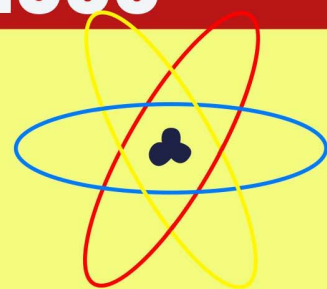
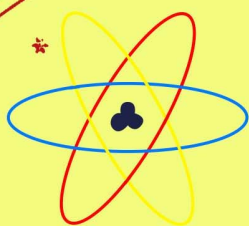


BỘ NỘI VỤ
VIỆN KHOA HỌC TỔ CHỨC NHÀ NƯỚC
THÔNG TIN KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU
KHOA HỌC TỔ CHỨC² NHÀ NƯỚC



1. Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới cơ cấu tổ chức, hoạt động của chính quyền đô thị

2. Một số vấn đề lý luận về đánh giá hiệu quả của tổ chức hành chính Nhà nước



3. Bàn thêm về vấn đề đào tạo chuyên ngành chính sách công ở Việt Nam hiện nay

4. Giới thiệu kết quả nghiên cứu khoa học



SỐ 02
THÁNG 06 /2018

SỐ 02

THÁNG 6 NĂM 2018

Chịu trách nhiệm xuất bản
Tổng Biên tập:

TS. Trần Văn Ngợi - Viện trưởng
Viện Khoa học tổ chức nhà nước

Ban Biên tập:

Lê Anh Tuấn
Thạch Thọ Mộc
Nguyễn Thu Huyền
Trần Thị Thơ

Bản tin được thực hiện bởi:

Phòng Thông tin khoa học
và Hợp tác quốc tế
Số 8 Tôn Thất Thuyết, Hà Nội

Điện thoại: (024) 62826733

Website: <http://isos.gov.vn>
<http://vienkhtcnn.vn>

Mọi thư, bài xin gửi về email:
bantincchc@moha.gov.vn

Thiết kế bìa và trình bày: Phương Lan

THÔNG TIN KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC TỔ CHỨC NHÀ NƯỚC

TRONG SỐ NÀY

NGHIÊN CỨU TRAO ĐỔI

- **Phan Trung Tuấn:** Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới cơ cấu tổ chức, hoạt động của chính quyền đô thị 1
- **Dương Quang Tung:** Một số vấn đề lý luận về đánh giá hiệu quả của tổ chức hành chính Nhà nước 8
- **Trương Thế Nguyễn:** Bàn thêm về vấn đề đào tạo chuyên ngành chính sách công ở Việt Nam hiện nay 13

GIỚI THIỆU KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

- **Dự án:** Điều tra, đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp tổ chức hoạt động của Hội đồng nhân dân các cấp đáp ứng yêu cầu tiếp tục đổi mới tổ chức, hoạt động của chính quyền địa phương. 16
- **Dự án:** Điều tra thực trạng, đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện quy chế dân chủ cơ sở. 17
- **Đề tài khoa học cấp Bộ:** Cơ sở lý luận và thực tiễn về cơ chế hoạt động phi lợi nhuận của các đơn vị cung ứng dịch vụ công. 19
- **Đề tài khoa học cấp Bộ:** Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số các tỉnh, thành phố khu vực Nam Bộ 21

Nghiên cứu - Trao đổi

Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới cơ cấu tổ chức, hoạt động của chính quyền đô thị

ThS. Phan Trung Tuấn

Phó Vụ trưởng Vụ Chính quyền địa phương, Bộ Nội vụ

Luật Tổ chức chính quyền địa phương được Quốc hội thông qua tại kỳ họp thứ 9, Quốc hội khóa XIII đã cụ thể hóa các quy định của Hiến pháp năm 2013 về chính quyền địa phương, trong đó đã bước đầu có sự phân biệt về cơ cấu tổ chức, nhiệm vụ, quyền hạn của chính quyền địa phương các cấp phù hợp với đặc điểm của nông thôn, đô thị, hải đảo, đơn vị hành chính – kinh tế đặc biệt.

Xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của Nhân dân, do Nhân dân và vì Nhân dân, tiếp tục nghiên cứu hoàn thiện thể chế chính quyền địa phương các cấp nói chung, của chính quyền đô thị nói riêng đã, đang là yêu cầu cấp thiết từ thực tiễn cuộc sống, đặc biệt trong quá trình đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập quốc tế sâu rộng của nước ta hiện nay.

I. YÊU CẦU ĐẶT RA ĐỐI VỚI VIỆC TIẾP TỤC HOÀN THIỆN TỔ CHỨC CHỨC, HOẠT ĐỘNG CỦA CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG Ở ĐÔ THỊ

1. Bối cảnh

Sau hơn 30 năm đổi mới và hội nhập quốc tế, quá trình đô thị hóa ở nước ta đã và đang diễn ra nhanh chóng dẫn đến có nhiều khác biệt về hoạt động kinh tế, văn hóa, xã hội, an ninh, quốc phòng giữa đô thị và nông thôn. Theo quy định của pháp luật hiện hành, mô hình tổ chức chính quyền địa phương ở nước ta tổ chức thành 3 cấp chính quyền cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã. Chính quyền ở địa bàn đô thị cơ bản được tổ chức và thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn tương tự như chính quyền ở địa bàn nông thôn cùng cấp, tuy có thêm một số nhiệm vụ, quyền hạn quản lý trên địa bàn đô thị. Vì vậy, nhiều vấn đề cấp thiết của đô thị như quy hoạch, kiến trúc, xây dựng hạ tầng đô thị, xử lý ô nhiễm môi trường, chống ùn tắc giao thông, quản lý dân cư và trật tự an toàn

xã hội chưa được giải quyết kịp thời, chưa phù hợp với nguyên tắc kết hợp quản lý theo ngành và quản lý theo lãnh thổ. Ở đô thị, do kết cấu hạ tầng thống nhất, liên thông đòi hỏi phải quản lý theo ngành là chủ yếu, khác với nông thôn quản lý theo lãnh thổ là chủ yếu.

2. Phân biệt đô thị và nông thôn từ các đặc trưng quản lý

Theo Luật quy hoạch đô thị năm 2009, đô thị “là khu vực tập trung dân cư sinh sống có mật độ cao và chủ yếu hoạt động trong lĩnh vực kinh tế phi nông nghiệp, là trung tâm chính trị, hành chính, kinh tế, văn hoá hoặc chuyên ngành, có vai trò thúc đẩy sự phát triển kinh tế xã hội của quốc gia hoặc một vùng lãnh thổ, một địa phương, bao gồm nội thành, ngoại thành của thành phố, nội thị, ngoại thị của thị xã, thị trấn”.

Từ thực tiễn phát triển đô thị ở nước ta, có thể rút ra 06 đặc điểm chủ yếu của đô thị phân biệt với nông thôn như sau: (1) Về vị trí, vai trò: Đô thị là trung tâm chính trị, hành chính, kinh tế, văn hóa, khoa học, công nghệ của một địa phương, vùng, miền, của cả nước, là động lực cho sự phát triển đối với địa phương, vùng, miền đó hoặc cả nước. (2) Về dân cư: Đô thị là nơi tập trung dân cư, mật độ dân số cao, gồm nhiều thành phần sống đan xen có lối sống khác nhau, tham gia các hoạt động kinh tế - xã hội đa dạng nên việc quản lý dân cư đô thị có nhiều phức tạp. Dân cư nông thôn gắn kết cộng đồng theo làng, xã, thôn, xóm, bản, ấp, dòng họ có những hương ước và phong tục, tập quán riêng mang nhiều tính tự quản. (3) Về kinh tế - xã hội: Ở khu vực nội thành, nội thị chủ yếu là phi nông nghiệp, đa ngành, đa lĩnh vực, có tốc độ phát triển cao, là địa bàn hoạt động của các loại thị trường, là nơi hội tụ và trao đổi thông tin, nơi dễ nảy sinh các tệ nạn xã hội và các hiện tượng làm mất ổn định an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội.

Nghiên cứu - Trao đổi

Ở nông thôn chủ yếu là nông nghiệp và tiểu thủ công nghiệp, kinh tế công nghiệp, thương mại, dịch vụ và thông tin chưa phát triển mạnh. (4) Về cơ sở hạ tầng: Ở khu vực nội thành, nội thị có tính thống nhất, liên thông và phức tạp, tạo thành những mạng lưới, hệ thống đồng bộ, xuyên suốt địa bàn, không phụ thuộc vào địa giới hành chính, đòi hỏi quản lý tập trung, thống nhất theo ngành là chủ yếu. Ở nông thôn cơ sở hạ tầng còn đơn giản, chưa liên hoàn và chưa đồng bộ, đòi hỏi quản lý theo lãnh thổ là chủ yếu. (5) Về địa giới hành chính: Cơ sở hạ tầng ở đô thị là một chỉnh thể thống nhất nên việc phân chia địa giới hành chính trong khu vực nội thành, nội thị chỉ có ý nghĩa là khu vực hành chính, mang tính chất quản lý hành chính là chủ yếu. Ở nông thôn, việc phân chia địa giới hành chính gắn với các hoạt động kinh tế - xã hội diễn ra trong phạm vi địa bàn lãnh thổ đó. (6) Về quản lý: Ở đô thị việc quản lý nhà nước về an ninh, trật tự an toàn xã hội, giao thông, điện, nước, nhà ở, xây dựng, môi trường là vấn đề bức xúc hàng ngày và đa dạng, phức tạp hơn nhiều so với quản lý nhà nước đối với các lĩnh vực này ở nông thôn.

3. Đặc thù của đô thị ở nước ta hiện nay

Quá trình đô thị hóa ở nước ta đang diễn ra với quy mô lớn, tốc độ nhanh, các đô thị đã có ngày càng mở rộng và nhiều đô thị mới hình thành đã chi phối trực tiếp đến quản lý nhà nước về đô thị, từ đó đòi hỏi phải có những đặc trưng riêng trong tổ chức và hoạt động của bộ máy chính quyền đô thị, đó là:

Quá trình đô thị hóa ở nước ta đang diễn ra với quy mô lớn, tốc độ nhanh, các đô thị đã có ngày càng mở rộng và nhiều đô thị mới hình thành đã chi phối trực tiếp đến quản lý nhà nước về đô thị, đòi hỏi phải có những đặc trưng riêng trong tổ chức và hoạt động của bộ máy chính quyền đô thị, đó là:

- Trong đơn vị hành chính đô thị có đơn vị hành chính nông thôn trực thuộc (huyện, xã, thị trấn); trong đơn vị hành chính nông thôn có đơn vị hành chính đô thị trực thuộc (thị xã, thành phố thuộc tỉnh); nhiều đô thị, phần nông thôn (huyện, xã) chiếm tỷ trọng lớn về diện tích tự nhiên và dân số.

- Phân đang đô thị hóa (phân giáp ranh giữa đô thị và nông thôn) ngày càng lớn so

với phần đã đô thị hóa; nhiều đô thị đang có quá trình mở rộng địa giới hành chính, chuyển cả huyện thành thị xã hoặc chuyển các xã lân cận thành phường để đưa vào khu vực nội thành, nội thị.

II. MỘT SỐ HẠN CHẾ, BẤT CẬP TRONG TỔ CHỨC VÀ HOẠT ĐỘNG CỦA CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG Ở ĐÔ THỊ

1. Các hạn chế, bất cập về tổ chức bộ máy và cơ chế hoạt động

- Tổ chức bộ máy chính quyền địa phương các cấp nói chung, chính quyền đô thị nói riêng đã qua nhiều lần sắp xếp, tinh giản biên chế nhưng chưa thực sự tinh gọn, chưa tương ứng với nhiệm vụ, thẩm quyền được giao; chưa phân biệt rõ mô hình tổ chức bộ máy của chính quyền đô thị với chính quyền nông thôn, hải đảo, đặc biệt đối với các đô thị lớn, cực lớn. Đơn cử như bộ máy chính quyền đô thị của hai thành phố lớn là Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh (đô thị loại đặc biệt) song về cơ bản tổ chức bộ máy không có nhiều điểm khác biệt so với các thành phố trực thuộc trung ương và các tỉnh. Một số quận của hai thành phố này có dân số đông (Quận Đống Đa, thành phố Hà Nội có dân số lớn hơn tỉnh Bắc Kạn) và thu ngân sách lớn (Quận Long Biên của thành phố Hà Nội thu ngân sách năm 2017 đạt gần 10.000 tỉ đồng, tương đương một tỉnh thu ngân sách trung bình cả nước) nhưng tổ chức bộ máy và số lượng cán bộ, công chức, viên chức về cơ bản vẫn áp dụng mô hình chung như một đơn vị hành chính cấp huyện.

- Cơ chế trách nhiệm, cơ chế phối hợp trong giải quyết công việc còn chưa rõ ràng, rành mạch; còn có sự chồng lấn, không rõ về trách nhiệm trong thực hiện một số nhiệm vụ, thẩm quyền giữa các cấp, giữa các Sở, ngành chuyên môn của tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương với quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh; các Phòng, Ban chuyên môn của quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh và phường.

- Do những đặc trưng của đô thị, việc thành lập các cơ quan chuyên môn cần bảo đảm tính bao quát, tổng hợp, quản lý đa ngành, đa lĩnh vực. Tuy nhiên, với mô hình tổ chức các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh, cấp huyện như hiện nay thì hoạt động các Sở, Phòng, Ban chuyên môn của chính

Nghiên cứu - Trao đổi

quyền các đô thị khó tránh khỏi quản lý chồng chéo, khó bảo đảm quản lý thống nhất, liên thông về quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội, quy hoạch về phát triển ngành, quy hoạch không gian đô thị, hạ tầng kỹ thuật đô thị (điện, đường giao thông, thoát nước, rác thải, khu đô thị, v.v.).

