

CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH - NHỮNG VẤN ĐỀ CẦN QUAN TÂM

TRẦN QUANG NHIẾP*

Trong nhiều năm nay, để tăng cường năng lực quản lý của nhà nước trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, mở cửa hội nhập kinh tế quốc tế, Đảng ta chủ trương cải cách hành chính một cách mạnh mẽ, toàn diện.

Cải cách hành chính nhằm góp phần xây dựng bộ máy nhà nước trong sạch, vững mạnh, có hiệu lực và hiệu quả. Trên cơ sở đó làm cho bộ máy nhà nước thực hiện tốt nhiệm vụ thể chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng và tổ chức tốt việc điều hành, quản lý đất nước thông suốt, tạo điều kiện cho nền kinh tế nhiều thành phần phát triển, giải quyết tốt các vấn đề xã hội, củng cố quốc phòng, an ninh, mở rộng quan hệ đối ngoại, chủ động và tích cực hội nhập kinh tế quốc tế. Đây là việc làm không đơn giản, đòi hỏi trong quá trình cải cách hành chính phải tính toán kỹ lưỡng, lựa chọn chính xác tập trung giải quyết từng bước các vấn đề để tạo sự chuyển biến vững chắc theo chiều sâu.

Một là, cải cách thể chế hành chính

Những năm qua, Chính phủ tập trung chỉ đạo xây dựng và hoàn thiện thể chế phục vụ trực tiếp cho cải cách hành chính. Chú trọng xây dựng luật, pháp lệnh và ban hành số lượng lớn nghị định hướng dẫn thi hành luật, pháp lệnh. Tính từ đầu nhiệm kỳ Quốc hội khóa XI đến hết tháng 4-2005, Chính phủ đã trình Quốc hội 49 dự án luật, qua đó đã tạo cơ sở vững chắc cho cải cách thể chế, kết hợp giữa cải cách lập pháp và cải cách hành chính. Các luật đã thể hiện rõ các quan điểm, các chủ trương của Đảng về phát triển kinh tế, tạo sự bình đẳng giữa các thành phần kinh tế, sắp xếp và đổi mới doanh nghiệp nhà nước, giảm sự can thiệp bằng các biện pháp hành chính của các cơ quan nhà nước vào các quan hệ

* PGS.TS. Tạp chí Cộng sản.

dân sự, kinh tế, thương mại và hoạt động của các doanh nghiệp, giảm bớt cơ chế xin - cho. Nhờ vậy, nước ta được thế giới xem như một nước có nhiều nỗ lực cải thiện môi trường kinh doanh, là một trong nhóm các quốc gia có tốc độ cải cách nhanh. Chính quyền các địa phương tăng cường công tác cải cách thể chế, ban hành các văn bản theo thẩm quyền để thi hành các thể chế do Trung ương quy định và cụ thể hóa việc thực hiện vào điều kiện cụ thể của từng địa phương trong thu hút đầu tư, xây dựng khu công nghiệp, giải phóng mặt bằng, hỗ trợ các thành phần kinh tế phát triển, phân cấp, ủy quyền cho các sở và cấp huyện trên nhiều lĩnh vực... Tiếp tục làm rõ chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền và trách nhiệm của từng cơ quan trong hệ thống hành chính, loại bỏ dân sự chồng chéo, trùng lặp về chức năng, nhiệm vụ và bước đầu phân biệt rõ hoạt động của cơ quan hành chính với doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, dịch vụ công.

Thể chế quan hệ giữa nhà nước với nhân dân tiếp tục được xây dựng và hoàn thiện. Nổi bật là việc lấy ý kiến nhân dân trước khi quyết định các chủ trương, chính sách quan trọng. Tăng cường sự giám sát của nhân dân đối với hoạt động của cơ quan nhà nước. Xử lý các hành vi trái pháp luật của cơ quan và cán bộ, công chức trong khi thi hành công vụ. Tăng thẩm quyền, trách nhiệm của cơ quan hành chính trong giải quyết khiếu nại của nhân dân. Thực hiện Quy chế Dân chủ ở cơ sở, cơ chế "một cửa", công khai ngân sách, tài chính, đấu thầu, thanh tra nhân dân... Điều đó góp phần xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân, tạo điều kiện để nhân dân tham gia và giám sát các hoạt động của chính quyền và đội ngũ cán bộ, công chức các cấp.

