể chế tổ chức bộ máy hành chính ở Việt Nam là một trong những vấn đề nổi bật ảnh hưởng đến tính hiệu quả của bộ máy nhà nước. Mặc dù các cơ chế giám sát và kiểm tra đã được thiết lập, nhưng vẫn còn nhiều tồn tại làm giảm hiệu quả hoạt động của các cơ quan hành chính và gây ra sự thiếu minh bạch trong công tác quản lý nhà nước.

Một là, các cơ quan giám sát như thanh tra, kiểm tra hay các cơ quan có chức năng giám sát khác trong hệ thống hành chính không hoàn toàn độc lập, bởi chúng vẫn phải chịu sự chi phối hoặc ảnh hưởng từ các cơ quan lãnh đạo. Điều này khiến cho công tác giám sát, kiểm tra thiếu khách quan và hiệu quả, đôi khi có sự bao che cho các hành vi vi phạm hoặc lạm dụng quyền lực. Kiểm tra và giám sát nhiều khi chỉ dừng lại ở mức độ

hình thức, thiếu đi sự phân tích, kiểm tra toàn diện và sâu sắc. Điều này dẫn đến việc không phát hiện kịp thời những sai phạm nghiêm trọng trong công tác quản lý nhà nước.

Hai là, các cơ quan nhà nước phải chịu trách nhiệm trước nhân dân và cấp trên, nhưng cơ chế này không phải lúc nào cũng được thực hiện rõ ràng. Nhiều cán bộ, công chức không phải chịu trách nhiệm trực tiếp về hành động của mình trong công việc, khiến cho việc giải trình trở nên lỏng lẻo. Điều này dẫn đến tình trạng “không ai chịu trách nhiệm” khi có sự cố, sai phạm xảy ra. Cơ chế giải trình tại các cấp cao, đặc biệt là các cơ quan lãnh đạo, thường không thực sự minh bạch và chưa đủ mạnh. Các quyết định, sai phạm trong chính sách hoặc hành động của các lãnh đạo đôi khi không được đưa ra giải trình rõ ràng, làm giảm tính công khai, minh bạch của hệ thống hành chính.

Ba là, trong hệ thống hành chính, có nhiều cơ quan khác nhau phụ trách kiểm tra và giám sát, bao gồm thanh tra, kiểm toán nhà nước, các cơ quan kiểm tra của Đảng và các tổ chức khác. Tuy nhiên, các cơ quan này đôi khi không phối hợp hiệu quả với nhau, dẫn đến việc kiểm tra thiếu tính hệ thống và có sự chồng chéo hoặc bỏ sót các vấn đề quan trọng. Các cơ quan kiểm tra ở cấp Trung ương gặp khó khăn trong việc kiểm tra, giám sát hoạt động của các cơ quan hành chính ở địa phương. Hệ thống giám sát chưa đủ mạnh, khiến cho tình trạng lạm dụng quyền lực hoặc tham nhũng có thể xảy ra mà không bị phát hiện kịp thời.

Bốn là, các kết quả kiểm tra, giám sát từ các cơ quan chức năng chưa được công khai rộng rãi, dẫn đến sự thiếu minh bạch trong hoạt động của bộ máy nhà nước. Điều này khiến người dân và cộng đồng doanh nghiệp không thể theo dõi, giám sát được quá trình thực thi công vụ, từ đó

làm giảm tính hiệu quả của công tác giám sát. Một số cơ quan hành chính cung cấp thông tin không đầy đủ hoặc không cập nhật kịp thời về tình hình công việc và kết quả giám sát. Điều này không chỉ gây khó khăn trong việc đánh giá hiệu quả của các cơ quan nhà nước mà còn khiến người dân và các tổ chức xã hội mất niềm tin vào khả năng kiểm tra và giám sát của hệ thống hành chính.

Năm là, mặc dù có các quy định pháp lý và cơ chế xử lý vi phạm, nhưng việc xử lý các sai phạm trong bộ máy hành chính vẫn chưa thực sự nghiêm minh. Cơ chế xử lý chưa đủ mạnh, thậm chí có thể có sự “bỏ qua” đối với các sai phạm nhỏ hoặc vi phạm của những cán bộ có chức vụ cao, dẫn đến việc không đủ sức răn đe đối với các hành vi vi phạm. Trong một số trường hợp, các vi phạm dù được phát hiện nhưng chưa được xử lý kịp thời hoặc mức xử lý không đủ mạnh để ngăn ngừa tái phạm. Điều này khiến cho các sai phạm có thể tiếp diễn mà không bị ngăn chặn một cách hiệu quả.