- Trong thực hiện một số nhiệm vụ như: đền bù, giải phóng mặt bằng, tái định cư, các công trình giao thông, các khu đô thị,... liên quan đến nhiều cấp, nhiều cơ quan, đơn vị cần thiết phải thành lập một tổ chức liên ngành để tham mưu cho UBND cùng cấp giải quyết nhằm bảo đảm sự thống nhất trong chỉ đạo, tổ chức thực hiện, tuy nhiên tại nhiều đô thị không thiết lập được cơ chế phối hợp này dẫn đến tình trạng không đồng bộ, ách tắc, cản trở lẫn nhau, hiệu lực, hiệu quả quản lý còn thấp.

- Quá trình phát triển các Khu đô thị mới, khu dân cư đô thị với tính tự quản cao về an ninh, trật tự, quản lý nhân khẩu; tính thống nhất, liên thông về cơ sở hạ tầng đô thị điện, nước, giao thông, vệ sinh môi trường..., đòi hỏi cần có cơ chế quản lý phù hợp của chính quyền đô thị.

2. Về mối quan hệ giữa các cơ quan hành chính trong chính quyền đô thị

- Trong quan hệ giữa UBND cấp tỉnh (tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương) với các đô thị trực thuộc (quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh) thì phương thức quản lý, chỉ đạo, điều hành của UBND cấp tỉnh được áp dụng chung cho tất cả các đơn vị cấp huyện trên địa bàn do vậy đối với các quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh phát triển theo hướng đô thị hóa nhanh đã phát sinh nhiều điểm bất cập, không còn phù hợp, cụ thể là: trách nhiệm quản lý ngành trên địa bàn thiếu rõ ràng; mối quan hệ giữa quản lý ngành và quản lý lãnh thổ (địa bàn) của chính quyền quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh còn chồng chéo về thẩm quyền, trách nhiệm với các Sở, ngành cấp tỉnh, làm giảm quyền chủ động sáng tạo của địa phương; trách nhiệm của Sở, ngành cấp tỉnh trong việc xử lý các kiến nghị của đô thị, nhất là các vấn đề có tính chất liên ngành không ít trường hợp thiếu kịp thời; sự phối hợp giữa Sở, ngành trong việc chỉ đạo, điều hành ngành, lĩnh vực có vấn đề còn chưa sát thực tế cũng gây không ít khó khăn cho chính quyền các đô thị trực thuộc.

- Mối quan hệ giữa UBND quận, thị xã, thành phố với UBND phường, xã mang tính chất điều hành và chấp hành thông qua việc ban hành và thực hiện các quyết định hành chính. Do mô hình tổ chức chính quyền đầy đủ ở mỗi cấp (có HĐND và UBND) nên UBND cấp dưới có tính chủ động tương đối trong phạm vi trách nhiệm, quyền hạn của cấp mình. Tuy nhiên, có nhiều việc thực hiện không nghiêm kỷ cương trong quản lý điều hành, trong việc không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ các quyết định hành chính của cấp trên, việc thực hiện chế tài giữa cấp trên với cấp dưới cũng còn hình thức, thiếu cương quyết, chưa bảo đảm kỷ luật, kỷ cương của nền hành chính.

3. Về phân cấp quản lý hành chính nhà nước trên địa bàn đô thị

- Việc phân cấp giữa Trung ương (Chính phủ và các Bộ) với chính quyền thành phố trực thuộc Trung ương (nhất là đối với hai đô thị loại đặc biệt) chưa đủ mạnh, chưa thực sự bảo đảm quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm, năng lực và sáng tạo của các đô thị lớn, cực lớn.

- Trong nội bộ chính quyền đô thị thì việc phân cấp giữa chính quyền cấp tỉnh với quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh; giữa quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh với phường còn khá nhiều bất cập nảy sinh; có nhiệm vụ nếu giao cho cấp dưới giải quyết sẽ hiệu quả hơn nhưng chưa thực hiện; một số nhiệm vụ, quyền hạn được phân cấp song chưa đi kèm với các điều kiện bảo đảm thực hiện (tài chính, nhân lực); có nhiệm vụ phân cấp nhưng vượt khả năng giải quyết của cơ quan, đơn vị được phân cấp. Do đó thẩm quyền của chính quyền đô thị trong một số lĩnh vực như: Quản lý tài chính - ngân sách, đầu tư phát triển kinh tế - xã hội, quản lý đô thị còn hạn chế, làm giảm tính chủ động, sáng tạo và tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của mỗi cấp nói chung, của chính quyền đô thị nói riêng.

- Việc phân cấp còn chậm và nhiều vướng mắc. Nhiều lĩnh vực cần phân cấp mạnh nhằm phát huy phát huy các tiềm năng, thế mạnh của đô thị để thu hút đầu tư, phát triển kinh tế - xã hội... thì cấp trên còn ôm đồm, trực tiếp làm thay hoặc có việc phân cấp nhưng thiếu triệt để, còn nửa vời, giao nhiệm vụ nhưng chưa gắn với thẩm quyền quyết định và các điều kiện bảo đảm

Nghiên cứu - Trao đổi

về tài chính – ngân sách và bộ máy, nhân sự dẫn đến quản lý chồng chéo, trách nhiệm không rõ ràng, khó khăn trong việc thực thi của chính quyền đô thị.

III. MỘT SỐ ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ

1. Định hướng chung

- Đổi mới cơ cấu tổ chức bộ máy, nhiệm vụ, quyền hạn và phương thức hoạt động của chính quyền đô thị phải hướng tới xây dựng được bộ máy chính quyền đô thị được tổ chức và hoạt động phù hợp với đặc điểm, tính chất của đô thị, nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, nâng cao chất lượng cung ứng dịch vụ công, đáp ứng tốt hơn nhu cầu ngày càng cao, đa dạng của người dân, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế- xã hội của đô thị.

- Phát huy được tính năng động, sáng tạo của bộ máy chính quyền đô thị; nâng cao tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của chính quyền đô thị; huy động cao nhất mọi nguồn lực cho sự phát triển bền vững, thúc đẩy việc hình thành đô thị văn minh, hiện đại, tạo sự công bằng trong hưởng thụ các dịch vụ đô thị.

- Xây dựng bộ máy tinh gọn; phân công, phân cấp, phân định rõ chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm giữa các cơ quan, giữa các cấp chính quyền, giữa tập thể và người đứng đầu; bảo đảm kỷ luật, kỷ cương và nâng cao hiệu quả, hiệu lực quản lý nhà nước.

- Tổ chức bộ máy quản lý hành chính chuyên nghiệp, đội ngũ công chức mẫn cán với công vụ, hình thành bộ máy chính quyền đô thị mang tính chất phục vụ cho lợi ích chính đáng của người dân, tổ chức, doanh nghiệp trên địa bàn các đô thị.

2. Một số kiến nghị cụ thể

Việc xây dựng, hoàn thiện cơ cấu tổ chức, nhiệm vụ, quyền hạn của chính quyền đô thị cần bám sát định hướng của Đảng về đổi mới tổ chức và hoạt động của bộ máy chính quyền địa phương tại Nghị quyết Đại hội XI; Nghị quyết Trung ương 6 Khóa XII và Hiến pháp năm 2013. Theo đó, cần tiếp tục nghiên cứu, triển khai thực hiện một số nội dung cơ bản như sau:

2.1. Sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện thể chế xây dựng chính quyền địa phương, trọng tâm là Luật tổ chức chính quyền địa phương

Để giải quyết các bất cập, vướng mắc trong tổ chức, hoạt động của chính quyền

địa phương nói chung, đặc biệt là đối với chính quyền đô thị; trên cơ sở tổng kết, đánh giá quá trình thi hành Luật tổ chức chính quyền địa phương, đề xuất một số hướng cơ bản sửa đổi, bổ sung Luật này như sau:

a) Về cơ cấu tổ chức:

- Đối với HĐND

+ Giảm số lượng đại biểu HĐND các cấp nói chung, HĐND khu vực đô thị nói riêng, nhất là giảm đại biểu là người công tác trong các cơ quan hành chính. Tăng số lượng đại biểu HĐND hoạt động chuyên trách lên ít nhất 50% trong tổng số đại biểu HĐND.

+ Quy định khung số lượng các cơ quan trực thuộc HĐND cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã và khung số lượng cấp phó của các cơ quan này.

+ Quy định HĐND thành phố trực thuộc Trung ương, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh có 01 Phó Chủ tịch HĐND (từ 02 Phó Chủ tịch xuống còn 01 Phó Chủ tịch).

+ Nghiên cứu đề xuất thành lập Ban đô thị của HĐND quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh.

- Đối với UBND:

+ Quy định khung số lượng các cơ quan trực thuộc UBND cấp tỉnh, cấp huyện và khung số lượng cấp phó của các cơ quan này.

+ Tăng số lượng Phó Chủ tịch UBND quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh lên tối đa 03 Phó Chủ tịch; số lượng Phó Chủ tịch UBND phường, thị trấn không quá 02 Phó Chủ tịch.

+ Thiết lập mô hình Thường trực UBND gồm Chủ tịch và các Phó Chủ tịch (Không mở rộng thành viên UBND gồm người đứng đầu cơ quan chuyên môn thuộc UBND như Luật hiện hành).

b) Về nhiệm vụ, quyền hạn của chính quyền đô thị

- Căn cứ đặc thù của đô thị, đặc điểm quản lý nhà nước trên địa bàn đô thị, đổi mới căn bản chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của chính quyền đô thị (HĐND và UBND) khác biệt với chính quyền nông thôn, hải đảo.

- Thực hiện phân quyền, phân cấp mạnh mẽ, hợp lý giữa Chính phủ, các Bộ, ngành Trung ương với chính quyền thành phố trực thuộc Trung ương; giữa chính quyền thành phố trực thuộc trung ương, tỉnh với chính

Nghiên cứu - Trao đổi

quyền đô thị là quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh.

- Phát huy tính chủ động, sáng tạo, đề cao vị trí, vai trò, trách nhiệm của chính quyền đô thị, đặc biệt đối với người đứng đầu.

2.2. Thực hiện thí điểm mô hình chính quyền đô thị

Đề xuất thực hiện thí điểm mô hình chính quyền đô thị tại 03 thành phố: Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh và Đà Nẵng nhằm tinh gọn tổ chức bộ máy, kiêm nhiệm chức danh để thu gọn đầu mối, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động, góp phần làm rõ về lý luận và thực tiễn làm cơ sở đề xuất sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện thể chế chính quyền địa phương. Hiện nay, Thành phố Hà Nội đã được Bộ Chính trị cho chủ trương thí điểm mô hình tổ chức chính quyền đô thị; riêng Thành phố Hồ Chí Minh và Đà Nẵng đã được Bộ Chính trị đồng ý chủ trương thí điểm từ năm 2012. Việc triển khai thực hiện thí điểm là cơ sở thực tiễn quan trọng cho việc sửa đổi, bổ sung Luật tổ chức chính quyền địa phương, phân định rõ tổ chức bộ máy, nhiệm vụ, quyền hạn của chính quyền đô thị với chính quyền nông thôn, hải đảo.

2.3. Tiếp tục hoàn thiện các quy định về tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND trong chính quyền đô thị

Đổi mới hoạt động của chính quyền địa phương các cấp gắn với tinh gọn, cải cách tổ chức bộ máy là một trong những nội dung quan trọng của cải cách hành chính nhà nước ở địa phương. Đối với các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh, cấp huyện, chủ trương của Chính phủ là thực hiện cải cách theo hướng tinh gọn đầu mối đã bước đầu được thể hiện trong Nghị định số 24/2014/NĐ-CP của Chính phủ quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và Nghị định số 37/2014/NĐ-CP quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh. Trong thời gian tới, đồng thời với việc thực hiện quy định của Luật Tổ chức chính quyền địa phương, cần tiếp tục đổi mới, hoàn thiện tổ chức bộ máy cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh, cấp huyện theo tinh thần Kết luận của Hội nghị Trung ương 7 khóa XI và Nghị quyết số 18-NQ/TW của Hội nghị Trung ương 6 khóa XII: “*Hoàn thiện tổ chức bộ máy chính quyền cấp tỉnh,*

cấp huyện theo hướng quy định khung các cơ quan chuyên môn giúp việc cho UBND cấp tỉnh, cấp huyện; căn cứ điều kiện cụ thể, tiêu chí và quy định khung của Chính phủ, địa phương có thể lập (hoặc không lập) cơ quan, tổ chức đặc thù sau khi được sự đồng ý của cấp có thẩm quyền. Rà soát, điều chỉnh, khắc phục những chồng chéo, không rõ về chức năng, nhiệm vụ giữa các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh, cấp huyện, giữa UBND cấp huyện với các sở, ngành cấp tỉnh”; “Quy định khung số lượng các cơ quan trực thuộc UBND cấp tỉnh, cấp huyện và khung số lượng cấp phó của các cơ quan này. Căn cứ điều kiện cụ thể, tiêu chí và quy định khung của Trung ương, cấp ủy địa phương lãnh đạo việc sắp xếp, bố trí cho phù hợp. Rà soát, sắp xếp tổ chức bên trong của các sở, ngành theo hướng tinh gọn đầu mối, kiên quyết cắt giảm số lượng, sắp xếp lại phòng, chi cục, trung tâm, ban quản lý dự án và đơn vị sự nghiệp thuộc sở, ngành”.