Quy trình xây dựng và ban hành văn bản quy phạm pháp luật trong phạm vi trách nhiệm của Chính phủ bước đầu được đổi mới, góp phần hoàn thiện hệ thống thể chế của nước ta. Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật của hội đồng nhân dân, ủy ban nhân dân được Quốc hội thông qua năm 2004 đã tạo cơ sở pháp lý cho việc đưa công tác xây dựng văn bản quy phạm pháp luật của các cơ quan chính quyền nhà nước ở địa phương vào nền nếp, khắc phục tình trạng tùy tiện trong ban hành văn bản.

Các thủ tục hành chính trên các lĩnh vực xây dựng, hộ tịch, hộ khẩu, đầu tư, đăng ký doanh nghiệp, hải quan, thuế, kho bạc, xuất nhập khẩu... đã được rà soát, loại bỏ những thủ tục phức tạp, gây phiền hà, từng bước công khai hóa các quy định, thủ tục cần thiết, phù hợp với tình hình mới.

Tuy nhiên, vấn đề này vẫn bộc lộ các hạn chế sau.

Số lượng văn bản được ban hành nhiều, nhưng còn thiếu tính toàn diện, đồng bộ. Tính cục bộ ngành, lĩnh vực theo phương thức truyền thống giao cho bộ chủ trì xây dựng luật chậm được khắc phục. Tình trạng có luật, nhưng chưa thi hành được ngay vì còn thiếu nghị định, thiếu thông tư hướng dẫn vẫn còn khá phổ biến.

Một số thể chế cơ bản về hoạt động công vụ, về trách nhiệm thực thi công vụ của từng cơ quan hành chính, chức trách của từng vị trí cán bộ, công chức chưa đủ rõ và cụ thể. Đặc biệt thiếu những quy định pháp lý cụ thể về trách nhiệm của người đứng đầu các cơ quan hành chính, của từng cán bộ, công chức trong thực thi công vụ. Thủ tục hành chính được cải cách từ nhiều năm nay, nhưng nhìn chung vẫn phức tạp, phiền hà cho người dân, cho doanh nghiệp. Việc tổ chức thực hiện thể chế còn nhiều yếu kém, chưa tiến hành tổng kết, sửa đổi, bổ sung kịp thời.

Hai là, cải cách tổ chức bộ máy hành chính

Quá trình xây dựng và ban hành đầy đủ các nghị định về chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của các bộ, ngành trung ương đã mang lại kết quả quan trọng, khắc phục những chồng chéo, trùng lặp về chức năng, nhiệm vụ, bảo đảm nguyên tắc một việc chỉ giao cho một cơ quan thực hiện và phân cấp cho chính quyền địa phương.

Xu hướng lựa chọn đúng việc để phân cấp và chính quyền địa phương chịu trách nhiệm một số việc như thẩm quyền giao đất, cấp đất, thu hồi đất. Trước đây những việc này vừa thuộc Thủ tướng Chính phủ vừa thuộc chủ tịch ủy ban nhân dân tỉnh, nay đã giao toàn bộ cho chủ tịch tỉnh phân cấp thẩm quyền quyết định các dự án đầu tư, về ngân sách, về giáo dục, y tế, về thẩm quyền quyết định bộ máy và biên chế sự nghiệp. Nhờ vậy, thẩm quyền và trách nhiệm của chính quyền địa phương các cấp được gia tăng và mở rộng.

Bước đầu phân biệt hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước với hoạt động của đơn vị sự nghiệp, dịch vụ công. Thông qua các thể chế về nhân sự, tổ chức, tài chính công, đã tạo lập được những cơ sở để tiếp tục quá trình tách hành chính với doanh nghiệp, hành chính với sự nghiệp theo quan điểm của Nghị quyết Đại hội IX của Đảng.

Tuy nhiên, đây là vấn đề lớn, phức tạp, việc cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước vẫn chưa đáp ứng yêu cầu của cơ chế quản lý mới và yêu cầu hội nhập quốc tế. Chức năng của từng cơ quan hành chính nhà nước chưa được phân định thật rõ ràng và phù hợp, còn chồng chéo về thẩm quyền và nhiệm vụ quản lý nhà nước.

