

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC TRONG QUẢN TRỊ QUỐC GIA THEO HƯỚNG HIỆN ĐẠI, HIỆU QUẢ

TRẦN ANH TUẤN (*)

Tóm tắt: Quản trị quốc gia là một thuật ngữ mới được đưa vào văn kiện Đại hội XIII và Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm giai đoạn 2021- 2030 của Đảng, trong đó nhấn mạnh việc tiếp tục đổi mới quản trị quốc gia theo hướng hiện đại, cạnh tranh, hiệu quả. Để thực hiện thành công việc đổi mới quản trị quốc gia đòi hỏi phải đổi mới về nhận thức, tư duy và hành động của toàn bộ hệ thống chính trị và hệ thống xã hội. Trong đó, việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có chất lượng là rất quan trọng để góp phần thực hiện được mục tiêu, yêu cầu và các nội dung trong quản trị quốc gia theo hướng hiện đại, hiệu quả.

Từ khóa: Công chức; quản lý công vụ, công chức; quản trị quốc gia; xây dựng; vị trí việc làm.

Abstract: National governance is a new term mentioned in the documents of the 13th National Congress and the Party's 10-year socio-economic development strategy for 2021-2030 period, which emphasizes that it is necessary to continue innovating the national governance towards modernity, competitiveness and efficiency. To successfully implement the innovation of national governance, it requires innovative awareness, thinking and actions of the entire political and social system. In particular, building up the force of quality officials and civil servants is crucial to contribute to achieving the goals, requirements and tasks of national governance in a modern and effective manner.

Keywords: Civil servants; public service and civil servant management; national governance; build; job position.

Ngày nhận bài: 20/9/2023

Ngày biên tập: 27/9/2023

Ngày duyệt đăng: 19/10/2023

1. Quan niệm, nội hàm về quản trị quốc gia và việc thực hiện ở Việt Nam

Quản trị quốc gia là một thuật ngữ mới được đưa vào văn kiện Đại hội XIII và Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm giai đoạn 2021-2030 của Đảng, trong đó, nhấn mạnh việc tiếp tục đổi mới quản trị quốc gia theo hướng hiện đại, cạnh tranh, hiệu quả. Trước đây, khi thực hiện Nhà nước chuyên chính vô sản và cơ chế kế hoạch hóa tập trung, bao cấp thì vấn đề quản trị quốc gia cũng đã được thực hiện. Tuy nhiên, tư duy và cách thức quản trị quốc gia khi đó cơ bản nhấn mạnh tới nội dung và trách nhiệm quản lý nhà nước.

(*) TS; Chủ tịch Hiệp hội Khoa học Hành chính Việt Nam, nguyên Thứ trưởng Bộ Nội vụ

Trải qua quá trình chuyển đổi, trong bối cảnh hiện nay Việt Nam đang tiến hành xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa (XHCN), kinh tế thị trường định hướng XHCN và nền dân chủ XHCN, để có thể tập trung được mọi nguồn lực, phát huy mọi thế mạnh về chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, phát triển đất nước trong sự ổn định, tham gia hội nhập quốc tế, nhất thiết phải chuyển từ quản lý nhà nước đơn thuần sang quản trị quốc gia. Khi đó, quản trị quốc gia cần phải được tiếp cận từ tư duy, để xác định rõ quan niệm, yêu cầu và nội hàm trong điều kiện hiện nay. Từ đó, hoàn thiện chế độ công vụ và xây dựng, quản lý đội ngũ công chức có đủ số lượng, chất lượng phù hợp. Hiện nay, chúng ta đang xây dựng ba trụ cột để phát triển đất nước, đó là: xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN; phát