Theo đó, đề xuất việc sửa đổi, bổ sung Nghị định số 24/2014/NĐ-CP và Nghị định số 37/2014/NĐ-CP nêu trên theo hướng phân biệt chính quyền đô thị và chính quyền nông thôn cần được nghiên cứu những nội dung cơ bản sau đây:

- Nghiên cứu điều chỉnh và bổ sung chức năng, nhiệm vụ của một số sở, cơ quan ngang sở, phòng và tương đương để khắc phục sự chồng chéo chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền, phù hợp với mô hình chính quyền đô thị, chính quyền nông thôn, bảo đảm sự chỉ đạo thống nhất, thông suốt của các Bộ, cơ quan ngang Bộ ở Trung ương và UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

- Nghiên cứu đề xuất Chính phủ quy định khung các cơ quan chuyên môn giúp việc cho UBND cấp tỉnh, cấp huyện; căn cứ điều kiện cụ thể, tiêu chí và quy định khung của Chính phủ, địa phương có thể lập (hoặc không lập) cơ quan, tổ chức đặc thù sau khi được sự đồng ý của cấp có thẩm quyền. **Đối với cơ quan chuyên môn của UBND khu vực đô thị có thể nghiên cứu tổ chức một số cơ quan theo nhóm ngành phù hợp và ngành dọc xuyên suốt để quản lý đa ngành, đa lĩnh vực, bảo đảm quản lý thống nhất, liên thông ở đô thị.**

- Nghiên cứu sửa đổi, bổ sung nguyên tắc tổ chức cơ quan chuyên môn; nhiệm vụ,

Nghiên cứu - Trao đổi

quyền hạn (nghiên cứu đặc thù đối với cơ quan chuyên môn thuộc UBND khu vực đô thị); chế độ làm việc của cơ quan chuyên môn và trách nhiệm của giám đốc sở, trưởng phòng chuyên môn của quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh; thẩm quyền của các Bộ, cơ quan ngang Bộ, UBND cấp tỉnh, cấp huyện liên quan đến cơ quan chuyên môn thuộc UBND.

2.4. Đổi mới các mối quan hệ công tác trong chính quyền đô thị

- Để công tác quản lý của bộ máy chính quyền đô thị có hiệu lực, hiệu quả, các mối quan hệ chỉ đạo, điều hành, chấp hành, hướng dẫn, phối hợp... phải có sự thay đổi về hình thức, phạm vi, tính chất và đặc biệt phải tăng cường tính hiệu lực của các mối quan hệ trong mô hình chính quyền đô thị. Chính quyền đô thị phải xử lý tốt các mối quan hệ giữa UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương với UBND quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh; giữa UBND quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh với UBND phường, xã trực thuộc; giữa cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương với UBND quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh và giữa cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh với công chức chuyên môn phường, xã trên địa bàn.

- UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương cần phân cấp, uỷ quyền mạnh hơn trên một số lĩnh vực để quận, thị xã, thành phố chủ động, năng động trong thực hiện nhiệm vụ, trong đó tập trung vào một số lĩnh vực trọng yếu như: lĩnh vực tài chính - ngân sách, trong việc quyết định các kế hoạch, dự án đầu tư phát triển... Mọi quan hệ điều tiết giữa UBND quận, thị xã, thành phố và UBND thành phố trực thuộc Trung ương, tỉnh vẫn giữ nguyên tắc: Những vấn đề mang tính chiến lược đối với phát triển của tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương thuộc thẩm quyền của chính quyền cấp tỉnh, còn việc tổ chức triển khai thực hiện các quy hoạch, kế hoạch đã được chính quyền cấp tỉnh hoặc cấp trên phê duyệt thuộc thẩm quyền và trách nhiệm của chính quyền các đô thị trực thuộc. Cần nghiên cứu phân cấp, phân quyền theo nguyên tắc: Việc gì quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh làm được và có hiệu quả hơn thì giao thẩm quyền toàn bộ cho các đô thị này chịu trách nhiệm thực

hiện. Đồng thời, xác định rõ hơn trách nhiệm của UBND cấp tỉnh, các sở, ngành cấp tỉnh đối với việc giải quyết các vấn đề của quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh theo hướng rõ ràng, cụ thể, không đùn đẩy trách nhiệm trên tinh thần tôn trọng các ý kiến, kiến nghị của chính quyền đô thị trực thuộc.

- UBND quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh cần chủ động rà soát, báo cáo và đề xuất với UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương về định hướng phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt là các dự án đầu tư phát triển đô thị, các nhu cầu cần hỗ trợ từ chính quyền cấp tỉnh, từ Trung ương và đề xuất mức độ phân cấp cho chính quyền đô thị trên các lĩnh vực để địa phương có thể chủ động, phát huy tính sáng tạo, nguồn lực địa phương và linh hoạt trong quản lý điều hành phục vụ cho mục tiêu phát triển.

- Mọi quan hệ giữa UBND quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh với UBND phường, xã trực thuộc: Các chủ trương, chính sách đều xuất phát từ chính quyền quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, còn UBND phường, xã chỉ là chủ thể thực hiện. Trong chính quyền đô thị thực hiện mối quan hệ điều hành và chấp hành, tính quản lý theo lãnh thổ (địa bàn) chỉ còn là tương đối, chủ yếu quản lý theo ngành, lĩnh vực nhằm bảo đảm thống nhất, liên thông trên toàn đô thị.

- Mọi quan hệ giữa cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận, thị xã, thành phố với cơ quan chuyên môn cấp trên và công chức phường, xã: Đối với một số cơ quan chuyên môn được tổ chức theo ngành dọc (nếu mô hình này được thực hiện), chịu sự chỉ đạo toàn diện về mặt chuyên môn của cấp Sở, quản lý trực tuyến theo mối quan hệ chỉ đạo, điều hành và chấp hành. Đối với các cơ quan chuyên môn được tổ chức tại quận, thị xã, thành phố theo cơ cấu UBND thì thực hiện mối quan hệ song trùng trực thuộc: Chịu sự chỉ đạo, điều hành, hướng dẫn, kiểm tra của cấp Sở về chuyên môn, nghiệp vụ, kết quả công tác quản lý nhà nước... trên địa bàn phụ trách và chịu sự quản lý, chỉ đạo, điều hành của Chủ tịch UBND quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh. Mọi quan hệ giữa cơ quan chuyên môn thuộc quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh với công chức thực thi nhiệm vụ tại phường, xã cũng thực hiện theo mối quan hệ song trùng trực thuộc.

Nghiên cứu - Trao đổi

2.5. Xác lập cơ chế quản lý phù hợp để nâng cao hiệu quả hoạt động chỉ đạo, điều hành của bộ máy chính quyền đô thị

- Xây dựng cơ cấu tổ chức phù hợp với chức năng nhiệm vụ, quyền hạn của chính quyền đô thị, đây là một trong những nội dung chính của việc xây dựng chính quyền đô thị hiệu lực, hiệu quả với yêu cầu đề ra là phải phù hợp với các nguyên tắc về khoa học quản lý, nguyên tắc tổ chức bộ máy nhà nước theo tinh thần định hướng của Đảng và Hiến pháp năm 2013.

- Chính quyền đô thị cần tập trung chỉ đạo đề xuất các cơ chế, chính sách đột phá hơn để tăng tốc độ phát triển của các đô thị, tăng sự đóng góp của đô thị với tính chất là các hạt nhân phát triển với từng địa phương và cả nước. Chủ tịch UBND thành phố trực thuộc Trung ương, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh cần tập trung chỉ đạo, điều hành những vấn đề chung, chiến lược, tăng cường công tác kiểm tra việc thực hiện; mở rộng quan hệ đối ngoại, liên kết sự phối hợp trong nội bộ chính quyền đô thị; giảm bớt công tác sự vụ, quá cụ thể như hiện nay.

- Phân công, phân cấp, uỷ quyền hợp lý, phù hợp với năng lực, điều kiện của từng đô thị, trong đó chú trọng vai trò của các Sở, phòng, ban chuyên môn và công chức chuyên môn của UBND phường, thị trấn để tăng chất lượng tham mưu, đề xuất và chịu trách nhiệm về lĩnh vực công tác được giao, tránh tình trạng chung chung, không chịu trách nhiệm cá nhân, khắc phục tình trạng chồng chéo nhiệm vụ, thẩm quyền, không rõ trách nhiệm trong thực thi công vụ.

2.6. Xã hội hóa các dịch vụ công ở địa bàn đô thị

Cải cách, kiện toàn tổ chức bộ máy hành chính nhà nước nói chung, chính quyền đô thị nói riêng gắn liền với việc đẩy mạnh xã hội hoá dịch vụ công trên cơ sở tách biệt giữa chức năng quản lý hành chính nhà nước với chức năng, tổ chức bộ máy sự nghiệp, dịch vụ công, càng tạo điều kiện để tinh giản bộ máy hành chính nhà nước. Mặt khác, chuyển đổi cơ chế tài chính thích hợp đối với các tổ chức sự nghiệp, dịch vụ công, nhằm huy động sự đóng góp của xã hội, giảm bớt các nguồn chi sự nghiệp đối với chính quyền đô thị. Trên cơ sở đó, nghiên cứu thực hiện một số công

việc sau: (1) Xây dựng chính sách khuyến khích việc thành lập các bệnh viện tư nhân, các phòng khám tư nhân, cải tiến chế độ khám chữa bệnh bằng bảo hiểm y tế trên địa bàn; khuyến khích, tạo điều kiện thành lập, hoạt động của các trường dân lập, tư thục, chú trọng vào các trường tiểu học, trung học cơ sở chất lượng cao. (2) Xúc tiến việc chuyển giao các dịch vụ công ích như thu gom và tái chế rác thải, vệ sinh môi trường, khuyến khích các thành phần kinh tế đầu tư vào các công trình công cộng: công viên, khu vui chơi công cộng, các nhà thi đấu, ...; đồng thời, nghiên cứu chuyển các đơn vị sự nghiệp có thu sang cơ chế tự chủ về tài chính; (3) Đối với các dịch vụ hành chính công do cơ quan hành chính nhà nước cung ứng cho công dân trên địa bàn đô thị hiện nay cần nghiên cứu và xây dựng các phương án chuyển giao một số dịch vụ cho các tổ chức, doanh nghiệp đảm nhận mà không làm ảnh hưởng hiệu quả quản lý như: các dịch vụ trợ giúp hành chính - pháp lý, công chứng, chứng thực. Theo đó nghiên cứu cơ chế chuyển các bộ phận phục vụ sang hình thức hợp đồng cung cấp dịch vụ thông qua đấu thầu công khai; phân cấp mạnh cho cấp dưới gắn với hoạt động thanh tra, kiểm tra thường xuyên của cấp trên. Đồng thời, tăng cường các giao dịch hành chính công theo hướng trọn gói, người dân và doanh nghiệp không phải liên hệ đến nhiều cơ quan nhà nước để giải quyết.

Trong thời gian tới, tiếp tục tiến trình cải cách hành chính nhà nước ở địa phương, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của chính quyền địa phương các cấp, đặc biệt là tại các đô thị sau khi Hiến pháp năm 2013 đã được Quốc hội thông qua, cần xây dựng các thể chế, chính sách phù hợp nhằm đổi mới cơ cấu tổ chức, định rõ chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền và phương thức hoạt động phù hợp đối với chính quyền đô thị theo quy định của Hiến pháp và các định hướng lớn của Đảng, bảo đảm chính quyền đô thị hoạt động có hiệu lực, hiệu quả; các đô thị phát triển nhanh và bền vững, tạo động lực phát triển các vùng, miền, khu vực trong cả nước và ở mỗi địa phương, đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước và của mỗi địa phương trong giai đoạn mới./.

Nghiên cứu - Trao đổi

Một số vấn đề lý luận về đánh giá hiệu quả của tổ chức hành chính Nhà nước

TS. Dương Quang Tung

Nguyên Phó Viện trưởng Viện Khoa học tổ chức nhà nước

1. Khái niệm đánh giá hiệu quả của tổ chức hành chính nhà nước

1.1. Tổ chức hành chính nhà nước và hiệu quả của tổ chức hành chính nhà nước

1.1.1. Tổ chức hành chính nhà nước

Tổ chức hành chính nhà nước (HCNN) là tổ chức các cơ quan hành chính nhà nước sử dụng quyền lực hành chính công để quản lý và phục vụ xã hội, trong khuôn khổ Hiến pháp và pháp luật quy định.

Tổ chức hành chính nhà nước, theo hành chính học là thực thể bộ máy hành chính nhà nước, không chỉ bao gồm cơ cấu (các bộ phận hợp thành) bộ máy hành chính mà còn bao gồm cả các yếu tố cấu thành bộ máy hành chính như *chức quyền (hàm vị), thể chế, vật chất*. Sự kết hợp đúng đắn và sự vận hành đồng bộ của các yếu tố này giúp cho tổ chức hành chính hoạt động đạt hiệu quả cao.

1.1.2. Hiệu quả của tổ chức hành chính nhà nước

Khái niệm hiệu quả

Thuật ngữ *hiệu quả* được sử dụng rất rộng rãi trong nhiều lĩnh vực khác nhau của đời sống xã hội với những cách hiểu còn có những khác nhau nhất định.

Theo Từ điển tiếng Việt, “Hiệu quả là kết quả đích thực”¹; theo đó, hiệu quả được hiểu là kết quả thực tế đã đạt được từ các hoạt động nhất định. Tuy nhiên, cũng có quan niệm cho rằng hiệu quả khác với kết quả ở chỗ kết quả là thành tích đưa lại, còn hiệu quả là đặt trong mối tương quan giữa thành tích thu được với chi phí nguồn lực. Theo cách hiểu này, Jeremy Bentham và John Stuart Mill, đưa ra khái niệm: Hiệu quả là khả năng tối đa hóa tổng lợi ích và tối thiểu hóa tổng chi phí xã hội.

Như vậy, thuật ngữ *hiệu quả* phải được

hiểu cả trên 2 khía cạnh:

- Là kết quả đích thực đạt được từ các hoạt động cụ thể (result, effect)

- Là kết quả đưa lại trong sự so sánh với chi phí nguồn lực (nhân, tài vật lực) bỏ ra để thực hiện các hoạt động cụ thể (efficiency).

Quan niệm hiệu quả có sự khác nhau giữa khu vực tư (thị trường) với khu vực công (nhà nước). Trong khu vực tư, quan niệm hiệu quả gắn liền với hiệu quả kinh tế, tức là đặt trong sự so sánh giữa lợi nhuận thu được với vốn bỏ ra. Còn trong khu vực công, hiệu quả phải bao gồm cả hiệu quả kinh tế và hiệu quả xã hội, trong đó, hiệu quả xã hội có phần được coi trọng hơn so với hiệu quả kinh tế.