Sáu là, một trong những yếu tố quan trọng làm giảm hiệu quả giám sát là đội ngũ cán bộ tham gia kiểm tra và giám sát thường không có đủ năng lực và chuyên môn. Việc thiếu kiến thức, kỹ năng về kiểm tra, giám sát dẫn đến việc thiếu hiệu quả trong việc phát hiện sai phạm hoặc lãng phí trong việc sử dụng nguồn lực. Đội ngũ cán bộ thực hiện công tác giám sát có thể thiếu động lực hoặc bị áp lực từ các cấp lãnh đạo, làm cho công tác giám sát không được thực hiện một cách nghiêm túc và hiệu quả. Mặc dù đã có nhiều nỗ lực trong cải cách thể chế, nhưng việc triển khai các cải cách này trong thực tế vẫn còn chậm chạp và thiếu sự quyết tâm. Việc công khai và minh bạch trong các thủ tục hành chính, kết quả giám sát còn yếu, làm giảm hiệu quả của công tác giám sát và trách nhiệm giải trình.

3. Giải pháp nhằm khắc phục điểm nghẽn trong cải cách thể chế tổ chức bộ máy hành chính nhà nước theo hướng tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả

Để khắc phục những điểm nghẽn này, cần có một chiến lược cải cách toàn diện, với sự đồng lòng của toàn hệ thống chính trị và sự tham gia của cộng đồng. Đồng thời, việc xây dựng các cơ chế, chính sách pháp lý rõ ràng, minh bạch và nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ công chức sẽ là yếu tố quyết định cho sự thành công của cải cách hành chính nhà nước.

Thứ nhất, tinh gọn bộ máy hành chính bằng cách sắp xếp lại chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan, cắt giảm bộ máy dư thừa, điều chỉnh chức năng của các cơ quan công quyền sao cho hợp lý.

Tinh gọn bộ máy hành chính thông qua việc sắp xếp lại chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan, cắt giảm bộ máy dư thừa và điều chỉnh chức năng của các cơ quan công quyền sao cho hợp lý là một trong những yêu cầu quan trọng trong quá trình cải cách hành chính tại Việt Nam. Đây là một biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả, giảm thiểu lãng phí và tạo ra một bộ máy nhà nước linh hoạt, đáp ứng tốt hơn nhu cầu phát triển của đất nước.

Tinh gọn bộ máy hành chính thông qua việc sắp xếp lại chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan, cắt giảm bộ máy dư thừa và điều chỉnh chức năng của các cơ quan công quyền là một quá trình cần thiết để cải thiện hiệu quả hoạt động của Chính phủ và tạo ra một nền hành chính hiệu quả, minh bạch, tiết kiệm. Quá trình này đòi hỏi sự kiên trì, quyết tâm chính trị và sự tham gia của toàn bộ hệ thống chính trị, đặc biệt là trong việc cải cách thể chế, thay đổi tư duy của cán bộ công chức và áp dụng công nghệ thông tin trong quản lý hành chính.

Thứ hai, cải thiện hệ thống pháp lý, xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật rõ ràng, dễ hiểu

và đồng bộ, nhằm tạo ra môi trường hành chính thông suốt

Cải thiện hệ thống pháp lý là yếu tố thiết yếu trong việc cải cách hành chính, giúp tạo ra một môi trường pháp lý minh bạch, thông suốt và thuận lợi cho mọi hoạt động xã hội. Một hệ thống pháp lý rõ ràng, dễ hiểu, đồng bộ sẽ giảm thiểu thủ tục hành chính rườm rà, giảm thiểu tiêu cực và tạo ra sự phát triển bền vững cho xã hội. Việc thực hiện cải cách pháp lý cần sự nỗ lực đồng bộ từ các cơ quan soạn thảo, cơ quan thực thi và sự tham gia tích cực của người dân và cộng đồng. Cải thiện hệ thống pháp lý và xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật rõ ràng, dễ hiểu và đồng bộ là bước đi quan trọng để tạo ra một môi trường hành chính thông suốt, hiệu quả. Việc này không chỉ giúp các cơ quan hành chính hoạt động hiệu quả hơn mà còn bảo đảm sự công bằng và minh bạch trong quản lý nhà nước. Để đạt được điều này, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan nhà nước, tổ chức xã hội, chuyên gia pháp lý và cộng đồng trong việc xây dựng và thực thi pháp luật.

