

CẢI CÁCH CÔNG VỤ, CÔNG CHỨC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU, NHIỆM VỤ CÁCH MẠNG TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY Ở VIỆT NAM

NGUYỄN HỮU HẢI (*)

Tóm tắt: Xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động và thực tài; thực hiện cơ chế cạnh tranh lành mạnh, dân chủ, công khai, minh bạch trong bổ nhiệm, đề bạt cán bộ và tuyển dụng công chức, viên chức để thu hút người thực sự có đức, có tài vào làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước... là mục tiêu cải cách chế độ công vụ ở Việt Nam hiện nay. Bài viết nêu lên thực trạng và đề xuất một số giải pháp góp phần tiếp tục cải cách chế độ công vụ, công chức, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay ở Việt Nam.

Từ khóa: Cải cách; chế độ công vụ, công chức; yêu cầu, nhiệm vụ.

Abstract: Building up a professional, responsible, dynamic and talented public service, adopting a healthy, democratic, open and transparent competition mechanism in appointing and promoting officials and recruiting civil servants and public employees to attract true talents with good ethics to work in the state administrative agencies, etc. are the goals of the existing civil service regime reform in Vietnam. The paper highlights the existing situation and proposes a number of solutions to contribute to the ongoing reform of the civil service and civil servant regime, thereby meeting the requirements and tasks in the existing period in Vietnam.

Keywords: Reform; civil service and civil servant regime; requirements, tasks.

Ngày nhận bài: 31/7/2023 Ngày biên tập: 21/12/2023 Ngày duyệt đăng: 19/01/2024

1. Công vụ và hoạt động công vụ của công chức

Công vụ là hoạt động mang tính quyền lực được thực thi bởi đội ngũ cán bộ, công chức (CBCC) hay cá nhân có thẩm quyền nhân danh Nhà nước theo quy định và được pháp luật bảo vệ nhằm phục vụ lợi ích của Nhân dân và xã hội. Hoạt động công vụ được sử dụng quyền lực và các nguồn lực công, tiến hành trên cơ sở pháp luật nhằm thực hiện các chức năng của Nhà nước.

Nền công vụ là một khái niệm rộng, bao hàm các yếu tố tĩnh và động hợp thành hoạt động công vụ. Các yếu tố tĩnh bao gồm đội ngũ CBCC, hệ thống bộ máy tổ chức, hệ thống công sở, công sản... được sắp xếp theo một cơ cấu nhất định phù hợp với chức năng, nhiệm vụ mỗi cơ quan, đơn vị, mỗi

cấp chính quyền. Các yếu tố động thuộc về cơ chế hoạt động công vụ chi phối việc xây dựng và thực hiện thể chế về tổ chức bộ máy, tạo lập và sử dụng công sản, thực hiện nghĩa vụ, trách nhiệm của các chủ thể trong thực hiện công vụ và đảm bảo chế độ, quyền lợi cho CBCC...

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 có mục tiêu chung là tiếp tục xây dựng nền hành chính dân chủ, chuyên nghiệp, hiện đại, tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả, có năng lực kiến tạo phát triển, liêm chính, phục vụ nhân dân, đẩy mạnh toàn diện, đồng bộ công cuộc đổi mới, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam của Nhân dân, do Nhân dân và vì Nhân dân. Theo đó, với mục tiêu *phục vụ Nhân dân*, cơ chế hoạt động công vụ

(*) PGS.TS; Trường Đại học Thành Đô

phải tác động làm cho công chức thực hiện nhiệm vụ một cách tận tâm, tận tụy trên cơ sở nhận thức sâu sắc rằng: “được phục vụ nhân dân là niềm hạnh phúc”; với mục tiêu hiệu lực, hiệu quả, kiến tạo phát triển, thì cơ chế hoạt động công vụ phải phát huy được tính năng động, sáng tạo và trách nhiệm của công chức trong thực hiện nhiệm vụ.