Tổ chức của các sở ở cấp tỉnh và phòng ở cấp huyện đều tăng, đặc biệt tổ chức bên trong các bộ, ngành trung ương và các sở đều tăng. Việc chia tách các đơn vị hành chính kéo theo phân tầng tương ứng số lượng các sở và phòng chuyên môn và biên chế hành chính sự nghiệp cũng tăng theo. Xu hướng nâng cấp tổ chức còn khá phổ biến như phòng lên vụ, vụ lên cục, cục lên tổng cục; cục, tổng cục lên loại I; trường trung cấp lên cao đẳng, trường cao đẳng lên đại học... dẫn đến gia tăng tổ chức bên trong, tăng biên chế, khiến cho bộ máy công kênh thêm.

Ba là, cải cách công chức hành chính

Thời gian qua, công tác quản lý đội ngũ cán bộ, công chức tiếp tục được cải cách theo hướng xác định rõ ràng hơn về phân công và phân cấp. Đã có sự phân định khá rõ về trách nhiệm, thẩm quyền quản lý đội ngũ cán bộ, công chức hành chính của Thủ tướng Chính phủ, của các bộ và chính quyền địa phương. Thẩm quyền và trách nhiệm trong bổ nhiệm, sử dụng, khen thưởng, kỷ luật cán bộ, công chức cũng được xác định khá rõ nét cho người đứng đầu các cơ quan hành chính và thủ trưởng các đơn vị sự nghiệp, dịch vụ công.

Pháp lệnh cán bộ, công chức sửa đổi năm 2003 đã tiếp tục phân loại rõ hơn đội ngũ cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị: cán bộ qua bầu cử, công chức hành chính, viên chức sự nghiệp, cán bộ giữ chức vụ lãnh đạo trong doanh nghiệp nhà nước, cán bộ chuyên trách và công chức cấp xã. Tiến hành rà soát, đánh giá lại hệ thống tiêu chuẩn chức danh công chức hiện có, kịp thời điều chỉnh, ban hành mới một số chức danh, tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch công chức, viên chức. Bước đầu có sự phân biệt đối với công chức hành chính bắt buộc qua thi tuyển, còn viên chức sự nghiệp được áp dụng cả hai hình thức là thi tuyển và xét tuyển theo chế độ hợp đồng. Nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đã được đổi mới theo hướng phù hợp với các đối tượng. Phân công giữa các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức các bộ, ngành trung ương tập trung vào bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước ngạch cán sự, chuyên viên. Các trường của tỉnh, ngoài đối tượng là cán sự, chuyên viên, còn bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước cho cán bộ, công chức cấp xã, cho đại biểu hội đồng nhân dân cấp huyện và cấp xã. Chính sách tiền lương, chế độ bảo hiểm xã hội đã có những cải cách bước đầu, góp phần ổn định cuộc sống của cán bộ, công chức.

Tuy nhiên, chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu quản lý nhà nước trong điều kiện mới. Một bộ phận không nhỏ suy thoái về phẩm chất đạo đức lối sống, tham nhũng, cửa quyền, thiếu ý thức trách nhiệm và tinh thần phục vụ nhân dân.

Những giải pháp mang tính đổi mới, theo hướng hiện đại hóa công tác quản lý cán bộ, công chức chậm được triển khai, dẫn đến các cơ quan hành chính vẫn ôm đồm và cản trở, can thiệp sâu vào hoạt động của các đơn vị cơ sở, ảnh hưởng đến sự chủ động, sáng tạo ở đó.

Công tác quản lý, tuyển dụng, sử dụng, thi tuyển, thi nâng ngạch, đánh giá, luân chuyển, đề bạt cán bộ, công chức chậm đổi mới. Phương pháp đánh giá cán bộ, công chức còn có lúc, có nơi thiếu công tâm khách quan, khoa học.

Bốn là, cải cách tài chính công

Luật Ngân sách nhà nước sửa đổi xác định phân cấp theo hướng tăng tính chủ động, tăng thẩm quyền và trách nhiệm của các bộ, ngành, địa phương.