Hiệu quả của tổ chức hành chính nhà nước

Nói đến hiệu quả của tổ chức là nói đến *hiệu quả hoạt động* của tổ chức, tức là hiệu quả đưa lại thông qua hoạt động của tổ chức. Một tổ chức không hoạt động thì không thể nói đến hiệu quả được.

Hiệu quả hoạt động của tổ chức HCNN là thành tích và cống hiến của tổ chức HCNN, được biểu hiện trong một hoàn cảnh nhất định; là kết quả đạt được về mặt xã hội và mặt kinh tế, trong sự so sánh với toàn bộ chi phí các nguồn lực đã sử dụng để thực hiện chức năng, nhiệm vụ của tổ chức HCNN.

Kết quả, hiệu quả đạt được về mặt xã hội thường khó xác định hơn so với kết quả, hiệu quả kinh tế và thường có “độ trễ” nhất định, cũng như thường là sản phẩm tổng hợp của nhiều hoạt động khác nhau, của nhiều tổ chức hành chính khác nhau. Do đó khi xem xét hiệu quả xã hội của tổ chức hành chính phải đặt trong tổng thể các mối quan hệ giữa các tổ chức HCNN thì mới đảm bảo được tính chính xác, khách quan,

1. Từ điển tiếng Việt (Nguyễn Như Ý chủ biên, 2002).

Nghiên cứu - Trao đổi

toàn diện.

Nguồn lực sử dụng của tổ chức bao gồm nhân lực (công chức, viên chức), tài chính và cơ sở vật chất (trụ sở, trang thiết bị kỹ thuật, phương tiện). Khi xem xét chi phí các nguồn lực khác nhau cũng cần phải đặt trong tổng thể các mối quan hệ tác động qua lại, hỗ trợ hoặc kìm hãm lẫn nhau giữa các nguồn nhân lực, kinh phí và cơ sở vật chất.

Khi xem xét hiệu quả của tổ chức HCNN thường gắn liền với *hiệu lực*; theo đó, hoạt động của tổ chức HCNN là hoạt động công quyền, đòi hỏi trước hết phải có *liệu lực*, tức là các hoạt động của tổ chức HCNN phải được “thực hiện và hoàn thành đúng chức năng, nhiệm vụ và thẩm quyền quy định, đạt kết quả dự kiến”². Như vậy, hiệu lực vừa là điều kiện tiên quyết để đạt hiệu quả, vừa là một biểu hiện của hiệu quả hoạt động của tổ chức HCNN.

Khác với tổ chức HCNN, khi xem xét hiệu quả của đơn vị sự nghiệp công lập (SNCL) thường gắn liền với *chất lượng*; theo đó, hoạt động của đơn vị SNCL là hoạt động phục vụ người dân, nhằm thỏa mãn các nhu cầu và lợi ích cơ bản, thiết yếu của người dân, đòi hỏi trước hết phải đảm bảo chất lượng. Chất lượng, được hiểu là “giá trị về mặt lợi ích của con người, đời sống”³. Ở đây, chất lượng vừa là điều kiện đảm bảo hiệu quả, vừa là biểu hiện tập trung của hiệu quả hoạt động của đơn vị SNCL.

Đánh giá hiệu quả của tổ chức hành chính nhà nước

Đánh giá hiệu quả của tổ chức HCNN là phương pháp, cách thức, trình tự khảo sát, thẩm tra, quyết định đối với hiệu quả hoạt động của tổ chức HCNN của các chủ thể đánh giá.

Xét từ góc độ vĩ mô, đó là sự đánh giá hiệu quả hoạt động của toàn bộ bộ máy HCNN; từ góc độ vi mô, đó là sự đánh giá thành tích hiệu quả đối với từng cơ quan, đơn vị HCNN.

2. Ý nghĩa của đánh giá hiệu quả tổ chức hành chính nhà nước

Việc đánh giá hiệu quả hoạt động của tổ chức hành chính có ý nghĩa to lớn, quan

trọng đối với nâng cao năng lực, hiệu lực, hiệu quả của tổ chức HCNN:

2.1. Đánh giá hiệu quả là căn cứ quan trọng để hoàn thiện, hợp lý hóa cơ cấu tổ chức hành chính nhà nước

Việc phát huy hiệu quả của tổ chức HCNN chủ yếu phụ thuộc vào mức độ hợp lý của các cơ cấu tổ chức hành chính; cụ thể là, thông qua đánh giá hiệu quả của tổ chức HCNN có thể:

- Kiểm nghiệm tính đúng đắn, chính xác của việc xác định mục tiêu, chức năng của tổ chức HCNN.

- Kiểm nghiệm mức độ hợp lý về mối quan hệ giữa tầng cấp quản lý và phạm vi quản lý của tổ chức hành chính.

- Kiểm nghiệm tính hợp lý về qui mô của tổ chức.

- Kiểm nghiệm tính hợp lý của hệ thống quyền lực và trách nhiệm của tổ chức HCNN.

- Kiểm nghiệm tính hợp lý của văn hoá tổ chức và chế độ qui tắc của tổ chức.

2.2. Đánh giá hiệu quả là biện pháp quan trọng để nâng cao chất lượng, hiệu quả lãnh đạo của tổ chức HCNN

Thông qua việc đánh giá hiệu quả có thể:

- Xác định được năng lực, phong cách của người lãnh đạo trong quản lý, điều hành; sự sáng tạo và nghệ thuật xử lý các vấn đề phát sinh trong tổ chức HCNN.

- Đánh giá được tính hiệu quả của các biện pháp động viên, khích lệ các thành viên của tổ chức HCNN.

- Kiểm nghiệm được tính hợp lý, nghiêm minh của nội quy, kỷ luật của tổ chức hành chính; khả năng phát hiện và giải quyết các xung đột giữa các khâu quản lý...

2.3. Đánh giá hiệu quả là biện pháp quan trọng để nâng cao hiệu suất sử dụng nguồn lực của tổ chức hành chính nhà nước

Qua việc đánh giá hiệu quả có thể bổ sung, hoàn thiện các biện pháp sử dụng có hiệu quả các nguồn lực, tạo căn cứ khoa học, thực tiễn cho công tác qui hoạch toàn diện, sử dụng hợp lý và quản lý chặt chẽ nguồn nhân lực, tài chính, cơ sở vật chất kỹ thuật và thông tin của tổ chức HCNN.

2. Học viện Hành chính quốc gia: Quản lý hành chính nhà nước. Tài liệu bồi dưỡng ngạch chuyên viên cao cấp; Hà Nội – 1998, tr. 76

3. Từ điển tiếng Việt (Nguyễn Như Ý chủ biên, 2002).

Nghiên cứu - Trao đổi

3. Nội dung đánh giá hiệu quả tổ chức hành chính nhà nước

3.1. Đánh giá về mặt thực hiện giá trị của tổ chức hành chính nhà nước

Đây là đánh giá việc thực hiện sứ mệnh, mục tiêu, giá trị hạt nhân, chiến lược phát triển của tổ chức HCNN; theo đó cần xem xét:

- Việc đảm bảo hoàn thành sứ mệnh, mục tiêu cơ bản của tổ chức; được thể hiện cụ thể ở kết quả thực hiện chức năng, thẩm quyền của tổ chức theo quy định của pháp luật.

- Mức độ đầy đủ, toàn diện, đồng bộ của các biện pháp thực hiện sứ mệnh, mục tiêu của tổ chức HCNN.

- Mức độ thực hiện giá trị trung tâm của tổ chức (sự trong sạch, liêm khiết, minh bạch, trách nhiệm trong thực thi công vụ, thái độ phục vụ người dân và xã hội...).

- Khả năng, điều kiện phát triển của tổ chức trong tương lai, sự chuẩn bị các nguồn lực cần thiết cho phát triển, khả năng ứng biến với sự thay đổi của hoàn cảnh mới...

3.2. Đánh giá về mặt thực hiện chức trách, nhiệm vụ của tổ chức hành chính nhà nước

Đây là đánh giá về số lượng, chất lượng, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, chức trách của tổ chức HCNN; gồm có:

- Đánh giá mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ theo bản mô tả vị trí việc làm của từng thành viên của tổ chức.

- Đánh giá mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ đúng kỳ hạn, đúng số lượng và chất lượng của từng đơn vị/bộ phận, và sự phù hợp với mục tiêu chung của tổ chức.

- Đánh giá kết quả áp dụng các biện pháp quản lý, chuyên môn hiện đại, giúp tiết kiệm nguồn lực và cơ chế tạo động lực, khuyến khích công chức, viên chức nâng cao chất lượng, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ...

3.3. Đánh giá về việc sử dụng các nguồn lực của tổ chức hành chính nhà nước

Đây là đánh giá về mức độ hợp lý, tiết kiệm trong sử dụng các nguồn lực của tổ chức HCNN trên các mặt:

- Hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực công (công chức, viên chức); theo đó, cần xem xét các khía cạnh cụ thể như:

+ Mức độ hợp lý về biên chế nhân lực trên cơ sở xác định vị trí việc làm của từng đơn vị, bộ phận về các mặt: số

lượng, cơ cấu, chất lượng đội ngũ công chức, viên chức;

+ Mức độ hợp lý trong việc phân công, bố trí công việc cho công chức, viên chức;

+ Chất lượng, hiệu quả phát triển nguồn nhân lực của tổ chức (đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực; tạo cơ hội thăng tiến, tôn vinh và đãi ngộ đối với công chức, viên chức của tổ chức...

- Mức độ tiết kiệm (lãng phí) kinh phí hoạt động của tổ chức.

- Hiệu quả sử dụng cơ sở vật chất kỹ thuật cả tổ chức: Trụ sở, trang thiết bị phương tiện làm việc...

4. Phương pháp đánh giá hiệu quả của tổ chức hành chính nhà nước

4.1. Phân loại phương pháp đánh giá hiệu quả của tổ chức

Căn cứ vào tính chất, chủ thể, tiêu chuẩn, thời gian đánh giá có thể phân ra các loại phương pháp đánh giá khác nhau.

- Căn cứ vào tính chất đánh giá có thể chia thành: đánh giá định tính và đánh giá định lượng. Đánh giá định tính là tiến hành thăm tra, giám định, xác định về chất kết quả, thành tích công tác của tổ chức, chủ yếu được thực hiện trên cơ sở kinh nghiệm và ấn tượng chủ quan của chủ thể đánh giá, vì thế chịu ảnh hưởng rất lớn của các nhân tố bên ngoài và nhân tố chủ quan của chủ thể đánh giá. Đánh giá định lượng là xác định về mặt lượng thành tích, hiệu quả công tác của tổ chức chủ yếu dựa vào phương pháp thống kê và số học trên cơ sở tính toán, rồi tiến hành chỉnh lý, phân tích các số liệu đã đưa ra. Đánh giá định lượng có tính chuyên nghiệp cao, nó bổ sung, phát triển nâng cao cho đánh giá định tính, nên đánh giá tương đối chính xác, nhưng nó đòi hỏi tính chính xác về chỉ tiêu đánh giá và tính khoa học của hệ thống đánh giá.

- Căn cứ vào sự khác biệt của chủ thể đánh giá, có thể phân thành: đánh giá do tổ chức hành chính cấp trên tiến hành, tự đánh giá do tổ chức hành chính tiến hành, đánh giá do các thành viên tổ chức tiến hành, đánh giá do tổ chức hành chính cấp dưới tiến hành, đánh giá của cộng đồng xã hội và đánh giá của các chuyên gia.

- Căn cứ vào thời gian đánh giá có thể phân chia thành: khảo sát đánh giá thường xuyên; khảo sát, đánh giá định kỳ (thông

Nghiên cứu - Trao đổi

thường một năm một lần), kiểm tra đánh giá bất thường và đánh giá bất thường (không theo định kỳ).

4.2. Các phương pháp đánh giá hiệu quả của tổ chức hành chính nhà nước

Các phương pháp thường được sử dụng trong đánh giá hiệu quả của tổ chức hành chính gồm có:

- *Phương pháp ghi chép thành tích thực tế:* Phương pháp đánh giá này lấy những ghi chép về tình hình công tác thực tế của đơn nguyên hành chính bị khảo sát đánh giá làm căn cứ để xem xét đánh giá.

- *Phương pháp tiêu chuẩn công việc:* Việc đánh giá này được dựa trên tiêu chuẩn công việc, nhiệm vụ chuyên môn của từng đơn vị/bộ phận và từng cá nhân của tổ chức. Những tiêu chuẩn này không giống nhau do tính chất công việc khác nhau, nhưng nói chung bao gồm trình tự công việc, hiệu quả và thành quả công việc, chất lượng, số lượng, thời gian và tính chất phục vụ. Phương pháp này thường thường ứng dụng vào hình thức tự đánh giá trong nội bộ tổ chức hành chính.

- *Phương pháp đánh giá nhân tố:* Qua điều tra phân tích, thống kê số liệu đã tính được để đưa ra các nhân tố có liên quan trong việc đánh giá hiệu quả của tổ chức hành chính, từ đó lập ra bảng tiêu chuẩn để đánh giá, rồi đưa cho đối tượng tự đánh giá. Phương pháp này đòi hỏi việc thiết kế hạng mục đánh giá rất phải chính xác, rõ ràng, cách tính toán thông nhất. Phương pháp đánh giá nhân tố thường áp dụng trong các trường hợp: tự đánh giá, đánh giá cùng cấp, đánh giá cấp dưới, đánh giá cấp trên và đánh giá tổng hợp.