Trong thiết chế dân chủ xã hội chủ nghĩa (XHCN), để tạo động lực làm việc và gắn trách nhiệm của công chức với chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền được giao, cần tiếp tục hoàn thiện cơ chế bảo vệ người dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung; đảm bảo chế độ, quyền lợi về vật chất, tinh thần kịp thời, đầy đủ theo vị trí việc làm hay chức danh lãnh đạo, quản lý. Hoạt động công vụ còn phải đảm bảo sự liên thông giữa các cá nhân, bộ phận của nền công vụ, giữa các chương trình, kế hoạch hành động, đảm bảo cho các hoạt động trong toàn hệ thống các cơ quan, đơn vị luôn đáp ứng yêu cầu thực tiễn, từng bước hiện đại hóa cơ sở vật chất theo hướng xây dựng chính phủ số trên cơ sở năng lực thực thi công vụ của đội ngũ công chức.

2. Thực trạng cải cách công vụ, công chức ở Việt Nam

Cải cách công vụ, công chức ở Việt Nam thời gian qua đã đạt được những kết quả rất tích cực. Công tác xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC, viên chức có nhiều đổi mới, từng bước đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Trong xu thế cải cách công vụ, Việt Nam đang chuyển đổi từ mô hình công vụ chức nghiệp sang mô hình công vụ việc làm, qua đó tạo sự thay đổi mạnh mẽ về cơ cấu, chất lượng, cách thức tư duy và hiệu quả làm việc của công chức.

Thể chế, chính sách về tổ chức và hoạt động công vụ có nhiều thay đổi theo hướng cụ thể, chặt chẽ giúp nâng cao hiệu lực, hiệu quả trong hoạt động công vụ. Về cơ bản, đã bảo đảm sự thống nhất giữa các chủ trương của Đảng và thể chế công vụ của Nhà nước, thực hiện liên thông giữa Trung ương và địa phương. Chính phủ thường xuyên quan tâm chỉ đạo các bộ, ngành, UBND các địa phương xây dựng thể chế thuộc phạm vi quản lý, chú trọng hoàn thiện thể chế về kinh tế, quyền

sở hữu, quyền tự do kinh doanh; về các lĩnh vực nông nghiệp, nông thôn, tài nguyên - môi trường; về tổ chức bộ máy hành chính nhà nước, CBCC và nhiều lĩnh vực khác của đời sống xã hội.

Cải cách thủ tục hành chính (TTHC) là khâu đột phá được Chính phủ đặc biệt quan tâm chỉ đạo thường xuyên, sâu sát. Việc đơn giản hóa TTHC gắn với thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông được ưu tiên thực hiện trong giai đoạn 2011-2020 và đến nay đã đạt được những kết quả đáng khích lệ về cả số lượng, chất lượng và kỳ hạn giải quyết các TTHC. Cơ chế một cửa, một cửa liên thông, trung tâm phục vụ hành chính công, bộ phận tiếp nhận và trả kết quả cấp tỉnh, cấp huyện được triển khai ở các địa phương với nhiều đổi mới về nội dung, phương thức hoạt động, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin, tạo sự chuyển biến rõ nét trong giải quyết TTHC giữa các cơ quan và giữa cơ quan nhà nước với người dân, doanh nghiệp⁽¹⁾.

Bộ máy hành chính nhà nước từ Trung ương tới cơ sở được sắp xếp, tổ chức theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; giảm đầu mối trung gian; khắc phục tình trạng trùng lặp, chồng chéo, bỏ sót hoặc không rõ chức năng, nhiệm vụ quản lý và đáp ứng nguyên tắc, tiêu chí thành lập tổ chức theo chủ trương của Đảng và pháp luật của Nhà nước; kiên trì mô hình tổ chức quản lý đa ngành, đa lĩnh vực đối với các cơ quan quản lý chuyên ngành ở Trung ương và địa phương⁽²⁾.