Quyền và trách nhiệm quyết định ngân sách địa phương của hội đồng nhân dân cấp tỉnh được bảo đảm. Quyền quyết định ngân sách và phân bổ ngân sách hàng năm được Quốc hội thực hiện dần đi vào nền nếp.

Tiếp tục đổi mới quản lý và điều hành ngân sách. Nguồn thu ngân sách tiếp tục tăng và được tập trung kịp thời. Việc cấp phát vốn đầu tư và hạn mức kinh phí cho các đơn vị dự toán và các tổ chức được ngân sách nhà nước hỗ trợ đã cải tiến, tạo chủ động cho các đơn vị giảm nhiều thủ tục không cần thiết. Bước đầu đổi mới cơ chế tài chính cho các loại hình tổ chức trong hệ thống hành chính bằng cách khoán biên chế, kinh phí quản lý hành chính và cơ chế tài chính cho các đơn vị sự nghiệp có thu.

Qua việc khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính giao quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm cho các cơ quan trong tổ chức, sắp xếp bộ máy đã thực hiện tiết kiệm, chống lãng phí, nâng cao hiệu suất lao động, hiệu quả công việc. Trên cơ sở đó tạo điều kiện cho cán bộ, công chức tham gia giám sát quá trình thực hiện cơ chế khoán theo đề án đã được duyệt, thúc đẩy sử dụng kinh phí tiết kiệm, hiệu quả thông qua xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ, xây dựng tiêu chuẩn định mức chi của cơ quan; tăng thu nhập cho cán bộ, công chức thông qua các biện pháp tiết kiệm. Các đơn vị sự nghiệp có thu được giao quyền tự chủ về tài chính đã chủ động sử dụng các nguồn kinh phí đáp ứng yêu cầu hoạt động của đơn vị bảo đảm chi tiêu hiệu quả, tiết kiệm trên cơ sở quy chế chi tiêu nội bộ do đơn vị xây dựng. Thực hiện tốt hơn quy định công khai, minh bạch trong quản lý và sử dụng nguồn tài chính công. Phát triển và mở rộng các hoạt động dịch vụ, chủ động huy động các nguồn lực, nguồn vốn và cơ sở vật chất để tổ chức các hoạt động sản xuất hàng hóa, cung ứng dịch vụ, nâng cao chất lượng hoạt động sự nghiệp tăng thu nhập cho người lao động.

Năm là, vấn đề cần rút ra

Công tác cải cách hành chính đã được các cấp, các ngành quan tâm chỉ đạo và đã dần đi vào chương trình, kế hoạch. Ban chỉ đạo cải cách hành chính các cấp tiếp tục kiện toàn và nâng cao chất lượng hoạt động. Trưởng ban phải là người đứng đầu như bộ trưởng, chủ tịch ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố. Các ban chỉ đạo cải cách hành chính có quy chế làm việc, phân công rõ trách nhiệm các thành viên và định rõ chương trình, kế hoạch, mục tiêu phương hướng biện pháp cụ thể, sát hợp.

Cần chỉ đạo thí điểm, làm thử, sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm kịp thời. Tăng cường công tác kiểm tra việc triển khai cải cách hành chính qua đó chấn chỉnh ngay những mặt yếu kém và có biện pháp khắc phục kịp thời.

Công tác thông tin, tuyên truyền về cải cách hành chính cần được coi trọng và đẩy mạnh. Nói rõ những nơi làm tốt và kinh nghiệm hay trong cải cách hành chính, và chỉ rõ những vấn đề tồn tại, bất cập, đặc biệt là thái độ phục vụ nhân

dân của cán bộ công chức trong từng đơn vị. Thực sự coi cải cách hành chính là khâu đột phá, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội.