triển kinh tế thị trường định hướng XHCN; xây dựng nền dân chủ XHCN với cơ chế “Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, Nhân dân làm chủ, phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức thành viên, các hội, hiệp hội,...”. Trong điều kiện và bối cảnh này, quản trị quốc gia yêu cầu cần phải xác định được rõ vai trò, trách nhiệm của Nhà nước, của các tổ chức ngoài Nhà nước như: doanh nghiệp, tổ chức phi chính phủ, hội, hiệp hội và người dân trong quá trình phát triển, bảo đảm sự ổn định và thúc đẩy hội nhập quốc tế. Trong đó, Nhà nước phải cụ thể hóa tầm nhìn, định hướng phát triển; hoàn thiện thể chế, kiến tạo “luật chơi, sân chơi và người chơi” phù hợp với tiến trình phát triển quốc gia. Quản trị quốc gia hướng đến mục tiêu hiện đại, hiệu quả, nghĩa là bộ máy nhà nước phải được tổ chức tinh gọn hợp lý, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, chú trọng vai trò định hướng, điều tiết, thiết lập tầm nhìn phát triển. Các cơ quan thực hiện chức năng quản lý nhà nước cần phải có tư duy của chủ thể, trụ cột quản trị quốc gia, hướng đến mục tiêu quản trị hiệu quả. Tầm nhìn quản trị quốc gia phải được cụ thể theo các cấp độ quản trị chiều dọc, chiều ngang. Từ Trung ương đến cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã cho tới các ngành, các lĩnh vực nhưng phải bảo đảm tính kết nối và liên thông. Quản trị trong từng địa bàn đơn vị hành chính phải bảo đảm gắn kết với quản trị quốc gia, là những vec-tơ cùng chung một hướng tới quản trị quốc gia. Tính hiện đại, hiệu quả của quản trị quốc gia còn thể hiện ở hoạt động của các tổ chức hội, hiệp hội, doanh nghiệp và người dân. Các hoạt động này không chỉ dừng lại ở giám sát, kiểm tra, phản biện mà còn mở rộng ra dưới các hoạt động tham gia đóng góp nguồn lực, tham gia hoạch định chính sách, thậm chí trực tiếp thực hiện các mục tiêu phát triển. Đồng thời, cùng tập trung triển khai, ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số và hiện đại hóa các phương tiện, thiết bị làm việc. Với cách tiếp cận quản trị quốc gia như trên, có thể thấy để quản trị quốc gia hiện đại, hiệu quả, cần chú ý các nội dung sau:

Một là, bộ máy nhà nước ở Trung ương và chính quyền địa phương phải được tổ chức tinh gọn, chức trách, nhiệm vụ quyền hạn phải được quy định và thực hiện rõ ràng,

minh bạch; đổi mới chế độ công vụ, công chức theo vị trí việc làm.

Hai là, huy động được mọi nguồn lực vào sự phát triển của đất nước, không chỉ là ngân sách tài chính mà còn các nguồn lực khác như nhân lực, nhân tài, công nghệ, kỹ thuật, kinh nghiệm, trí thức,...; các hoạt động của Nhà nước phải phù hợp với yêu cầu phát triển và sử dụng hiệu quả các nguồn lực.

Ba là, thu hút và trọng dụng nhân tài, không phân biệt quốc tịch, vùng miền, độ tuổi (cần có tổng công trình sư cho từng lĩnh vực phát triển); nâng cao chất lượng đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Bốn là, tạo điều kiện để công dân, tổ chức hội, hiệp hội, các doanh nghiệp cùng tham gia, có trách nhiệm đối với mọi hoạt động, chương trình phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội, an ninh, quốc phòng để đoàn kết, thống nhất thực hiện hiệu quả các mục tiêu, nhiệm vụ phát triển quốc gia; nâng cao chất lượng y tế và hệ thống an sinh xã hội phục vụ Nhân dân.

Năm là, đẩy mạnh, mở rộng hợp tác, hội nhập quốc tế; tranh thủ và tiếp thu ứng dụng các thành tựu khoa học và công nghệ tiên tiến; liên kết, hợp tác với các cơ sở nghiên cứu khoa học và đào tạo danh tiếng.