Đổi mới cơ chế quản lý công chức theo hướng đẩy mạnh phân cấp, phân quyền đi đôi với tăng cường kiểm tra, giám sát; siết chặt kỷ luật, kỷ cương hành chính trong thực thi công vụ của CBCC; tạo môi trường thúc đẩy đổi mới, sáng tạo. Triển khai việc xác định danh mục vị trí việc làm và cơ cấu công chức theo ngạch trong các cơ quan, tổ chức; đồng thời triển khai xây dựng bản mô tả công việc và khung năng lực của từng vị trí việc làm, từng chức danh lãnh đạo, quản lý. Bên cạnh đó, Chính phủ đã đẩy mạnh tiến trình chuyển đổi số, xây dựng chính phủ số, chính quyền số, từ các chương trình, định hướng của quốc gia, xây dựng đô thị thông minh... Phần lớn CBCC trong các cơ quan nhà nước đều hoàn thành tốt nhiệm vụ, có ý thức tổ chức

kỷ luật; có thái độ tôn trọng, lắng nghe, tận tụy trong xử lý công việc, tiếp xúc với người dân; không ngừng rèn luyện, tu dưỡng năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức cách mạng, cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư. Từng cá nhân tự giác nâng cao tính chủ động, tích cực trong thực hiện nhiệm vụ, nâng cao tinh thần hợp tác, tính liêm chính, tự chịu trách nhiệm trong thực thi công vụ⁽³⁾.

Hiện nay, 100% các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương đã công khai tiến độ xử lý hồ sơ trên Cổng Thông tin điện tử Chính phủ; 78/83 dịch vụ công trực tuyến đã được các bộ, ngành triển khai; 44 dịch vụ công trực tuyến được 32/63 địa phương tiến hành thực hiện. Hệ thống quản lý chất lượng phù hợp TCVN ISO 9001:2008 và TCVN ISO 9001 được áp dụng ở các bộ, ngành, địa phương giúp các cơ quan hành chính nhà nước chuẩn hóa quy trình giải quyết công việc, cải tiến phương thức thực thi công vụ với mục tiêu hướng tới sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp; minh bạch hóa các quy trình giải quyết TTHC, hướng đến một nền công vụ dân chủ, chuyên nghiệp và hiện đại⁽⁴⁾.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, việc xây dựng nền công vụ vì Nhân dân, phục vụ Nhân dân ở một số nơi chưa đạt kết quả như mong muốn. Chất lượng đội ngũ CBCC còn chưa đồng đều; một bộ phận CBCC chưa làm hết trách nhiệm khi giải quyết công việc liên quan đến tổ chức và người dân, có hành vi nhũng nhiễu, tiêu cực. Việc tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ CBCC, viên chức thời gian qua còn hạn chế, nhất là cơ cấu chức danh nghề nghiệp. Công tác đánh giá, xếp loại CBCC, viên chức vẫn là khâu yếu. Công tác quản lý cán bộ ở một số cơ quan, đơn vị còn chưa nghiêm, chưa tuân thủ đầy đủ các quy định pháp luật, còn có sai phạm. Tinh thần, thái độ phục vụ Nhân dân có lúc, có nơi còn chưa tốt.

Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật chưa đồng bộ, tính phù hợp thực tiễn chưa cao, nhất là thiếu thống nhất giữa các bộ, ngành, giữa Trung ương và địa phương, giữa cấp trên và cấp dưới. Tình trạng này không chỉ là điểm nghẽn cản trở sự phát triển kinh tế - xã hội, mà còn gây bị động, lúng túng và rủi ro cho CBCC khi thực thi công vụ. Năng

lực thực thi công vụ của một bộ phận CBCC chưa đáp ứng yêu cầu cả về kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và đạo đức công vụ. Cơ sở vật chất, kỹ thuật và trang thiết bị chưa đầu tư theo sát yêu cầu phát triển ngày càng cao của nền công vụ, khiến cho hoạt động này chưa đảm bảo sự liên thông.

Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động công vụ vẫn còn những hạn chế như nhiều cơ quan, đơn vị chưa tiến hành thanh tra, kiểm tra, giám sát thường xuyên hoạt động công vụ để phát hiện, chấn chỉnh, xử lý kịp thời nhằm siết chặt kỷ cương, kỷ luật trong thực thi công vụ.