Thực hiện tốt công tác tư tưởng đối với cán bộ, công chức, nhất là người đứng đầu cơ quan, đơn vị tạo chuyển biến về nhận thức và tinh thần trách nhiệm của mọi người. Tập trung chỉ đạo, điều hành nghiêm túc, thường xuyên đạt tới sự đồng bộ, gắn kết giữa cải cách hành chính với công tác chỉnh đốn, xây dựng Đảng, với các cuộc cải cách về kinh tế, lập pháp, tư pháp. Khắc phục các hoạt động hình thức của ban chỉ đạo cải cách hành chính, để có nội dung sinh hoạt thường xuyên, chất lượng, hiệu quả cao. Đội ngũ công chức chuyên làm công tác cải cách hành chính cần được tăng cường. Đầu tư về nhân lực, trí lực, nguồn lực cho cải cách hành chính. Tăng kinh phí triển khai các đề án, nhiệm vụ cải cách hành chính. Thống nhất trong bố trí kinh phí thực hiện các nhiệm vụ cải cách hành chính ở cả bộ, ngành trung ương và địa phương.

Công tác chỉ đạo thực hiện cải cách hành chính bảo đảm tính thường xuyên, liên tục, nhất quán và quyết liệt đúng với vị trí là một trong 3 giải pháp quan trọng thực hiện chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Sớm nghiên cứu, kết luận và thể chế hóa các vấn đề liên quan mật thiết tới cải cách hành chính. Tiến hành đồng bộ cải cách hành chính, cải cách kinh tế, cải cách tư pháp, cải cách lập pháp và đổi mới từng bước hệ thống chính trị. Có biện pháp, cơ chế tạo động lực, hưởng ứng cải cách của đa số cán bộ, công chức. Xử lý nghiêm bộ phận cán bộ, công chức thoái hóa, kém phẩm chất trong thực thi công vụ.

Từ kết quả đạt được và vấn đề đặt ra, công tác cải cách hành chính thời gian tới cần tập trung làm tốt những việc sau:

1. Tiếp tục đẩy mạnh quá trình trao quyền chủ động cho chính quyền địa phương

Đối với cấp tỉnh, vấn đề chủ yếu là đề cao thẩm quyền quyết định các vấn đề như thu, chi ngân sách, sử dụng đất đai, quy hoạch và kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Bởi lẽ quá trình phi tập trung hóa trong nước cùng với quá trình toàn cầu hóa đang là xu thế khách quan cần được nhận thức đầy đủ đúng đắn, kịp thời trong quá trình quản lý, điều hành ở địa phương. Cùng với đó, tính lưu động ngày càng tăng của hàng hóa và con người, những cập nhật về thông tin đã giúp cho chính quyền địa phương điều hành có hiệu quả các hoạt động kinh tế - xã hội.

Song song với quá trình phi tập trung hóa làm xuất hiện nhu cầu tập trung hóa nhằm đáp ứng những thách thức của quá trình toàn cầu hóa. Từ kết quả phát triển kinh tế - xã hội trong những năm qua cho thấy phạm vi điều hành ở cấp tỉnh càng trở nên quan trọng. Sự năng động của lãnh đạo chính quyền địa phương sẽ tạo nên những bộ mặt mới hấp dẫn, thu hút đầu tư phát triển kinh tế, xóa đói giảm nghèo.

2. Đề cao trách nhiệm của viên chức, công chức nhà nước thực hiện dân chủ, công khai, minh bạch.

Các yếu tố nêu trên không tồn tại độc lập mà tác động lẫn nhau như một công cụ giúp cho quản lý hành chính đạt kết quả. Chế độ trách nhiệm được quy định cụ thể rõ ràng, xác định rõ phạm sự là của ai, về cái gì, như thế nào trong công việc.

Tính công khai, minh bạch phát huy quyền làm chủ đối với mọi cấp, mọi cơ quan, mọi người dân không chỉ về những công việc, về các thông tin mà còn tăng tính chính xác, kịp thời, dễ hiểu của các thông tin trong thực hiện các khâu của cải cách hành chính. Trách nhiệm của công chức và công dân khi được công khai, minh bạch là để tham gia vào những công việc có liên quan xây dựng các chính sách và chương trình kinh tế - xã hội đúng đắn của chính quyền địa phương. Đồng thời giúp họ tham gia với tư cách là những chủ thể các hoạt động kiểm soát đối với các cơ quan liên quan. Tăng chế độ trách nhiệm của công chức, viên chức thể hiện chất lượng và hiệu quả công việc được giao trước cơ quan quản lý và trước nhân dân. Tăng chế độ trách nhiệm là xác định rõ vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của từng cá nhân, từng đơn vị trong bộ máy công quyền. Nó nói rõ anh là ai, làm gì, làm như thế nào, tránh chung chung, trùng lặp, chế độ chức trách không cụ thể, đùn đẩy nhau gây ách tắc, trì trệ, khó quy trách nhiệm khi công việc không hoàn thành.