Ngoài ra, để quản trị quốc gia hiệu quả, cần phải thực hiện đúng các nguyên tắc theo hướng hiện đại, hiệu quả, đó là: sự tham gia rộng rãi của người dân, tổ chức phi chính phủ, doanh nghiệp; bảo đảm tính pháp quyền toàn diện, tính thượng tôn pháp luật và đề cao trách nhiệm của Nhà nước, của các tổ chức, công dân khi tham gia các hoạt động quản trị quốc gia; bảo đảm tính công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình trong hoạt động của các cơ quan nhà nước, của chính quyền địa phương, các tổ chức hoạt động trong khu vực dịch vụ công; mọi hoạt động thuộc nội dung của quản trị quốc gia phải đáp ứng kỳ vọng và sự hài lòng của người dân và xã hội ở mức độ cao; mở rộng hợp tác và quan hệ quốc tế, nâng cao vị thế và vai trò của quốc gia trên trường quốc tế; tham gia giải quyết các vấn đề khu vực và toàn cầu; thực hiện quản trị quốc gia cuối cùng phải bảo đảm được sự đồng thuận và công bằng xã hội, phát triển bền vững, ổn định.

2. Giải pháp xây dựng đội ngũ công chức trong quản trị quốc gia hiện đại, hiệu quả

Để thực hiện được mục tiêu, yêu cầu và các nội dung trong quản trị quốc gia, đội ngũ công chức có vai trò rất quan trọng. Công chức là nguồn lực có giá trị nhất, quyết định thành bại của các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước. Năng lực, trình độ, trách nhiệm, tinh thần làm việc của công chức có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả hoạt động của quản trị quốc gia. Thời gian qua, công tác quản lý và xây dựng đội ngũ công chức đã không ngừng được đổi mới, cải tiến, chất lượng đội ngũ công chức đã có những bước được nâng cao. Tuy nhiên, so với yêu cầu quản trị quốc gia thì chưa thể đáp ứng được như mong muốn, nhất là trong điều kiện Việt Nam đang tiến hành xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN, kinh tế thị trường định hướng XHCN và nền dân chủ XHCN.

Sau 15 năm triển khai thực hiện Luật Cán bộ, công chức năm 2008 cho thấy, cơ chế quản lý công chức của nước ta đã chuyển từ hệ thống chức nghiệp sang hệ thống việc làm kết hợp với tiêu chuẩn chức danh. Nhưng đến nay danh mục vị trí việc làm đối với các cơ quan, tổ chức, đơn vị vẫn chưa được xây dựng hoàn chỉnh và thống nhất. Danh mục vị trí việc làm dù đã và đang được xây dựng nhưng vẫn mang tính hình thức. Biên chế công chức vẫn được giao theo phương thức như chế độ chức nghiệp trước đây, biên chế chưa thực sự gắn với vị trí việc làm và dựa trên vị trí việc làm. Việc tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ và quản lý công chức theo vị trí việc làm chưa được thay đổi toàn diện cho phù hợp với thực tiễn hiện nay. Việc tuyển dụng công chức cơ bản vẫn dựa trên chỉ tiêu biên chế và chưa mạnh dạn phân cấp.

Bên cạnh đó, thực hiện chế độ công vụ theo vị trí việc làm nhưng vẫn còn duy trì thi nâng ngạch, một vị trí vẫn có thể có 02 - 03 ngạch: chuyên viên, chuyên viên chính và chuyên viên cao cấp hoặc tương đương. Đào tạo, bồi dưỡng vẫn đi theo lối cũ, chấp vá (ai thiếu gì, yếu gì thì đăng ký học cái đó), chưa thực sự đổi mới phương thức đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm. Cải cách tiền lương còn chậm, chưa theo kịp với sự phát triển và tương thích với kinh tế thị trường;

việc trả lương chưa gắn với vị trí việc làm;... Vì vậy, để có đội ngũ công chức phù hợp với quản trị quốc gia hiện đại, hiệu quả cần phải thực hiện một số giải pháp sau:

Thứ nhất, Chính phủ thống nhất quản lý hệ thống danh mục vị trí việc làm.