- *Phương pháp so sánh:* tức là tiến hành so sánh thành tích, hiệu quả của của tổ chức này với các tổ chức khác có tính chất và điều kiện công tác giống nhau, bằng cách cho điểm từng kết quả cụ thể. Nếu một kết quả nào đó cao hơn các tổ chức khác thì được một điểm, nếu kém hơn các tổ chức khác thì được không điểm, cuối cùng cộng toàn bộ số điểm rồi xếp loại. Phương pháp này thích hợp để đánh giá hiệu quả của các tổ chức khi không thể đánh giá bằng định lượng.

- *Phương pháp đánh giá theo quản lý mục tiêu:* là phương pháp tiến hành so sánh việc thực hiện mục tiêu của tổ chức với thời gian trước, để từ đó xác định hiệu quả của tổ

chức hành chính, sự nghiệp.

Nội dung đánh giá theo quản lý mục tiêu bao gồm: mức hoàn thành các hợp phần của mục tiêu như số lượng, chất lượng và thời hạn; tình hình phối hợp, cộng tác; tình hình hoàn thành các công việc cụ thể đã qui định; việc chủ động hợp tác với các bộ phận/các nhân khác...

- *Phương pháp cơ sở hành vi:* Đây là một phương pháp đánh giá tương đối mới. Nó lấy việc đánh giá tỷ mỉ động tác hoặc hành vi làm tiêu điểm chứ không phải bằng giới thiệu thành tích, hiệu quả. Nền tảng của việc sử dụng phương pháp cơ sở hành vi để tiến hành đánh giá là: Xác định biểu lượng đánh giá hành vi (tức biểu lượng cho điểm) và nhìn vào hành vi để xác định biểu lượng kiểm tra. Đây là phân tích tổ chức và phân tích công việc. Vận dụng phương pháp cơ sở hành vi trong đánh giá hiệu quả của tổ chức là một bước tiến lớn so với phương pháp đánh giá truyền thống. Tuy nhiên đây cũng là phương pháp khá phức tạp, đòi hỏi phải thực hiện một cách bài bản, công phu.

5. Các nhân tố ảnh hưởng đến đánh giá hiệu quả của tổ chức hành chính nhà nước

Việc đánh giá hiệu quả chịu ảnh hưởng của nhiều nhân tố, cả khách quan và chủ quan, cả bên trong và bên ngoài, song nói chung, có thể quy thành các nhóm nhân tố chủ yếu sau đây:

5.1. Nhóm nhân tố thuộc về chủ thể đánh giá

Trong nhóm nhân tố thuộc chủ thể đánh giá, gồm những nhân tố chính sau:

Năng lực của chủ thể đánh giá.

Các chủ thể đánh giá hiệu quả của tổ chức gồm: cấp trên quản lý trực tiếp, chuyên gia, thủ trưởng cơ quan/đơn vị, tập thể công chức, viên chức của cơ quan/đơn vị và người dân... Mỗi chủ thể tham gia đánh giá đều đòi hỏi trước hết phải có năng lực đánh giá.

Năng lực của chủ thể đánh giá gồm có kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm đánh giá. Muốn có được năng lực đánh giá, đòi hỏi các chủ thể trước hết phải có những hiểu biết cơ bản, cần thiết về tổ chức và hoạt động của bộ máy HCNN, về nghiệp vụ đánh giá nói chung và đánh giá hiệu quả của tổ chức HCNN. Tiếp theo là đòi hỏi chủ thể đánh giá phải được bồi dưỡng về kỹ năng và

Nghiên cứu - Trao đổi

kinh nghiệm đánh giá, nhất là những kỹ năng và kinh nghiệm của thế giời hiện đại. Nếu không có kiến thức thì không thể đánh giá được, nhưng nếu chỉ có kiến thức mà thiếu kỹ năng và kinh nghiệm thì việc đánh giá sẽ chỉ mang tính lý thuyết, không đảm bảo chất lượng, hiệu quả cụ thể của đánh giá, và do đó ít có ý nghĩa, tác dụng trong thực tiễn.

Trách nhiệm của chủ thể đánh giá

Bên cạnh năng lực đánh giá, các chủ thể tham gia đánh giá còn đòi phải có trách nhiệm cao và tính khách quan, trung thực trong đánh giá hiệu quả của tổ chức HCNN. Nếu chỉ có năng lực cao nhưng thiếu trách nhiệm, thì các chủ thể sẽ thực hiện đánh giá một cách qua loa, hời hợt; hoặc chủ quan, tùy tiện, né nang, né tránh, hoặc bị chi phối bởi các quan hệ lợi ích cá nhân cục bộ... Những điều đó, tất yếu sẽ dẫn đến những sai lệch trong đánh giá hiệu quả của tổ chức.

5.2. Nhóm nhân tố thuộc về đối tượng đánh giá

Đối tượng đánh giá là các tổ chức HCNN. Những nhân tố ảnh hưởng thuộc nhóm này gồm có:

Ý thức trách nhiệm của đối tượng đánh giá.

Các đối tượng được đánh giá trước hết, cần nhận thức đầy đủ, sâu sắc ý nghĩa, tác dụng của đánh giá đối với việc nâng cao năng lực, hiệu lực, hiệu quả hoạt động của mỗi tổ chức HCNN, cũng như của cả bộ máy HCNN. Từ nhận thức đó mà xác định đúng ý thức trách nhiệm và tinh thần hợp tác với chủ thể đánh giá của từng tổ chức, từng cá nhân, nhất là người đứng đầu trong việc phản ánh, cung cấp đầy đủ, toàn diện, trung thực các hoạt động của tổ chức, làm căn cứ tin cậy để việc đánh giá thu được kết quả, có chất lượng và hiệu quả cụ thể.

Tinh thần cầu thị của đối tượng đánh giá

Bên cạnh ý thức trách nhiệm, còn đòi hỏi đối tượng đánh giá phải có tinh thần thực sự cầu thị, khiêm tốn, tiếp thu đầy đủ, nghiêm túc rút kinh nghiệm và mong muốn phát huy ưu điểm, khắc phục thiếu sót, khuyết điểm để xây dựng và phát triển tổ chức HCNN, đáp ứng yêu cầu quản lý xã hội và phục vụ người dân, đúng với sứ mệnh, mục tiêu của tổ chức HCNN.

5.3. Nhóm nhân tố thuộc về môi trường chính trị - xã hội mà tổ chức tồn tại

Mỗi tổ chức HCNN, cũng như mọi tổ chức khác, đều tồn tại trong một môi trường chính trị - xã hội nhất định. Tổ chức HCNN đều có mối liên hệ và chịu sự chi phối trực tiếp của môi trường chính trị - xã hội của mỗi quốc gia, mỗi địa phương mà có tồn tại. Sự lành mạnh của môi trường chính trị - xã hội tạo tiền đề cần thiết, chi phối trực tiếp chất lượng, hiệu quả công tác đánh giá mỗi tổ chức HCNN. Theo đó:

- Sự lãnh đạo của Đảng cầm quyền là nhân tố quyết định hiệu lực, hiệu quả của bộ máy HCNN, với các quan điểm, chủ trương xây dựng và hoàn thiện bộ máy nhà nước, đặt nền tảng chính trị cho phát triển các tổ chức HCNN, cũng như làm kim chỉ nam cho hoạt động đánh giá hiệu quả hoạt động của tổ chức HCNN. Có được một trường chính trị lành mạnh, cho phép hoạt động đánh giá tổ chức HCNN có thể thực hiện một cách nghiêm túc, khách quan, minh bạch, không bị chi phối bởi ý chí chính trị chủ quan và ảnh hưởng tiêu cực, làm méo mó, sai lệch kết quả đánh giá.

- Bên cạnh môi trường chính trị, sự lành mạnh của môi trường xã hội xung quanh cũng ảnh hưởng không nhỏ đến kết quả, chất lượng công tác đánh giá hiệu quả của tổ chức HCNN. Nếu trong một xã hội tồn tại nhiều biểu hiện tiêu cực thì sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến tâm lý của các chủ thể đánh giá và đối tượng đánh giá. Chẳng hạn các căn bệnh thành tích, hiệu trưởng, vụ lợi, ích kỷ... tồn tại và phát triển trong đời sống xã hội, nhất là trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước sẽ làm sai lệch động cơ của chủ thể đánh giá và đối tượng đánh giá, làm hạn chế tính chính xác, khách quan, minh bạch trong hoạt động đánh giá.

Trên đây là khái quát một số vấn đề lý luận chủ yếu về đánh giá hiệu quả hoạt động của tổ chức HCNN. Việc đánh giá hiệu quả hoạt động của tổ chức sự nghiệp, dịch vụ công, về cơ bản cũng dựa trên cơ sở khung lý luận trên đây, sự khác nhau có lẽ chỉ là ở những kết quả cụ thể của đánh giá từng hoạt động của đơn vị sự nghiệp mà thôi. Đề nghị nên thảo luận thêm vấn đề này./.

Nghiên cứu - Trao đổi

Bàn thêm về vấn đề đào tạo chuyên ngành chính sách công ở Việt Nam hiện nay

Trương Thế Nguyễn
Trường Chính trị tỉnh Sóc Trăng

1. Chính sách công và nhu cầu đào tạo chuyên ngành chính sách công ở Việt Nam hiện nay

Chính sách là thuật ngữ được sử dụng khá phổ biến trên các phương tiện truyền thông và trong đời sống xã hội. Tuy nhiên, đây là thuật ngữ rất khó định nghĩa một cách cụ thể và rõ ràng. Theo từ điển Oxford English Dictionary thì chính sách là đường lối hành động được thông qua và theo đuổi bởi chính quyền, đảng, chính khách¹.

Đối với thuật ngữ chính sách công, thì cũng có thể hiểu theo nhiều nghĩa khác nhau, tùy vào từng góc độ tiếp cận.

Theo nghĩa rộng, chính sách công là những quy định về sự ứng xử của Nhà nước với các vấn đề phát sinh trong đời sống cộng đồng, được thể hiện bằng nhiều hình thức khác nhau, nhằm thúc đẩy xã hội phát triển theo định hướng². Còn theo nghĩa hẹp hơn, chính sách công là “một chuỗi các quyết định hoạt động của Nhà nước nhằm giải quyết một vấn đề đang đặt ra trong đời sống kinh tế - xã hội theo mục tiêu xác định”³.

Chính sách công có một số vai trò chủ yếu như: (i) định hướng mục tiêu cho các chủ thể tham gia hoạt động kinh tế - xã hội; (ii) tạo động lực cho các đối tượng tham gia hoạt động kinh tế - xã hội theo mục tiêu chung; (iii) tạo lập các cân đối trong phát triển; (v) kiểm soát và phân bổ các nguồn lực trong xã hội; (iv) tạo môi trường thích hợp cho các hoạt động kinh tế - xã hội; (v) thúc đẩy sự phối hợp hoạt động giữa các

cấp, các ngành⁴...v.v.

Với tầm quan trọng đó, mỗi quốc gia đều luôn quan tâm nâng cao năng lực hoạch định và thực thi chính sách công của mình, nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững.

Có thể thấy rằng, năng lực hoạch định, thực thi chính sách công ở Việt Nam trong thời gian qua bên cạnh những thành tựu đã đạt được vẫn còn bộc lộ một số tồn tại, hạn chế. Một trong những nguyên nhân của tình trạng này có liên quan tới chất lượng nghiên cứu và đào tạo về chính sách công. Hiện nay, tại Việt Nam đã có một số chương trình đào tạo chính sách công, tuy nhiên so với nhu cầu xã hội thì mức độ đáp ứng vẫn còn khá khiêm tốn⁵.

Một số cơ sở hiện đang có đào tạo chuyên ngành chính sách công ở Việt Nam như: Đại học Fulbright Việt Nam⁶; Học viện Chính sách và phát triển; Viện Lãnh đạo học và chính sách công, Học viện Báo chí và tuyên truyền (Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh); Học viện Hành chính Quốc gia⁷; Viện Chính sách công và quản lý (Trường Đại học kinh tế Quốc dân)...v.v.

Nhìn chung, số lượng sinh viên, học viên tốt nghiệp chuyên ngành chính sách công còn rất hạn chế. Lý do dẫn đến xu hướng lựa chọn theo học chuyên ngành chính sách công của người học còn thấp, theo chúng tôi, xuất phát bởi một số nguyên nhân sau:

- Thứ nhất, ở Việt Nam, chuyên ngành chính sách công là một chuyên ngành “mới

1. Trung tâm Bồi dưỡng Đại biểu dân cử, Giới thiệu tổng quan về chính sách công, tr.1.

2. Nguyễn Hữu Hải (chủ biên), Hoạch định và phân tích chính sách công, Nxb Thông kê, HN, 2002, tr.13.

3. Lê Chi Mai, Những vấn đề cơ bản về chính sách và quy trình chính sách, Nxb ĐHQG Tp.HCM, 2001, tr.38.

4. Xem thêm: PGS.TS Văn Tất Thu, Bản chất, vai trò của chính sách công, <http://tenn.vn>, ngày 25/01/2017

5. Hoa Hạnh (05/4/2013), Nghiên cứu và giảng dạy chính sách công trong bối cảnh hiện nay, <http://ueb.vnu.edu.vn/Subfiveyear/54/newsdetail/hoithao/8823/nguyen-cuu-va-giang-day-chinh-sach-cong-trong-boi-can-hien-nay.htm>.

6. Đây là một trong những đơn vị tiên phong trong việc đào tạo thạc sỹ chuyên ngành chính sách công đầu tiên ở Việt Nam (phối hợp với Trường Harvard Kennedy, Hoa Kỳ).

7. Học viện Hành chính Quốc gia là một trong những cơ sở đào tạo chuyên sâu về lĩnh vực quản lý nhà nước, với lực lượng giảng viên rất hùng hậu, có nhiều kinh nghiệm trong đào tạo các chuyên ngành về quản lý nhà nước, quản lý công. Từ năm 2010, học viện đã tiến hành đào tạo “thử nghiệm” hệ cử nhân chuyên ngành chính sách công (cùng nhiều chuyên ngành khác như: thanh tra, quản lý tổ chức và nhân sự...) thuộc chuyên ngành quản lý nhà nước. Đến năm 2015, Học viện cũng đã ban hành chương trình đào tạo trình độ thạc sỹ chuyên ngành chính sách công (mã số 60 34 04 02).