Cần xây dựng khung khổ pháp luật, môi trường thuận lợi thúc đẩy phát triển, khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, phát triển kinh tế số; hỗ trợ, khuyến khích sự ra đời, hoạt động của những lĩnh vực mới, mô hình kinh doanh mới. Tập trung sửa đổi những quy định mâu thuẫn, chồng chéo, cản trở phát triển kinh tế⁽⁶⁾, phấn đấu đến năm 2030 môi trường kinh doanh của Việt Nam được xếp vào nhóm 30 quốc gia hàng đầu⁽⁷⁾, phù hợp với quỹ đạo phát triển của nước ta trong kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc. Tổng Bí thư Tô Lâm trong bài phát biểu tại phiên khai mạc tại Kỳ họp thứ 8 Quốc hội khoá XV đã nêu rõ: “đổi mới mạnh mẽ công tác lập pháp, trong đó chuyển đổi tư duy xây dựng pháp luật theo hướng vừa đảm bảo yêu cầu quản lý nhà nước, vừa khuyến khích sáng tạo,

giải phóng toàn bộ sức sản xuất, khơi thông mọi nguồn lực để phát triển, tư duy quản lý không cứng nhắc, dứt khoát từ bỏ tư duy không quản được thì cấm. Các quy định của pháp luật phải mang tính ổn định, có giá trị lâu dài⁽⁸⁾.

Thứ ba, tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng năng lực cán bộ, công chức. Bảo đảm chế độ đãi ngộ hợp lý, khuyến khích sáng tạo và sự cống hiến của cán bộ công chức

Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng năng lực cán bộ, công chức, cùng với việc bảo đảm chế độ đãi ngộ hợp lý, là một trong những yếu tố quan trọng trong việc cải cách bộ máy hành chính nhà nước. Những giải pháp này không chỉ giúp nâng cao hiệu quả công việc của đội ngũ cán bộ, công chức mà còn tạo động lực thúc đẩy sự cống hiến, sáng tạo và trách nhiệm trong công tác quản lý hành chính.

Để xây dựng một đội ngũ cán bộ, công chức hiệu quả, có năng lực và đầy động lực, công tác đào tạo, bồi dưỡng và chế độ đãi ngộ hợp lý là yếu tố không thể thiếu. Những chính sách này sẽ không chỉ giúp nâng cao năng lực công tác mà còn tạo ra một môi trường làm việc tích cực, khuyến khích sáng tạo và sự cống hiến của cán bộ, công chức. Cùng với đó, những cơ chế khuyến khích và đãi ngộ xứng đáng sẽ góp phần giữ chân những nhân tài, đồng thời nâng cao chất lượng hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước.

Thứ tư, đẩy mạnh các hoạt động tuyên truyền, đào tạo để thay đổi tư duy và thái độ làm việc

Đẩy mạnh các hoạt động tuyên truyền và đào tạo để thay đổi tư duy, thái độ làm việc, đồng thời khuyến khích sáng tạo và thái độ phục vụ nhân dân của cán bộ, công chức là một trong những yếu tố quan trọng để nâng cao chất lượng công tác hành chính và xây dựng nền công vụ hiệu quả, minh bạch. Việc cải cách hành chính không chỉ đòi hỏi sự thay đổi về quy trình, cơ chế mà

còn cần thay đổi từ chính tư duy và thái độ của đội ngũ cán bộ, công chức, từ đó nâng cao chất lượng dịch vụ công và đáp ứng tốt hơn nhu cầu của người dân. Để xây dựng một đội ngũ cán bộ, công chức có thái độ làm việc tích cực, sáng tạo và phục vụ nhân dân hiệu quả, các hoạt động tuyên truyền, đào tạo và khuyến khích sáng tạo là những biện pháp quan trọng. Việc thay đổi tư duy và thái độ làm việc của cán bộ công chức không thể thực hiện trong ngày một ngày hai, nhưng với sự nỗ lực liên tục và tạo dựng một môi trường làm việc động lực, cải cách hành chính sẽ đạt được những kết quả tích cực, từ đó góp phần nâng cao chất lượng phục vụ người dân và phát triển đất nước.