Chính phủ cần phải quy định phương pháp xác định vị trí việc làm để thực hiện thống nhất giữa các bộ, ngành và địa phương. Vị trí việc làm, khung danh mục vị trí việc làm phải được quy định lại về thẩm quyền để bảo đảm sự quản lý thống nhất. Theo nguyên tắc: các tổ chức có chức năng, nhiệm vụ như nhau thuộc các bộ, ngành và địa phương khác nhau thì khung danh mục vị trí việc làm phải giống nhau, nghĩa là phải cùng chung một danh mục vị trí việc làm.

Hiện nay, có một số ý kiến cho rằng việc Chính phủ giao cho các bộ, ngành và địa phương tự xác định danh mục vị trí việc làm, tự thẩm định và tự phê duyệt vị trí việc làm của các tổ chức thuộc quyền quản lý là chưa khoa học, dẫn đến hệ thống vị trí việc làm không được quản lý thống nhất. Cùng với Bộ Nội vụ, các bộ, ngành cũng ban hành các thông tư quy định trong ngành của mình về vị trí việc làm. Vì vậy, việc quản lý vị trí việc làm cần phải được xem xét lại để làm căn cứ hoàn thiện đổi mới toàn diện và đồng bộ chế độ công vụ, công chức. Trước mắt, cần nghiên cứu và cân nhắc lại về vấn đề quản lý vị trí việc làm; quan niệm về “vị trí việc làm dùng chung”,... Nên đề tư duy tiếp cận theo hướng: chức năng, nhiệm vụ của mỗi tổ chức là cơ sở để xác định danh mục vị trí việc làm. Do đó, các tổ chức có chức năng, nhiệm vụ giống nhau thì phải cùng một danh mục vị trí việc làm. Từ đó, Chính phủ (trực tiếp là Bộ Nội vụ) xây dựng và quy định danh mục vị trí việc làm cho các tổ chức thuộc bộ, ngành, địa phương để thực hiện thống nhất trong cả nước. Ví dụ: Sở Nội vụ ở các tỉnh đều giống nhau về chức năng, nhiệm vụ thì danh mục vị trí việc làm phải giống nhau. Cho nên, tất cả 63 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương đều có danh mục vị trí việc làm như nhau. Do phạm vi quản lý, đối tượng phục vụ, khối lượng công việc của Sở Nội vụ giữa các tỉnh, thành là không giống nhau, cho nên số lượng biên chế cũng có thể khác nhau.

Thứ hai, đẩy mạnh phân cấp quản lý biên chế.

Biên chế cán bộ, công chức được xác định trên cơ sở danh mục vị trí việc làm, số lượng phụ thuộc vào phạm vi quản lý, khối lượng công việc, tổ chức lao động của từng cơ quan, tổ chức. Để phát huy vai trò tự quản của chính quyền địa phương, cần đẩy mạnh phân cấp quyền quyết định biên chế cho chính quyền địa phương theo hướng: biên chế các cơ quan Trung ương do một cấp quản lý thống nhất và quyết định; biên chế địa phương được phân cấp cho chính quyền địa phương tự quyết định để phát huy tính tự quản, tự chịu trách nhiệm của chính quyền địa phương.

Theo cách tiếp cận trên, việc phân cấp giao quyền quyết định biên chế sẽ là: 1) Biên chế các cơ quan nhà nước ở Trung ương do Chính phủ trình Quốc hội quyết định (gồm Văn phòng Chủ tịch nước, Văn phòng Quốc hội, Kiểm toán Nhà nước, Chính phủ, Viện Kiểm sát nhân dân, Tòa án nhân dân); 2) Biên chế các cơ quan Đảng, Mặt trận Tổ quốc, đoàn thể do Ban Tổ chức Trung ương trình Ban Bí thư quyết định; 3) Biên chế của tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương phân cấp do Hội đồng nhân dân cấp tỉnh quyết định.