Nghiên cứu - Trao đổi

nổi”, nên nhiều người vẫn chưa có đầy đủ các thông tin về chuyên ngành này trong việc lựa chọn chuyên ngành học tập, nâng cao trình độ chuyên môn. Trong khi đó, các cơ sở đào tạo chuyên ngành này tập trung ở Hà Nội và một số ít ở thành phố Hồ Chí Minh, ngược lại các khu vực khác có rất ít cơ sở đào tạo có mở hoặc liên kết mở chương trình đào tạo chính sách công.

- *Thứ hai*, về tính hấp dẫn so với những ngành, chuyên ngành khác. Khi nói đến chính sách công, người ta nghĩ ngay đến khu vực nhà nước (do hoạt động của các đơn vị, tổ chức tư nhân làm công tác tư vấn, phân biện chính sách ở Việt Nam còn rất mờ nhạt). Trong khi việc tuyển dụng công chức vào các cơ quan nhà nước hiện rất “cam go”, với tỷ lệ cạnh tranh rất cao, điều đó làm cho sinh viên rất e dè khi lựa chọn chuyên ngành chính sách công. Thay vào đó, sinh viên lại có xu hướng lựa chọn một số chuyên ngành khác với khả năng tìm kiếm việc làm sau khi ra trường thuận lợi hơn.

- *Thứ ba*, bắt cập từ việc sử dụng nhân lực hiện tại của khu vực công. Sẽ dễ thấy trong bản mô tả vị trí việc làm của công chức ở các cơ quan, đơn vị, địa phương rất ít xuất hiện của chuyên ngành chính sách công, nên nếu sinh viên hoặc công chức lựa chọn học chuyên ngành chính sách công đôi khi lại không phù hợp với vị trí việc làm.

Trong thời gian tới, trước yêu cầu cải cách và hội nhập ngày càng sâu rộng, đặc biệt là với xu hướng của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra rộng khắp, hoạt động quản trị nhà nước sẽ có nhiều biến đổi. Đơn cử như: “với việc trao quyền cho công dân ngày càng gia tăng, dân cư trở nên phân mảnh và phân cực hơn; khiến việc điều hành sẽ khó khăn hơn. Đặc biệt hơn, Chính phủ của các nước trong cấu trúc hiện tại sẽ buộc phải thay đổi vì vai trò trung tâm của họ trong việc thực hiện chính sách ngày càng giảm đi do các công nghệ mới”⁸.

Nói cách khác, việc xây dựng và thực thi chính sách công cũng sẽ chịu ảnh hưởng rất lớn từ xu hướng cuộc cách mạng này, điều đó đòi hỏi năng lực xây dựng và thực thi chính sách phải không ngừng được tăng cường và hoàn thiện. Do vậy, đổi mới và

nâng cao chất lượng đào tạo chuyên ngành chính sách công ở nước ta hiện nay là một nhu cầu cấp bách và cần thiết, nhằm góp phần phục vụ tốt cho quá trình đổi mới, phát triển của Việt Nam.

2. Một số khuyến nghị trong thời gian tới

Một là, tiếp tục đổi mới đồng bộ chính sách giáo dục - đào tạo, đổi mới phương thức quản lý, chỉ đạo, điều hành; tăng tính chủ động, sáng tạo của các cấp chính quyền địa phương trong việc đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực nói chung và nhân lực chính sách công nói riêng. Chú trọng đến vấn đề phân vùng, khu vực trong việc đào tạo nhân lực chuyên ngành chính sách công. Các địa phương cần có cách nhìn toàn diện hơn về vai trò và ý nghĩa của việc đào tạo chuyên ngành này đối với công tác tổ chức và hoạt động của các cơ quan nhà nước trên địa bàn. Chẳng hạn, vị trí việc làm của các cơ quan nhà nước, bên cạnh một số chuyên ngành phổ dụng như luật, quản lý nhà nước, quản lý công, hành chính học...v.v; cần chú trọng xem xét để tăng cường việc bổ sung chuyên ngành chính sách công vào hệ thống vị trí việc làm của công chức, nhằm tạo điều kiện thuận lợi hơn trong việc tuyển dụng, sử dụng nguồn nhân lực chính sách công.

Hai là, tập trung khảo sát, đánh giá thực trạng nguồn nhân lực chính sách công hiện có tại các cơ quan, đơn vị, địa phương để có kế hoạch xây dựng các chương trình, đề án đào tạo và sử dụng phù hợp, đáp ứng nhu cầu thực tế của từng cơ quan, đơn vị, địa phương.

Ba là, song song với việc đánh giá thực trạng nguồn nhân lực chuyên ngành chính sách công, các trường đại học, học viện cần quan tâm xây dựng các kế hoạch đào tạo phù hợp. Thêm vào đó, các cơ quan có thẩm quyền cần tạo điều kiện cho một số cơ sở đào tạo có năng lực có thể mở chuyên ngành này, đảm bảo tính cạnh tranh, chất lượng, hiệu quả. Đồng thời, cần tăng cường cơ chế phối hợp trong việc đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực chính sách công giữa nhà trường và các cơ quan, đơn vị sử dụng nguồn nhân lực ở các địa phương.

Bốn là, tăng cường công tác quảng bá để thu hút sinh viên, học viên theo học chuyên

8. Klaus Schwab (2016), The Fourth Industrial Revolution (Đông Bích Ngọc, Trần Thị Mỹ Anh dịch, tr.53-54).

Nghiên cứu - Trao đổi

ngành chính sách công, nhằm nâng cao chất lượng ngay từ đầu vào – tức việc thu hút không chỉ tập trung vào việc tăng số lượng mà phải tập trung vào chất lượng, phải tuyển chọn người có năng lực thực thụ. Nói cách khác, không nên chạy theo số lượng mà làm ảnh hưởng đến chất lượng. Cùng với việc quảng bá chuyên ngành chính sách công, cần phải thực hiện mạnh mẽ chính sách thu hút người có tài năng trong hoạt động công vụ, trọng dụng người tài về lĩnh vực chính sách công nhằm tiếp tục khuyến khích đào tạo chuyên ngành này.

Năm là, hoàn thiện khung chương trình và nội dung đào tạo. Các cơ sở đào tạo cần tiếp tục hoàn thiện khung chương trình và nội dung phù hợp với điều kiện thực tiễn của Việt Nam nói chung và của từng địa phương nói riêng, phải tăng số tiết chuyên ngành và số lượng tiết tự chọn theo nhu cầu của người học⁹, tránh trùng lặp giữa các môn, học phần...v.v. Ngoài ra, các cơ sở đào tạo cũng “cần xác định rõ: định hướng chương trình là nghiên cứu hay thực hành, đối tượng học là ai, về dài hạn, thiết kế chương trình cần như thế nào để nếu có những thay đổi về quy định thì chương trình vẫn có thể điều chỉnh dễ dàng”. Đồng thời, phải tiếp tục hoàn thiện các chương trình đào tạo sau đại học chuyên ngành chính sách công để người học có điều kiện học tập, nâng cao trình độ ở cấp bậc cao hơn.

Việc xây dựng chương trình còn phải đảm bảo tính đổi mới sáng tạo, chẳng hạn thay vì thực hiện khóa luận tốt nghiệp cuối khóa, sinh viên có thể tham gia tư vấn chính sách trực tiếp cho chính quyền địa phương hoặc các tổ chức phản biện chính sách bên ngoài và báo cáo kết quả tư vấn đó. Đây là cách thức mà một số cơ sở đào tạo trên thế giới đang áp dụng, đảm bảo tính ứng dụng thực tế từ những kiến thức đã được học tập¹¹.

Nội dung đào tạo cũng phải thật sự chuyên sâu về chính sách công. Ngoài những chuyên đề khái quát, cơ bản về chính sách công cần thiết phải có các học phần về xây dựng và hoạch định chính sách cụ thể như: chính sách đầu tư phát triển, chính sách

an sinh - xã hội, chính sách y tế - giáo dục, chính sách hội nhập, toàn cầu hóa, chính sách dân tộc - tôn giáo¹² hay phản biện chính sách, đánh giá từng khâu của chu trình chính sách...v.v.

Ngoài ra, người học cần được thực hành các kiến thức, kỹ năng được đào tạo một cách thuần thục, nhuần nhuyễn thông qua các buổi thảo luận, bài tập tình huống giả định, mô phỏng sát với điều kiện công tác thực tiễn, đảm bảo tính thiết thực, khả năng ứng dụng cao sau khi ra trường.

Sáu là, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Đội ngũ giảng viên là nhân tố quan trọng quyết định đến chất lượng đào tạo. Vì vậy, các cơ sở đào tạo phải không ngừng nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên cả về năng lực giảng dạy và năng lực nghiên cứu khoa học, thường xuyên bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ và sát hạch năng lực, chú trọng thu hút đội ngũ giảng viên kiêm nhiệm có nhiều kinh nghiệm thực tiễn về hoạch định chính sách ở các bộ, ngành, địa phương, giảng viên từ các trường chính sách công ở nước ngoài...v.v.

Bảy là, tăng cường hợp tác, tham vấn từ khu vực tư, hợp tác quốc tế về đào tạo chuyên ngành chính sách công, nhất là các quốc gia có các chương trình đào tạo hiện đại, hiệu quả, có khả năng ứng dụng tương thích vào điều kiện thực tiễn của Việt Nam như: Singapore, Nhật Bản...v.v.

Tám là, đảm bảo chất lượng đào tạo theo nhu cầu xã hội. Việc đào tạo chuyên ngành chính sách công phải không ngừng được đảm bảo chất lượng hiệu quả, thiết thực; thông qua việc chú trọng tăng cường năng lực quản lý của các cơ quan nhà nước về đào tạo chuyên ngành chính sách công; riêng đối với công tác đánh giá chất lượng đào tạo phải được tiến hành từ nhiều phía như: từ phía cơ sở đào tạo, cơ quan sử dụng nguồn nhân lực, từ phía cá nhân, tổ chức và doanh nghiệp, nhằm đánh giá đúng thực chất chất lượng đào tạo, để kịp thời điều chỉnh, khắc phục những tồn tại, hạn chế, phát huy những thế mạnh đã đạt được, đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới./.

9. Tùy vào định hướng của sinh viên sau khi ra trường mà có thể thiết kế các học phần tự chọn khác biệt như: hoạch định chính sách ngành, lĩnh vực hoặc chính sách phát triển kinh tế - xã hội cấp địa phương.

10. Xin xem thêm: Hoa Hạnh, t.tđd.

11. Xem thêm: Chương trình Việt Nam Today (phát trên kênh VTC10, ngày 10/4/2015), Đào tạo chuyên ngành chính sách công ở Việt Nam

12. Xin xem thêm: Khung chương trình đào tạo thạc sỹ chính sách công của Học viện Hành chính Quốc gia năm 2015.

Giới thiệu kết quả nghiên cứu

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. PGS.TS Đặng Khắc Ánh (22/3/2017), *Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nhân lực ngành Nội vụ ở Việt Nam hiện nay*, http://tcnn.vn/Plus.aspx/vi/News/125/0/101007/0/0/36213/Nang_cao_chat_luong_dao_tao_boi_duong_nhan_luc_nganh_Noi_vu_o_Viet_Nam_hien_nay.

2. Ban Đào tạo – Học viện Hành chính Quốc gia, *Chương trình đào tạo chuyên ngành Chính sách công thuộc ngành Quản lý nhà nước*.

3. *Chương trình Việt Nam Today* (phát trên kênh VTC10, ngày 10/4/2015), *Đào tạo chuyên*

ngành chính sách công ở Việt Nam,

4. *Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh* (2016), *Kỹ yếu hội thảo đảm bảo chất lượng giáo dục đại học*.

5. Đoàn Hiền (23/5/2013), *Hội thảo Khoa học “Nghiên cứu và giảng dạy lãnh đạo và chính sách công ở Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh”*, <http://www.tapchicongsan.org.vn>,

6. Lê Văn Hòa (2015), *Quản lý theo kết quả trong thực thi chính sách công ở Việt Nam* (Luận án Tiến sỹ *Quản lý hành chính công – Học viện Hành chính Quốc gia*), HN.

Dự án: Điều tra, đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp tổ chức và hoạt động của Hội đồng nhân dân các cấp đáp ứng yêu cầu tiếp tục đổi mới tổ chức, hoạt động của chính quyền địa phương

Chủ nhiệm Dự án: TS. Trần Văn Ngợi
Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ

Đơn vị chủ trì thực hiện Dự án: Viện Khoa học tổ chức nhà nước

Kết quả đánh giá: Tốt

Mục tiêu của Dự án:

Điều tra, nghiên cứu, đánh giá thực trạng tổ chức và hoạt động của Hội đồng nhân dân các cấp, từ đó đề xuất kiến nghị nhằm cung cấp những thông tin, dự báo khoa học phục vụ cho việc xây dựng và tổ chức thực hiện thành công thể chế chính sách theo chủ trương tiếp tục đổi mới tổ chức hoạt động của chính quyền địa phương.

Nhiệm vụ của Dự án:

Điều tra thu thập đầy đủ các thông tin về tổ chức và hoạt động của Hội đồng nhân dân; nghiên cứu các vấn đề liên quan đến tổ chức và hoạt động của Hội đồng nhân dân (các yếu tố tác động, ảnh hưởng, kinh nghiệm tổ chức và hoạt động của chính quyền địa phương một số nước...) trên cơ sở đó nghiên cứu phân tích, đánh giá các thông tin và đưa ra được những dự báo khoa học, các kiến nghị, đề xuất phục vụ cho việc xây dựng và tổ chức thực hiện thành công thể chế chính sách theo chủ trương tiếp tục đổi mới tổ chức hoạt động của chính quyền địa phương.