Thứ sáu, tăng cường đối thoại, tham khảo ý kiến từ các đối tượng liên quan, từ đó xây dựng các chính sách cải cách phù hợp hơn với nhu cầu thực tiễn.

Tăng cường đối thoại và tham khảo ý kiến từ các đối tượng liên quan là một chiến lược quan trọng trong việc xây dựng các chính sách cải cách hành chính. Việc này không chỉ giúp cải thiện chất lượng các chính sách mà còn bảo đảm rằng các quyết định được đưa ra phù hợp với nhu cầu thực tiễn và có tính khả thi cao trong việc triển khai. Đối thoại mở rộng và tham khảo ý kiến sẽ giúp xây dựng một chính sách cải cách toàn diện và hiệu quả hơn, đồng thời góp phần vào quá trình xây dựng nền hành chính minh bạch và dân chủ. Tăng cường đối thoại và tham khảo ý kiến từ các đối tượng liên quan là một cách tiếp cận quan trọng trong việc xây dựng các chính sách cải cách hành chính. Việc lắng nghe ý kiến của người dân, doanh nghiệp, các tổ chức xã hội, cũng như các chuyên gia và các bộ ngành sẽ giúp bảo đảm rằng chính sách cải cách không chỉ lý thuyết mà còn có tính thực tiễn cao và khả thi trong triển khai. Đây là một bước quan trọng

trong việc xây dựng hệ thống hành chính công minh bạch, hiệu quả và phục vụ tốt nhất lợi ích của cộng đồng.

Thứ bảy, đẩy mạnh việc áp dụng công nghệ thông tin trong quản lý hành chính, xây dựng các hệ thống quản lý dữ liệu hiện đại và tích hợp giữa các cơ quan.

Việc đẩy mạnh áp dụng công nghệ thông tin trong quản lý hành chính là một yếu tố then chốt trong công cuộc cải cách hành chính hiện đại. Áp dụng công nghệ thông tin giúp tăng cường hiệu quả công tác quản lý, giảm thiểu thủ tục hành chính, nâng cao tính minh bạch và cải thiện chất lượng dịch vụ công. Đặc biệt, việc xây dựng các hệ thống quản lý dữ liệu hiện đại và tích hợp giữa các cơ quan sẽ giúp kết nối các quy trình, giảm bớt sự chồng chéo và tạo ra một môi trường làm việc hiệu quả, minh bạch hơn. Đẩy mạnh việc áp dụng công nghệ thông tin trong quản lý hành chính là một bước đi quan trọng trong cải cách hành chính. Việc xây dựng các hệ thống quản lý dữ liệu hiện đại, tích hợp giữa các cơ quan sẽ giúp tăng cường tính hiệu quả, minh bạch và nhanh chóng trong xử lý các thủ tục hành chính. Đồng thời, áp dụng công nghệ thông tin còn giúp giảm thiểu chi phí, tăng cường sự tham gia của người dân và doanh nghiệp, tạo nền tảng vững chắc cho một nền hành chính công minh bạch, hiệu quả và phục vụ tốt nhất nhu cầu của cộng đồng.

Thứ tám, cần tạo ra những cơ chế linh hoạt để thích ứng với sự thay đổi của môi trường xã hội và kinh tế, đồng thời duy trì sự ổn định trong tổ chức và quản lý.

Việc tạo ra những cơ chế linh hoạt để thích ứng với sự thay đổi của môi trường xã hội và kinh tế, đồng thời duy trì sự ổn định trong tổ chức và quản lý là một yếu tố quan trọng trong cải cách hành chính. Trong một thế giới đang thay đổi nhanh chóng, việc phát triển các cơ chế linh hoạt sẽ giúp

các cơ quan hành chính có thể đối phó với những thách thức mới và nâng cao hiệu quả công tác, đồng thời bảo đảm không làm gián đoạn các hoạt động quan trọng của nền hành chính công. Tạo ra những cơ chế linh hoạt trong tổ chức và quản lý hành chính là một yếu tố quan trọng trong việc duy trì sự ổn định và nâng cao khả năng thích ứng của hệ thống hành chính trước những thay đổi xã hội và kinh tế. Các cơ chế này không chỉ giúp cải thiện hiệu quả công việc mà còn giúp các cơ quan hành chính đáp ứng nhanh chóng và hiệu quả trước những thách thức mới, đồng thời bảo vệ các giá trị cốt lõi và tạo sự minh bạch, công bằng trong quản lý hành chính.