Đồng thời, để đẩy mạnh được phân cấp quản lý biên chế, cần phải: 1) Thay đổi tư duy về giao và phân bổ kinh phí: cấp có thẩm quyền không giao kinh phí cho các đơn vị, tổ chức theo số lượng biên chế được phê duyệt mà chuyển sang giao kinh phí theo nhiệm vụ và kế hoạch công việc được giao hàng năm; 2) Bãi bỏ các thuật ngữ “biên chế tối thiểu, biên chế tối đa”. Theo vị trí việc làm thì biên chế luôn là một hằng số, không thể có biên chế tối thiểu, biên chế tối đa; 3) Về tinh giản biên chế, cần thực hiện đúng với tư tưởng và các nhiệm vụ, giải pháp đã quy định tại Nghị quyết số 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.

Thứ ba, về phân quyền, phân cấp quản lý công chức.

Quản lý công chức có nhiều nội dung như tuyển dụng, điều động, phân công, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá,

trả lương và đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật, thôi việc,... Để khắc phục các hạn chế và đổi mới cơ chế quản lý công chức theo vị trí việc làm, cần đẩy mạnh phân cấp một số nội dung trong quản lý công chức. Theo đó, Chính phủ và các cơ quan quản lý đội ngũ công chức chỉ nên quy định hoặc quyết định một số nội dung. Ví dụ như: Quy định Danh mục vị trí việc làm trong từng cơ quan, tổ chức, đơn vị. Đối với các tổ chức có tính đặc thù, riêng biệt thì cơ quan quản lý công chức phải xây dựng và trình Chính phủ (hoặc giao Bộ Nội vụ) quyết định; Quy định tiêu chuẩn chung đối với công chức và các chức danh lãnh đạo, quản lý trong công vụ; Quy định cơ chế tuyển dụng công chức theo hướng: công dân muốn trở thành công chức phải qua kiểm tra chất lượng đầu vào; giao quyền tuyển dụng công chức cho các đơn vị trực tiếp sử dụng theo nguyên lý: đơn vị nào sử dụng thì đơn vị đó tuyển và chịu trách nhiệm về chất lượng đội ngũ công chức. Bãi bỏ phương thức một đơn vị tuyển cho đơn vị khác sử dụng; cấp trên tuyển cho cấp dưới sử dụng; thực hiện chế độ công chức hợp đồng đồng thời với chế độ tuyển dụng lâu dài (hay còn gọi là tuyển dụng suốt đời).

Phân cấp trong một phạm vi nhất định việc bổ nhiệm, miễn nhiệm, kỷ luật, khen thưởng công chức. Quy định chế độ tiền lương theo vị trí việc làm, chế độ phụ cấp, đãi ngộ khác. Đối với các thẩm quyền khác như: tuyển dụng, hợp đồng, bổ nhiệm ngạch, đào tạo, bồi dưỡng, trả lương, đãi ngộ cần phân cấp hoặc giao cho cấp trực tiếp trực tiếp sử dụng công chức.

Thứ tư, thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài; bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức.

Căn cứ Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 31/7/2023 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050, Chính phủ cần ban hành Nghị định quy định Khung các chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài để các bộ, ngành và địa phương cụ thể hóa và triển khai thực hiện. Đồng thời, nhân tài phải được xác định với các tiêu chí cụ thể: có đức, có tài, có sản phẩm công trình sáng tạo được

ứng dụng hiệu quả vào thực tiễn. Bởi có nhận dạng nhân tài thì mới thực hiện được chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài. 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 tuổi cao hoặc trung niên. Không đơn giản 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: không phân biệt độ tuổi; già trẻ; giới tính; dân tộc; vùng miền, đồng hương trong tuyển dụng, bầu cử, bổ nhiệm, trọng dụng, quy hoạch. Kiên quyết thay thế những nhân sự không làm được việc hoặc bè phái, mất đoàn kết, tiêu cực, những nhiễu. Không những vậy, cần phải xử lý trách nhiệm đối với người tiến cử không đúng người.