Ngoài phần Mở đầu và Kết luận, Kết cấu của Dự án gồm 3 phần:

Chương I. Một số vấn đề chung về đổi mới tổ chức và hoạt động của Hội đồng nhân dân.

Chương II: Thực trạng tổ chức và hoạt động của Hội đồng nhân dân.

Chương III. Định hướng và kiến nghị giải pháp đổi mới tổ chức và hoạt động của Hội đồng nhân dân.

Những kết quả chủ yếu đã đạt được:

Hội đồng nhân dân là bộ phận cấu thành quan trọng trong hệ thống chính quyền địa phương nói chung và trong toàn bộ hệ thống chính trị ở địa phương nói riêng. Việc nghiên cứu, điều tra khảo sát thực trạng tổ chức và hoạt động của HDND các cấp để tìm ra những ưu điểm cần phát huy, những bất cập, hạn chế cần khắc phục hoàn thiện là công việc liên tục và cần thiết ở bất kỳ thời điểm nào. Trước những đòi hỏi của thực tiễn và yêu cầu thực hiện nhiệm vụ của Bộ theo sự phân công của Chính phủ, việc triển khai nghiên cứu Dự án là cần thiết.

Dự án đã xây dựng bộ công cụ điều tra, khảo sát như: Thống kê (thông qua biểu mẫu thiết kế sẵn); Báo cáo (thông qua mẫu

Giới thiệu kết quả nghiên cứu

hướng dẫn báo cáo); Điều tra xã hội học qua bảng hỏi (thông qua phiếu XHH). Ngoài ra, trong quá trình tổ chức thực hiện, tùy từng hoạt động cụ thể, Dự án còn sử dụng kết hợp sử dụng các phương pháp như: Phỏng vấn sâu các đối tượng liên quan; Nghiên cứu trường hợp; Rà soát, đánh giá và hồi cứu văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến tổ chức và hoạt động của Hội đồng nhân dân; Phân tích, tổng hợp, so sánh, suy luận logic; Hội thảo, tọa đàm, khảo sát thực tế tại một số địa phương được lựa chọn làm mẫu điều tra, khảo sát; Phương pháp chuyên gia... Các phương pháp được phối hợp sử dụng phù hợp với mục đích, yêu cầu, đối tượng, nội dung điều tra nhằm đạt được hiệu quả tối đa trong thực hiện Dự án.

Kết quả nghiên cứu của Dự án đã giải quyết được các yêu cầu, nhiệm vụ mà Dự án đặt ra. Chương I, Dự án đã nghiên cứu một số vấn đề chung về đổi mới tổ chức và hoạt động của Hội đồng nhân dân như: bối cảnh, yêu cầu đổi mới tổ chức và hoạt động của Hội đồng nhân dân; các yếu tố tác động đến chất lượng, hiệu lực, hiệu quả tổ chức và hoạt động của Hội đồng nhân dân; khái quát mô hình và chức năng, nhiệm vụ của Hội đồng nhân dân qua các thời kỳ; kinh nghiệm tổ chức và hoạt động của hội đồng địa phương một số nước trên thế giới. Việc phân tích cả về mặt lý luận, thực tiễn và kinh nghiệm nước ngoài đều là những kết quả nghiên cứu phù hợp với yêu cầu, nhiệm

vụ của Dự án.

Chương II, Dự án đã mô tả được thực trạng pháp luật, những khó khăn, thách thức khi triển khai pháp luật và chỉ ra những nguyên nhân khó khăn thách thức của pháp luật tổ chức và hoạt động của Hội đồng nhân dân. Dự án cũng đã thông kê và phân tích, đánh giá thực trạng số lượng, cơ cấu, chất lượng đại biểu và thực trạng cơ cấu tổ chức của Hội đồng nhân dân các cấp. Dựa trên báo cáo của các địa phương, kết quả tại các cuộc khảo sát tại các địa bàn mẫu, kết quả điều tra xã hội học qua 03 nhóm đối tượng liên quan, Dự án cũng trình bày khách quan và trung thực về thực trạng cơ cấu, tổ chức và hoạt động của Hội đồng nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã. Qua đó, đã chỉ ra và phân tích được những điểm khó khăn, hạn chế trong tổ chức và hoạt động của Hội đồng nhân dân các cấp.

Chương III, Dự án đã đưa ra 5 định hướng đổi mới tổ chức, hoạt động của Hội đồng nhân dân. Đồng thời, trên cơ sở các kết quả điều tra, khảo sát, cơ quan chủ trì và thực hiện Dự án đã nghiên cứu đề xuất các giải pháp mang tính khả thi và thực tiễn cao nhằm đổi mới tổ chức và hoạt động của Hội đồng nhân dân các cấp. Đây là những đề xuất, kiến nghị có giá trị khoa học và thực tiễn, góp phần nâng cao chất lượng tổ chức và hoạt động của Hội đồng nhân dân các cấp đáp ứng yêu cầu tiếp tục đổi mới tổ chức và hoạt động của chính quyền địa phương.

Dự án: “Điều tra thực trạng, đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện quy chế dân chủ cơ sở”

Chủ nhiệm Dự án: TS. Trần Văn Ngợi
Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ.

Đơn vị chủ trì thực hiện Dự án: Viện Khoa học tổ chức nhà nước

Kết quả đánh giá: Tốt

Mục tiêu của Dự án:

Điều tra toàn diện, đánh giá khách quan thực trạng thực hiện Quy chế dân chủ cơ sở, trên cơ sở đó đề xuất quan điểm, giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện Quy chế dân chủ cơ sở ở nước ta hiện nay.

Nhiệm vụ của Dự án:

- Nghiên cứu một số vấn đề lý luận về hiệu quả thực hiện Quy chế dân chủ cơ sở.

- Hệ thống hóa, đánh giá thực trạng các văn bản pháp luật về thực hiện Quy chế dân chủ cơ sở.

- Nghiên cứu kinh nghiệm nước ngoài trong việc thu hút, tăng cường sự tham gia, giám sát của người dân đối với hoạt động

Giới thiệu kết quả nghiên cứu

quản lý của nhà nước; kinh nghiệm phát huy dân chủ trong hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước.

- Điều tra, đánh giá thực trạng triển khai thực hiện Quy chế dân chủ cơ sở tại xã, phường, thị trấn.

- Điều tra, đánh giá thực trạng triển khai thực hiện dân chủ trong hoạt động của các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập.

- Khảo sát thực trạng thực hiện Quy chế dân chủ cơ sở tại xã, phường, thị trấn và các cơ quan, đơn vị sự nghiệp công lập hiện nay. Phân tích, đánh giá những kết quả, thành tựu đã đạt được, những hạn chế cần khắc phục để nâng cao hiệu quả thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở.

- Đề xuất, kiến nghị giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện Quy chế dân chủ cơ sở, đáp ứng yêu cầu phát triển chung của đất nước.

Ngoài phần Mở đầu và Kết luận, Kết cấu của Dự án gồm 4 phần:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận về hiệu quả thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở;

Chương 2: Thực trạng chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước về thực hiện dân chủ cơ sở;

Chương 3: Đánh giá thực trạng thực hiện Quy chế dân chủ cơ sở;

Chương 4: Đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở.

Những kết quả chủ yếu đã đạt được:

Với phương châm “Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, nhân dân làm chủ” và “dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra”, đồng thời khẳng định dân chủ không những là mục tiêu cơ bản, là động lực quan trọng của cách mạng mà còn là yêu cầu khách quan của sự phát triển nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần vận hành theo cơ chế thị trường cơ sở quản lý của nhà nước ở nước ta hiện nay. Do đòi hỏi của đất nước trong thời kỳ đổi mới, Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI đã tiếp tục khẳng định: Phát huy dân chủ là vấn đề có ý nghĩa chiến lược đối với tiến trình phát triển nước ta. Ngay sau khi có Chỉ thị số 30-CT/TW, ngày 18/02/1998 của Bộ Chính trị (khóa VIII), Ủy Ban Thường vụ Quốc hội (khóa X) đã ban hành Nghị quyết và giao cho Chính phủ ban hành Nghị định về thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở. Mục tiêu của việc triển khai thực hiện dân chủ ở cơ sở là:

Thứ nhất, bảo đảm quyền làm chủ của nhân dân, phát huy khả năng sáng tạo, sức mạnh vật chất, tinh thần của nhân dân trong phát triển kinh tế - xã hội, đoàn kết nhân dân xây dựng cuộc sống mới văn minh, xây dựng hệ thống chính quyền ở địa phương trong sạch, vững mạnh, thật sự của dân, do dân, vì dân;

Thứ hai, thực hiện tốt chế độ dân chủ đại diện và chế độ dân chủ trực tiếp ở cơ sở;

Thứ ba, gắn chặt quyền lợi với nghĩa vụ, giữ vững kỷ cương pháp luật.

Do vậy, Kết quả của dự án “**Điều tra thực trạng, đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện quy chế dân chủ cơ sở**” sẽ góp phần quan trọng vào việc cung cấp các luận cứ khoa học và thực tiễn cho việc hoàn thiện các chủ trương, chính sách nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện DCCS ở nước ta hiện nay.

Tại Chương 1, Dự án trình bày tương đối có hệ thống một số vấn đề chung liên quan đến cơ sở lý luận về quy chế dân chủ cơ sở và hiệu quả thực hiện Quy chế dân chủ cơ sở. Theo đó, cùng với việc làm rõ một số khái niệm cơ bản, Nhóm nghiên cứu đã tập trung đi sâu phân tích nội dung, đặc điểm, tiêu chí đánh giá hiệu quả và các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả thực hiện Quy chế dân chủ cơ sở cũng như vai trò và sự cần thiết bảo đảm và nâng cao hiệu quả việc thực hiện quy chế dân chủ cơ sở. Ngoài ra Nhóm nghiên cứu cũng đã tổng hợp kinh nghiệm của các quốc gia trên thế giới về thực hành dân chủ cơ sở, bao gồm: Hoa Kỳ, Vương Quốc Anh, Cộng hòa Liên bang Đức, Hàn Quốc, Trung Quốc, từ đó rút ra những bài học kinh nghiệm có thể vận dụng cho Việt Nam.

Chương 2, Dự án đã hệ thống hóa được các quy định của Đảng và Nhà nước về thực hiện dân chủ cơ sở. 2.1. Hệ thống hóa các văn bản của Đảng và nhà nước về dân chủ cơ sở, bao gồm: Các văn bản của Đảng, Nhà nước; hệ thống quy định pháp luật từ Hiến pháp đến các văn bản hướng dẫn làm nền tảng cho việc thực hiện dân chủ ở cơ sở; các quy định pháp luật bảo đảm cả hệ thống chính trị và người dân thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn... Bên cạnh một số thành tựu đã đạt được, Dự án cũng nêu rõ một số hạn chế còn tồn tại trong các quy định pháp luật về dân chủ ở xã, phường, thị trấn và hạn chế trong các quy định pháp luật về

Giới thiệu kết quả nghiên cứu

cán bộ, công chức thực hiện quyền làm chủ trong hoạt động của cơ quan nhà nước.

Chương 3, Dự án đã đánh giá thực trạng thực hiện Quy chế dân chủ cơ sở ở xã, phường, thị trấn; ở các cơ quan hành chính nhà nước và các đơn vị sự nghiệp công lập. Trong đó nhiều nội dung được đề cập như: Thực hiện các nội dung công khai đề nhân dân được biết, được bàn, được quyết định; Thực hiện giải quyết khiếu nại, tố cáo, kiến nghị của nhân dân về những việc nhân dân được tham gia giám sát; Thực trạng thực hiện dân chủ ở cơ quan hành chính nhà nước: Về tổ chức Hội nghị cán bộ, công chức của cơ quan; Về thực hiện các nội dung dân chủ trong nội bộ cơ quan; Về ý thức, trách nhiệm của cán bộ, công chức trong việc tham gia ý kiến; Về sự tiếp thu ý kiến của người đứng đầu cơ quan, đơn vị; Dân chủ trong quan hệ và giải quyết công việc với công dân, cơ quan, tổ chức có liên quan. Thực trạng thực hiện dân chủ trong các đơn vị sự nghiệp công lập: Về thực hiện dân chủ trong cung cấp dịch vụ, phục vụ

công dân, tổ chức có liên quan; Tổ chức thực hiện dân chủ trong đơn vị sự nghiệp công lập; Đánh giá trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị và của viên chức, người lao động trong việc thực hiện dân chủ... Từ đó rút ra những nhận xét và kết luận về một số vấn đề liên quan đến đóng góp, kết quả, kinh nghiệm và những hạn chế, bất cập trong chủ trương, chính sách cũng như trong nội dung các quy định pháp luật liên quan.

Trên cơ sở kết quả điều tra, khảo sát về việc thực hiện Quy chế dân chủ cơ sở, Chương 4 của Báo cáo tổng kết Dự án đã đề xuất, kiến nghị những giải pháp tổng thể nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện Quy chế dân chủ cơ sở, đáp ứng yêu cầu phát triển chung của đất nước. Các giải pháp, kiến nghị mà dự án đề xuất gồm kiến nghị của các địa phương, cơ quan, đơn vị; kiến nghị từ điều tra xã hội học và kiến nghị của cơ quan thực hiện dự án, góp phần hoàn thiện các chủ trương, chính sách nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện Quy chế dân chủ cơ sở ở nước ta hiện nay.

Đề tài khoa học cấp Bộ: “Cơ sở lý luận và thực tiễn về cơ chế hoạt động phi lợi nhuận của các đơn vị cung ứng dịch vụ công”

Chủ nhiệm Đề tài: TS. Lê Anh Tuấn
Viện Khoa học tổ chức nhà nước

Đơn vị chủ trì Đề tài: Viện Khoa học tổ chức nhà nước

Kết quả đánh giá: Xuất sắc

Mục tiêu nghiên cứu

Đề tài nghiên cứu, làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản và thực tiễn của cơ chế hoạt động phi lợi nhuận của các đơn vị cung ứng dịch vụ công. Trên cơ sở đó, đề xuất một số giải pháp xây dựng cơ chế hoạt động phi lợi nhuận của các đơn vị cung ứng dịch vụ công phù hợp với tình hình thực tiễn ở nước ta hiện nay.