4. Kết luận

Thế chế là vấn đề lớn, liên quan trực tiếp đến hình ảnh, vị thế, uy tín quốc gia; có tác động sâu sắc, toàn diện đến mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, đến cuộc sống của mỗi cá nhân và cộng đồng. Vì thế, việc xây dựng, ban hành và thực thi thể chế là trọng trách của cả hệ thống chính trị, nhất là với những cá nhân, tổ chức được nhân dân trao quyền. Có thể nhận thấy, Chính phủ và các bộ, ngành đã tích cực hoàn thiện thể chế với tư duy, phương pháp luận và cách tiếp cận mới, tạo hành lang pháp lý thuận lợi cho hoạt động khởi nghiệp sáng tạo, đầu tư, kinh doanh trong môi trường kinh tế số và phát triển kinh tế số⁽⁹⁾.

Đẩy mạnh cải cách, tinh gọn bộ máy của hệ thống chính trị không chỉ là nhiệm vụ trọng tâm trong giai đoạn hiện nay mà còn là đột phá chiến lược để đưa đất nước tiến xa hơn trên con đường phát triển toàn diện. Sự quyết tâm và đồng thuận trong việc thực hiện công cuộc cải cách rộng lớn và then chốt này sẽ tạo nền móng vững chắc để Việt Nam bước vào một kỷ nguyên mới, thịnh vượng và văn minh.

Quá trình cải cách này đòi hỏi tầm nhìn chiến lược, sự quyết liệt, đổi mới đồng bộ, dám đương

đầu, dũng cảm đối diện để khắc phục khó khăn thách thức, kiên trì tiến hành tinh gọn bộ máy đến cùng, kiên quyết hoàn thành khát vọng, thực hiện bằng được mục tiêu, yêu cầu cao nhất đã đề ra để bước vào kỷ nguyên mới - kỷ nguyên vươn mình của dân tộc Việt Nam, đó là “kỷ nguyên phát triển, kỷ nguyên giàu mạnh dưới sự lãnh đạo, cầm quyền của Đảng Cộng sản, xây dựng thành công nước Việt Nam xã hội chủ nghĩa, dân giàu, nước mạnh, xã hội dân chủ, công bằng, văn minh, sánh vai với các cường

quốc năm châu. Mọi người dân đều có cuộc sống ấm no, hạnh phúc, được hỗ trợ phát triển, làm giàu; đóng góp ngày càng nhiều cho hòa bình, ổn định, phát triển của thế giới, hạnh phúc của nhân loại và văn minh toàn cầu... Từ đây, mọi người dân Việt Nam, hàng trăm triệu người như một, dưới sự lãnh đạo của Đảng, đồng tâm hiệp lực, chung sức đồng lòng, tranh thủ tối đa thời cơ, thuận lợi, đẩy lùi nguy cơ, thách thức, đưa đất nước phát triển toàn diện, mạnh mẽ, bứt phá và cất cánh⁽¹⁰⁾ ♦

(1), (8) Tô Lâm (2024), *Phát biểu tại phiên khai mạc Kỳ họp thứ 8, Quốc hội khóa XV diễn ra sáng 21/10/2024*, trong: Thông tấn xã Việt Nam, ngày 21/10/2024, tại: <https://baotintuc.vn/thoi-su/toan-van-phat-bieu-khai-mac-ky-hop-thu-8-quoc-hoi-khoa-xv-cua-chu-tich-quoc-hoi-20241021120146616.htm>, truy cập ngày 01/11/2024.

(2), (3) Tô Lâm (2024), *Phát biểu tại Hội nghị toàn quốc quán triệt, triển khai tổng kết việc thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW*, trong: Thông tấn xã Việt Nam, ngày 01/12/2024, tại: <https://baotintuc.vn/thoi-su/phat-bieu-cua-tong-bi-thu-to-lam-tai-hoi-nghi-toan-quoc-quan-triet-trien-khai-tong-ket-viec-thuc-hien-nghi-quyet-so-18-20241201131342104.htm>, truy cập ngày 01/12/2024.

(4) Douglass North (1990), *Institution, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge University Press.