Ngoài ra, cần đổi mới công tác nhân sự, lựa chọn người giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý ngoài việc tuân thủ nguyên tắc: Đảng lãnh đạo; phát huy dân chủ ở cơ sở. Phải lựa chọn được người xứng đáng có cả đức và tài, đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm (chức danh lãnh đạo, quản lý). Lấy đức là điều kiện cần, làm gốc, làm căn bản, coi trọng tiêu chí liêm chính, trách nhiệm, tự trọng trong phạm trù đức; tài là điều kiện đủ, cần chú ý nhất việc quy tụ, đoàn kết, làm việc hiệu quả, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao và có chế tài để kịp thời thay thế người không làm được việc. Phòng, chống tình trạng chủ quan, duy ý chí, áp đặt, tiêu cực. Người tiến cử, người giới thiệu phải chịu trách nhiệm về việc tiến cử, giới thiệu của mình. Không lấy tuổi làm điều kiện lựa chọn cán bộ mà lấy uy tín, sức khỏe, liêm chính, hiệu quả công việc làm căn cứ để lựa chọn, giới thiệu cán bộ (cán bộ ở đây là người được chọn theo cơ chế bầu cử).

Thứ năm, xây dựng các quy định quản lý công vụ, công chức theo vị trí việc làm.

Cần thống nhất chế độ công vụ; không phân biệt cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn với cán bộ, công chức cấp huyện, cấp

tỉnh,... Việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức cấp xã được thực hiện thống nhất như đối với cán bộ, công chức ở cấp huyện trở lên. Mọi quy định về tuyển dụng, phân công, đánh giá, phân loại, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, tiền lương,... đều được thực hiện trên cơ sở vị trí việc làm. Mỗi vị trí việc làm chỉ quy định một ngạch chức danh công chức, là điều kiện để bỏ thi nâng ngạch. Ai làm việc ở vị trí nào thì bổ nhiệm vào ngạch tương ứng và hưởng lương ở vị trí đó; đào tạo, bồi dưỡng thực hiện trên cơ sở đăng ký của công chức, yếu cái gì thì học cái đó; ngoại ngữ, tin học xác định là công cụ để làm việc, không phải là tiêu chuẩn (trừ các vị trí việc làm như phiên dịch, công nghệ thông tin,...); bổ sung vào quy trình tuyển chọn lãnh đạo, quản lý quy định: “Cấp trưởng được giới thiệu cấp phó và chịu trách nhiệm về việc giới thiệu của mình”; người có phẩm chất, trình độ và năng lực, đã có kinh nghiệm và có sản phẩm, công trình, đề án sáng tạo được ứng dụng vào thực tiễn được xét tuyển thẳng vào công chức và làm việc ở vị trí nào thì hưởng lương ở vị trí đó; đánh giá công chức trên cơ sở thực hiện nhiệm vụ ở vị trí việc làm đã được phân công và gắn với các sản phẩm, kết quả công tác, ý thức xây dựng đơn vị và đoàn kết, phối hợp công tác tốt./.

Tài liệu tham khảo:

1. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập I, Nxb CTQG-ST, H.2021, tr.132, 203, 220, 227.
2. Hiến pháp Việt Nam năm 2013.
3. <https://tienphong.vn/pho-thu-tuong-co-bieu-hien-so-trach-nhiem-ne-tranh-trong-tham-muu-xay-dung-the-che-post1566602.tpo>, truy cập ngày 06/9/2023.
4. Vũ Công Giao (Chủ biên), *Quản trị tốt và phòng, chống tham nhũng (sách chuyên khảo)*, Nxb CTQG-ST, H.2019.
5. WB, World Development Report: “Governance and Development” Washington DC, 1992, tr.1.
6. UNDP: “Governance & Sustainable Human Development” A UNDP Policy Document, 1997, tr.6.