3. Xây dựng và quản lý nguồn nhân lực của bộ máy hành chính nhà nước.

Để xây dựng nguồn nhân lực cần thường xuyên đào tạo công chức hành chính và bảo đảm đội ngũ ấy hoạt động có hiệu quả trong bất kỳ hoàn cảnh nào. Đồng thời phát triển thể chế quản lý từ những quy định và biện pháp kém hiệu quả trở thành tích cực, có hiệu quả cao.

Cùng cố tổ chức, phát triển nguồn nhân lực hướng tới những quy tắc hợp lý, có hiệu quả cao của từng công chức, tổ chức trong bộ máy hành chính. Phát triển nguồn nhân lực cần chuẩn hóa đầu vào thông qua chế độ tuyển chọn cạnh tranh để có được những người thực đức, thực tài tận tụy với công việc, hết lòng phục vụ nhân dân. Có cơ chế loại bỏ những phần tử sâu một, cơ hội nịnh bợ, chui vào nắm giữ những trọng trách trong bộ máy, cơ quan hành chính nhà nước. Cùng với đó, có chế độ lương thích hợp, bảo đảm tiền lương là nguồn thu chủ yếu, chính đáng đủ bảo đảm cuộc sống của người lao động trong bộ máy nhà nước để họ yên tâm phục vụ lâu dài. Đồng thời giáo dục tinh thần phục vụ, chống quan liêu, tham nhũng, làm trong sạch bộ máy nhà nước.

4. Nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước kết hợp với quá trình ra quyết định và thực thi quyết định.

Việc ban hành các quyết định có hiệu quả, phù hợp với thực tế, có giá trị thực thi là chức năng cơ bản của bộ máy nhà nước. Khắc phục tính chủ quan,

duy ý chí, ban hành nhiều quy định, quyết định, không tính đến các điều kiện và hiệu quả thực thi làm giảm lòng tin của nhân dân và mất đi tính nghiêm minh của cơ quan ban hành quy định. Đồng thời phải tính đến khả năng điều hành thực thi, tránh gây lãng phí, làm cho các quy định có sức sống trong xã hội. Để được như vậy cần xây dựng cơ chế lập và điều phối chính sách có hiệu quả tuân thủ các nguyên tắc tôn trọng tính kỷ luật nhằm loại bỏ những quyết định không có khả năng tài chính, không có khả năng thực thi.

Đề cao tính công khai, minh bạch của quá trình ra quyết định mà vẫn bảo toàn tính tập trung cần thiết cho quá trình thảo luận dân chủ thẳng thắn. Kết hợp tính dự báo định hướng chính sách trong điều kiện biến đổi để duy trì sự cân đối, bình ổn, không sa vào những công việc sự vụ lúng túng, trì trệ.

Những vấn đề nêu trên cho thấy cải cách hành chính ở nước ta hiện nay không chỉ đơn thuần cải cách thủ tục hành chính mà còn là công việc của bộ máy hành chính, là đội ngũ công chức hành chính, là xây dựng nền hành chính công... đụng chạm đến toàn bộ các hoạt động của hệ thống chính trị. Điểm mấu chốt có ý nghĩa quyết định bảo đảm cho cải cách hành chính thành công là giữ vững quan điểm chỉ đạo kiên quyết, tập trung của cả hệ thống chính trị và ý thức chủ động, tự giác của mọi cán bộ, công chức nhà nước và tinh thần làm chủ của nhân dân. Tiến hành các hoạt động cải cách hành chính một cách cơ bản, hệ thống, đồng bộ, không chấp vá, làm tăng tính năng động sáng tạo của các cơ quan trong bộ máy hành chính, ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng quan liêu, tham nhũng, tiêu cực, làm trong sạch bộ máy nhà nước, xây dựng Nhà nước ta thực sự là Nhà nước xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân(**).

Chú thích

** Bài đã đăng trên *Tạp chí Cộng sản*, số 7/2006.