3. Giải pháp tiếp tục đổi mới chế độ công vụ, công chức đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong thời gian tới

Một là, xây dựng và hoàn thiện thể chế về tổ chức, hoạt động cho nền công vụ tiên tiến.

Kiện toàn tổ chức bộ máy hành chính nhà nước, bảo đảm các cơ quan trong hệ thống hoạt động hiệu lực, hiệu quả, tinh gọn, khắc phục tình trạng trùng lặp, chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ hoặc tổ chức không phù hợp; bảo đảm tính đồng bộ, hệ thống đáp ứng yêu cầu của tiến trình đổi mới đất nước, hội nhập quốc tế và xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam. Tiếp tục xây dựng, hoàn thiện hệ thống thể chế, chính sách pháp luật về tổ chức bộ máy hành chính, chế độ công vụ đầy đủ, đồng bộ trên cơ sở Luật Tổ chức Chính phủ, Luật Tổ chức chính quyền địa phương, Luật Cán bộ, công chức và các luật quy định nội dung, hình thức, phương pháp, phạm vi và các điều kiện đảm bảo cho thực thi công vụ. Hoàn thiện thể chế công vụ, công chức, cần xác định đây là nhiệm vụ thường xuyên, liên tục và then chốt của cải cách nền hành chính; tiếp tục thể chế hóa các quy định của Hiến pháp về quyền con người, quyền công dân, quyền và nghĩa vụ của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội, các tổ chức kinh tế theo hướng tăng cường quản trị địa phương, nhất là ở cơ sở.

Hai là, hoàn thiện các quy định về tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm, luân chuyển, đánh giá, chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ CBCC.

Đổi mới nội dung, hình thức thi tuyển công chức phù hợp với xu thế phát triển, hội nhập và yêu cầu thực tiễn đặt ra, trong đó ứng dụng

rộng rãi công nghệ thông tin vào quá trình thi tuyển. Công tác tuyển dụng công chức cần được đổi mới theo hướng công khai, thống nhất trong kiểm định chất lượng đầu vào; tăng cường thu hút, tuyển dụng sinh viên xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ vào làm việc trong các cơ quan nhà nước, đặc biệt phải đề cao tiêu chuẩn về phẩm chất đạo đức.

Cần tiếp tục hoàn thiện cơ chế miễn nhiệm, từ chức hoặc buộc từ chức, thôi việc đối với những CBCC làm việc kém hiệu quả, có dấu hiệu bất liêm và phiếu tín nhiệm thấp; thiết kế lại bộ máy quản lý từ Trung ương đến cơ sở để tránh sự trùng lặp, chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ. Mỗi CBCC được giao chức trách, nhiệm vụ phải rõ ràng, cụ thể với quyền hạn, trách nhiệm tương ứng. Xây dựng thể chế về đánh giá hiệu quả hoạt động của cơ quan nhà nước, của cá nhân công chức dựa trên kết quả đầu ra. Thực hiện tốt công tác thi đua - khen thưởng, kỷ luật để kịp thời khuyến khích và ngăn chặn các hành vi vi phạm pháp luật; đồng thời, tôn vinh các điển hình mẫu mực trong nền công vụ cùng với cải cách chính sách tiền lương dựa trên hiệu quả công việc để CBCC yên tâm công tác.

Ba là, đổi mới cơ chế quản lý đối với CBCC.

Cần tiến hành theo hướng đẩy mạnh phân cấp, phân quyền đi đôi với tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực. Thống nhất quản lý CBCC từ Trung ương đến cơ sở, không phân biệt cán bộ, công chức cấp xã với các cấp chính quyền bên trên để tạo sự liên thông, thống nhất trong hoạt động công vụ, tạo môi trường thúc đẩy đổi mới, sáng tạo. Tiếp tục đẩy mạnh phân cấp, phân quyền trong quản lý công chức trên các nội dung quản lý như tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, bổ nhiệm; gắn thẩm quyền tuyển dụng với thẩm quyền sử dụng; sắp xếp tổ chức bộ máy; thực hiện tinh giản biên chế; đào tạo, bồi dưỡng CBCC... Thực hiện quản lý CBCC theo kết quả đầu ra của vị trí việc làm và chức danh lãnh đạo, quản lý.