(5) Daron Acemoglu, Simon Johnson và James Robinson (2012), *Nguồn gốc của quyền lực, thịnh vượng và nghèo đói: Tại sao các quốc gia thất bại*, Nxb. Trẻ.

(6), (7) Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Tập I, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr.132, tr.224.

(9) Trần Mai Ước (2024), *Tác động của Nghị quyết 24-NQ/TW của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế - xã hội vùng Đông Nam Bộ đến định hướng phát triển ngành công nghiệp vùng Đông Nam Bộ*, trong Kỷ yếu Hội thảo khoa học “Quản lý hạ tầng kỹ thuật đáp ứng yêu cầu chuỗi cung ứng hàng hóa phục vụ phát triển công nghiệp vùng Đông Nam Bộ”, Trường Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh, Cơ quan Thường trực Tạp chí Cộng sản tại Miền Nam, tr.11.

(10) Hà Phương (2024), “*Tổng Bí thư Tô Lâm trao đổi chuyên đề “Kỷ nguyên phát triển mới - Kỷ nguyên vươn mình của dân tộc Việt Nam”*”, trong Tạp chí Cộng sản, tại: <https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/thong-tin-ly-luan/-/2018/1005102/tong-bi-thu-to-lam-trao-doi-chuyen-de-%E2%80%999Cky-nguyen-phat-trien-moi-ky-nguyen-vuon-minh-cua-dan-toc-viet-nam%E2%80%999D.aspx>.

Tài liệu tham khảo:

1. Ban Chấp hành Trung ương (2017), *Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương (khóa XII) một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.*
2. Ban Chấp hành Trung ương (2022), *Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XIII) về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới.*
3. Bộ Tư pháp (2024), *Báo cáo số 270/BC-BTP ngày 03/7/2024 Tổng kết Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2015 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2020.*
4. Chính phủ (2020), *Nghị định số 120/2020/NĐ-CP ngày 07/10/2020 của Chính phủ quy định về thành lập, tổ chức lại, giải thể đơn vị sự nghiệp công lập (thay thế Nghị định số 55/2012/NĐ-CP).*
5. Chính phủ (2020), *Nghị quyết số 04/NQ-CP ngày 10/01/2022 của Chính phủ về đẩy mạnh phân cấp, phân quyền trong quản lý nhà nước.*
6. Chính phủ (2021), *Nghị quyết 50/NQ-CP ngày 20/5/2021 của Chính phủ về Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII.*
7. Chính phủ (2021), *Nghị quyết số 76/NQ-CP ngày 15/7/2021 của Chính phủ ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021 - 2030.*
8. Chính phủ (2023), *Nghị quyết số 20/NQ-CP ngày 17/02/2023 của Chính phủ về một số nhiệm vụ, giải pháp triển khai sắp xếp tổ chức bộ máy của các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ.*
9. Chính phủ (2021), *Báo cáo số 128/BC-CP ngày 19/4/2021 về Tổng kết Chương trình tổng thể cải cách hành chính giai đoạn 2011-2020, phương hướng nhiệm vụ giai đoạn 2021-2030.*
10. Đảng Cộng sản Việt Nam (2022), *Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới.*
11. Huỳnh Thế Du (2015), *Cải cách thể chế: Từ tầm nhìn đến hiện thực*, HAVARD Kennedy School, UNDP, Bộ Ngoại giao Việt Nam.
12. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2017), *Xây dựng nhà nước kiến tạo phát triển trong thực tiễn Việt Nam*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học ngày 04/5/2017, Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội.
13. Trần Văn Phòng (2022), *Tính tất yếu của việc xây dựng nền công vụ liên thông, thống nhất, chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động và thực tài ở Việt Nam*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 4/2022.
14. Quốc hội (2013), *Hiến pháp năm 2013.*
15. Quốc hội (2017), *Nghị quyết số 56/2017/QH14 ngày 24/11/2017 của Quốc hội về việc tiếp tục cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.*
16. Quốc hội (2019), *Luật Tổ chức Chính phủ năm 2015 (sửa đổi, bổ sung năm 2019).*
17. Quốc hội (2019), *Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015 (sửa đổi, bổ sung năm 2019)*
18. Phạm Thị Thanh Trà (2021), “*Tiếp tục xây dựng bộ máy hành chính nhà nước tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng*”, Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 4/2021, tr.3-7.