Để xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động và thực tài, cần thực hiện cơ chế cạnh tranh lành mạnh, dân chủ, công khai, minh bạch trong bổ nhiệm, đề bạt cán bộ và tuyển dụng công chức để thu hút

người thực sự có đức, có tài vào làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước. Gắn chính sách tinh giản biên chế với việc thực hiện cải cách tiền lương, đảm bảo cho đội ngũ CBCC có thu nhập hợp lý, ổn định cuộc sống, yên tâm công tác; có chính sách phù hợp với đội ngũ chuyên gia, chính sách thu hút người tài vào làm việc trong các cơ quan của hệ thống chính trị; thu hút cán bộ trẻ, có trình độ đại học về công tác ở cơ sở.

Bốn là, tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CBCC.

Tiếp tục hoàn thiện hệ thống thể chế về đào tạo, bồi dưỡng CBCC phù hợp với bối cảnh thực tế theo hướng tăng cường trách nhiệm, tính tự giác và bảo đảm lợi ích hợp pháp của người học và cơ sở đào tạo, bồi dưỡng. Yêu cầu các cơ quan, đơn vị thực hiện khung đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CBCC, viên chức phù hợp với điều kiện thực tế. Đảm bảo tính khách quan trong việc đánh giá, xếp loại CBCC dựa trên kết quả học tập, bồi dưỡng làm cơ sở cho việc khen thưởng hàng năm. Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ về nội dung, chương trình, tài liệu, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng theo hướng nâng cao kiến thức, kỹ năng và phẩm chất cho đội ngũ CBCC gắn với vị trí việc làm và chức danh lãnh đạo, quản lý; bảo đảm không trùng lặp, tiết kiệm, hiệu quả.

Năm là, thực hiện nghiêm kỷ luật, kỷ cương hành chính và phát huy tinh thần trách nhiệm trong hoạt động công vụ.

Hoàn thiện quy định pháp luật về thực hiện văn hóa và đạo đức công vụ trong cơ quan hành chính nhà nước. Tổ chức thực hiện nghiêm quy chế làm việc của từng cơ quan, đơn vị. Tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính, công khai, minh bạch trong toàn bộ hệ thống hành chính nhà nước. Thủ tướng Chính phủ chỉ giải quyết những việc thuộc thẩm quyền; không quyết định thay những việc đã phân cấp, ủy quyền hoặc thuộc thẩm quyền của các bộ, cơ quan, địa phương. Cá thể hóa trách nhiệm đến từng cá nhân gắn với kiểm tra, giám sát và kiểm soát thực hiện quyền lực. Đổi mới phương thức, lề lối làm việc và hành động nêu gương của CBCC lãnh đạo, quản lý trong việc chỉ đạo, điều hành thực hiện nhiệm vụ được giao.

Sáu là, tiếp tục nâng cao hiệu quả công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát.

Tập trung kiểm tra trách nhiệm người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong việc triển khai thực hiện các quy định về kỷ luật, kỷ cương hành chính ở các cơ quan, đơn vị trực thuộc, kiểm tra những vấn đề đang được dư luận quan tâm như đạo đức nghề nghiệp, văn hóa công sở, quy tắc giao tiếp ứng xử nơi công sở, việc tiếp nhận, giải quyết TTHC cho tổ chức, cá nhân; đề xuất xử lý nghiêm các hành vi những nhiều, gây khó khăn cho người dân và doanh nghiệp của CBCCC được giao nhiệm vụ giải quyết TTHC. Phát huy hơn nữa vai trò giám sát của Nhân dân thông qua cơ chế giám sát của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội để giám sát việc thực hiện các quy định của Đảng và pháp luật về kỷ luật, kỷ cương hành chính, giám sát việc thực hiện quy tắc ứng xử, đạo đức nghề nghiệp và những việc không được làm của cán bộ, đảng viên, nhất là người có chức vụ, quyền hạn.

Cải cách hành chính được coi là một trong những đột phá phát triển đất nước với mục tiêu xây dựng nền hành chính dân chủ, chuyên nghiệp, hiện đại, tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả, có năng lực kiến tạo phát triển, liêm chính, phục vụ Nhân dân; lấy người dân làm trung tâm, lấy sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp làm thước đo đánh giá chất lượng hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước. Để đạt được mục tiêu đó, thì đổi mới chế độ công vụ, công chức cần được ưu tiên thực hiện trước. Trong đó, cần xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp và hiện đại, phù hợp với mục tiêu hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế; xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCC có đủ phẩm chất, năng lực theo yêu cầu, nhiệm vụ chính trị trong tình hình mới. Đổi mới chế độ công vụ, công chức phải gắn với mục tiêu, yêu cầu xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam và phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN trong giai đoạn hiện nay./.

Ghi chú:

(1) Tính riêng 09 tháng đầu năm 2023, tỷ lệ hồ sơ trực tuyến của bộ, ngành tăng 1,5 lần, của địa phương tăng 1,8 lần so với năm 2022;

cung cấp gần 4,5 nghìn dịch vụ công trực tuyến, chiếm hơn 70% tổng số TTHC; tỷ lệ hồ sơ được cấp kết quả giải quyết điện tử của bộ, ngành tăng 13,7%, địa phương tăng 25,8% so với cùng kỳ năm 2022; việc chuyển từ hồ sơ giấy sang hồ sơ điện tử của bộ, ngành đạt 81,39%, địa phương đạt 70,24%; hơn 1,2 tỷ trường hợp tra cứu, xác thực, 536 triệu trường hợp đồng bộ thông tin công dân, giúp tiết kiệm chi phí thực hiện các thủ tục kiểm tra xác minh, sao in giấy tờ tùy thân; 100% bộ, ngành, địa phương đã tổ chức Bộ phận một cửa các cấp, trong đó có 58/63 địa phương thành lập Trung tâm phục vụ hành chính công cấp tỉnh; tỷ lệ giải quyết hồ sơ đúng hoặc sớm hạn tăng 10% so với cùng kỳ năm 2022... (*Thông báo số 489/TB-VPCP kết luận của Ban Chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ tại Phiên họp thứ 6 ngày 14/11/2023*).

(2) Trong năm 2022, các bộ, ngành Trung ương đã giảm được 17 tổng cục và tổ chức tương đương tổng cục; giảm 8 cục thuộc bộ, tổng cục; giảm 145 vụ/ban thuộc tổng cục và thuộc bộ. Ở địa phương, tiếp tục giảm 711 tổ chức cấp phòng thuộc cơ quan chuyên môn của UBND cấp tỉnh và cấp huyện. Đến nay, 63 tỉnh, thành phố đã giảm được 2.159 tổ chức phòng và tương đương (*Thông tin họp báo tại Văn phòng Bộ Nội vụ chiều ngày 26/12/2022*).

(3) Đã xây dựng được đội ngũ công chức từ cấp huyện trở lên là 233.219 người, trong đó: Trung ương có 99.489 người (42,65%), địa phương có 133.719 người (57,35%), công chức nữ 102.288 người (43,86%), trình độ tiến sĩ có 1.470 người (0,63%), thạc sĩ có 58.448 người (25,06%), đại học có 160.471 người (68,99%), cao đẳng có 2.550 người (1,09%), trung cấp có 7.280 người (3,12%), sơ cấp và chưa qua đào tạo có 2.597 người (1,11%). (*Phát biểu của Bộ trưởng Bộ Nội vụ Phạm Thị Thanh Trà tại Diễn đàn quản trị đất nước tốt sáng ngày 04/8/2023 tại Hà Nội*).

(4) Chỉ số PAR INDEX năm 2021 bình quân đạt 86,37%, tăng 2,65 điểm phần trăm so với năm 2020 (83,72%); Chỉ số SIPAS năm 2021 bình quân đạt 87,16% tăng 1,68 điểm phần trăm so với năm 2020 (85,48%) (*thông tin tại Hội nghị công bố Chỉ số CCHC năm 2021 của Ban Chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ, tổ chức ngày 25/5/2022*).