Nhiệm vụ nghiên cứu

- Làm rõ một số vấn đề lý luận về cơ chế hoạt động phi lợi nhuận của các đơn vị cung ứng dịch vụ công (khái niệm, đặc điểm, tiêu chí).

- Nghiên cứu kinh nghiệm về cơ chế hoạt động phi lợi nhuận của các tổ chức kinh tế -

xã hội ở Việt Nam và kinh nghiệm của một số nước trên thế giới về cơ chế hoạt động phi lợi nhuận của các đơn vị cung ứng dịch vụ công.

- Đánh giá thực trạng về hoạt động phi lợi nhuận của các đơn vị cung ứng dịch vụ công (tập trung trong lĩnh vực giáo dục và y tế). Nêu những kết quả đạt được, những hạn chế tồn tại và nguyên nhân.

- Đề xuất, kiến nghị một số giải pháp xây dựng và hoàn thiện cơ chế hoạt động phi lợi nhuận của các đơn vị cung ứng dịch vụ công

Kết cấu của Đề tài gồm 3 chương:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận về cơ chế hoạt động phi lợi nhuận của các đơn vị cung ứng dịch vụ công;

Chương 2: Thực trạng cơ chế hoạt động phi lợi nhuận của các đơn vị cung ứng dịch vụ công;

Giới thiệu kết quả nghiên cứu

Chương 3: Một số đề xuất, kiến nghị về giải pháp xây dựng và hoàn thiện cơ chế hoạt động phi lợi nhuận của các đơn vị cung ứng dịch vụ công.

Nội dung chính của Đề tài:

Khi nói đến dịch vụ công, chúng ta thường định nghĩa đó là loại dịch vụ được cung ứng không vì mục tiêu lợi nhuận, phục vụ cho các lợi ích chung, thiết yếu của cộng đồng. Tuy nhiên trên thực tế, không ít dịch vụ công hiện nay vẫn là hoạt động vì lợi nhuận. Các dịch vụ công do các tổ chức tư nhân cung ứng vẫn đặt mục tiêu lợi nhuận lên trên và phân phối lợi nhuận cho chủ sở hữu và các cổ đông. Ngay cả dịch vụ công do đơn vị sự nghiệp công lập cung ứng, cũng xuất hiện các bộ phận dịch vụ đã được cổ phần hóa và có cơ chế phân phối lợi nhuận. Bởi vậy, việc khuyến khích các đơn vị cung ứng dịch vụ công hoạt động theo cơ chế phi lợi nhuận, vì lợi ích chung của cộng đồng và vì sự phát triển của đơn vị là một xu hướng tích cực, mang ý nghĩa xã hội và tiếp cận đến lý tưởng về một xã hội xã hội chủ nghĩa mà chúng ta hướng đến. Mô hình các tổ chức không vì lợi nhuận đã phát triển ở nhiều nước trên thế giới. Đó là những lý do đòi hỏi việc xem xét một cách nghiêm túc về việc phát triển các tổ chức cung ứng dịch vụ công phi lợi nhuận ở Việt Nam hiện nay. Do đó việc lựa chọn Đề tài “Cơ sở lý luận và thực tiễn về cơ chế hoạt động phi lợi nhuận của các đơn vị cung ứng dịch vụ công” là rất cần thiết và có ý nghĩa quan trọng trong việc hoàn thiện cơ chế hoạt động của các đơn vị cung ứng dịch vụ công, góp phần nâng cao chất lượng cung ứng và đẩy mạnh xã hội hóa dịch vụ công ở nước ta hiện nay.

Chương 1, trình bày tổng quan một số vấn đề lý luận về cơ chế hoạt động phi lợi nhuận của các đơn vị cung ứng dịch vụ công. Trong đó, nhóm nghiên cứu đã nêu được một số khái niệm cơ bản như dịch vụ công, dịch vụ sự nghiệp công; lợi nhuận, phi lợi nhuận; tổ chức phi lợi nhuận trong cung ứng dịch vụ công; đơn vị cung ứng dịch vụ công; cơ chế hoạt động phi lợi nhuận của các đơn vị cung ứng dịch vụ công. Bên cạnh đó, nhóm nghiên cứu đã nêu đặc điểm và ba tiêu chí xác định cơ chế phi lợi nhuận, làm rõ các đặc điểm về thành lập và hoạt động, về cơ chế tài chính, về phân phối lợi nhuận, về chia tách, sáp nhập, giải thể, chấm dứt

hoạt động, về chính sách ưu đãi, về cơ cấu tổ chức. Ngoài ra, nhóm nghiên cứu cũng đã cung cấp một bức tranh khái quát về các tổ chức kinh tế xã hội hoạt động phi lợi nhuận ở Việt Nam hiện nay với bảy đặc trưng cụ thể của các tổ chức này gồm: (đặt mục tiêu xã hội lên hàng đầu; hoạt động tích cực để tạo ra nguồn lực phục vụ cộng đồng, xã hội; tái phân phối lợi nhuận; sở hữu mang tính xã hội; hoạt động công khai minh bạch; hoạt động từ cơ sở; có trách nhiệm trước cộng đồng). Đồng thời, nhóm nghiên cứu cũng nêu lên kinh nghiệm của các nước trên thế giới về phát triển các tổ chức phi lợi nhuận và nhấn mạnh đến cách thức quản lý của nhà nước và cơ chế tài chính của các nước này.

Chương 2, đề tài tập trung phân tích, đánh giá thực trạng về cơ chế hoạt động phi lợi nhuận của các đơn vị cung ứng dịch vụ công ở Việt Nam hiện nay trong lĩnh vực giáo dục và y tế. Trong chương này, đối với từng lĩnh vực, có thể thấy rằng nhóm nghiên cứu đã rất nỗ lực trong việc rà soát các văn bản pháp luật hiện hành và thu thập, cập nhật các thông tin, dữ liệu về hoạt động của các tổ chức phi lợi nhuận trong lĩnh vực giáo dục và y tế. Từ đó, tổng hợp kết quả hoạt động của các đơn vị theo cơ chế phi lợi nhuận hiện nay và phân tích khá cụ thể thực trạng pháp luật về cơ chế hoạt động phi lợi nhuận đối với đơn vị sự nghiệp công lập, đối với đơn vị tư nhân và đối với tổ chức phi lợi nhuận cung ứng dịch vụ, qua đó đã đưa ra những nhận xét, đánh giá về những ưu điểm, hạn chế và xác định nguyên nhân của những hạn chế trong cơ chế hoạt động của các đơn vị cung ứng dịch vụ công phi lợi nhuận trong lĩnh vực giáo dục và y tế.

Chương 3, trên cơ sở mô tả bối cảnh và xác định yêu cầu xây dựng và hoàn thiện cơ chế hoạt động phi lợi nhuận của các đơn vị cung ứng dịch vụ công. Nhóm nghiên cứu cũng đã làm rõ quan điểm, phương hướng xây dựng và hoàn thiện cơ chế hoạt động phi lợi nhuận của các đơn vị cung ứng dịch vụ công, từ đó đề xuất hai nhóm giải pháp (về xây dựng và hoàn thiện pháp luật đối với các đơn vị cung ứng dịch vụ công hoạt động phi lợi nhuận, về bảo đảm thực hiện hoạt động phi lợi nhuận đối với các đơn vị cung ứng dịch vụ công). Các quan điểm, phương hướng và giải pháp nêu trên là có cơ sở, khả thi phù hợp với thực tiễn của Việt Nam hiện nay.

Giới thiệu kết quả nghiên cứu

Đề tài khoa học cấp Bộ: “Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số các tỉnh, thành phố khu vực Nam Bộ”

Chủ nhiệm Đề tài: ThS. Nguyễn Huy Kiệm
Văn phòng Bộ Nội vụ

Đơn vị chủ trì Đề tài: Văn phòng Bộ

Kết quả đánh giá: Khá

Mục tiêu nghiên cứu

Đề tài nghiên cứu đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số khu vực Nam Bộ đáp ứng với yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội của các địa phương trong sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế.

Nhiệm vụ nghiên cứu

- Phân tích, đánh giá thực trạng những mặt mạnh, những hạn chế, yếu kém của đội ngũ cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số và chỉ ra nguyên nhân của những hạn chế, yếu kém.

- Xác định các nhân tố tác động đến chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số ở các tỉnh, thành phố khu vực Nam Bộ.

- Đề xuất phương hướng và giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số ở các tỉnh, thành phố khu vực Nam Bộ.

Kết cấu của Đề tài gồm 3 chương:

Chương 1: Những vấn đề chung về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức và đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số;

Chương 2: Thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số ở các tỉnh, thành phố khu vực Nam Bộ;

Chương 3: Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số ở các tỉnh, thành phố khu vực Nam Bộ.

Nội dung chính của Đề tài:

Xuất phát từ điều kiện lịch sử và địa lý, từ lâu đời khu vực Nam Bộ đã hình thành sự xen kẽ của cộng đồng dân cư các dân tộc. Tuy mỗi dân tộc có bản sắc văn hóa riêng nhưng đều mang một điểm chung là giàu lòng yêu nước, cần cù, sáng tạo trong lao

động; kiên cường, bất khuất trong đấu tranh chống ngoại xâm. Trong từng giai đoạn cách mạng, một số cán bộ người dân tộc thiểu số ở khu vực Nam Bộ được đào tạo, phát triển trở thành cán bộ cao cấp của Đảng, Nhà nước. Tuy nhiên, trước yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế, đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số ở khu vực Nam Bộ còn bộc lộ nhiều hạn chế. Việc nắm bắt, chuyển tải chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước đến với người dân chưa đầy đủ, kịp thời; năng lực lãnh đạo, chỉ đạo, tham mưu, tổ chức thực hiện các mục tiêu kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh trên địa bàn chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển; một số cán bộ, công chức tinh thần trách nhiệm chưa cao; khả năng độc lập quyết đoán trong giải quyết công việc và thực thi các nhiệm vụ còn thụ động. Những hạn chế đó đã làm ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị các cấp, nhất là việc tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và thực hiện nhiệm vụ chính trị ở địa phương.

Để thực hiện có hiệu quả Nghị định số 05/2011/NĐ-CP ngày 14/01/2011 của Chính phủ về công tác dân tộc và Quyết định số 449/QĐ-TTg ngày 12/3/2013 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt chiến lược công tác dân tộc đến năm 2020; sự cần thiết là phải nghiên cứu, tìm ra giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số các cấp ở các tỉnh, thành phố khu vực Nam Bộ.

Tại Chương 1, đề tài đã làm phong phú thêm lý luận về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức; đã xây dựng được những khái niệm liên quan đến nhiệm vụ nghiên cứu như: Cán bộ, công chức, chất lượng đội ngũ

Giới thiệu kết quả nghiên cứu



Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số khu vực Nam Bộ đáp ứng với yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội.

Ảnh: TL

cán bộ công chức, vai trò đặc điểm của đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số, các điều kiện để nâng cao chất lượng cán bộ, công chức. Đặc biệt, đề tài đã đưa ra một số tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức theo các nhóm như: Nhóm tiêu chí đánh giá trình độ, năng lực cán bộ, công chức; nhóm tiêu chí đánh giá về khả năng nhận thức và mức độ sẵn sàng đáp ứng sự thay đổi công việc của cán bộ, công chức; nhóm tiêu chí đánh giá mức độ đảm nhận công việc của cán bộ, công chức... Bên cạnh đó, đề tài đã chỉ rõ 04 yếu tố liên quan, tác động đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số ở các tỉnh, thành phố khu vực Nam Bộ: Công tác tuyển dụng; công tác đào tạo, bồi dưỡng; công tác bố trí, sử dụng; tạo động lực cho đội ngũ cán bộ, công chức.

Chương 2, đề tài cũng đã khái quát được quá trình hình thành và đánh giá thực trạng thực hiện chính sách pháp luật về cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số ở Nam Bộ; thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số ở các địa phương khu vực Nam Bộ. Đề tài đã chỉ rõ việc thực hiện chính sách tạo nguồn (chính sách phát triển giáo dục, đào tạo; phát triển hệ thống trường phổ thông dân tộc nội trú; chính sách cử tuyển); chính sách về đào tạo tiếng dân tộc cho cán bộ, công chức vùng đồng bào dân tộc thiểu số; chính sách về quy hoạch, đào

tao, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số. Từ đó, đề tài đã rút ra được những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân làm cơ sở cho việc đề xuất các giải pháp khắc phục. Những nhận xét đánh giá của đề tài nhìn chung đều khách quan và sát với thực tiễn cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số ở Nam Bộ.

Chương 3, đề tài cũng đã đưa ra được 6 quan điểm, 3 nguyên tắc, 6 giải pháp chủ yếu để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số ở các địa phương vùng Nam Bộ. Các giải pháp này nêu ra là cần thiết có tính khả thi trong thực tiễn, cụ thể như: 1) Thực hiện tốt chính sách tạo nguồn; 2) Đổi mới công tác tuyển dụng; 3) Thực hiện tốt công tác quy hoạch; 4) Thực hiện tốt công tác đào tạo, bố trí, sử dụng; 5) Đổi mới công tác đánh giá; 6) Xây dựng chế độ, chính sách đặc thù ưu tiên đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số. Ngoài ra, để đảm bảo cho việc thực hiện các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số ở các tỉnh, thành phố khu vực Nam Bộ, đề tài cũng đưa ra 03 kiến nghị với Chính phủ, các Bộ, ngành liên quan và 05 kiến nghị với các địa phương trong khu vực quan tâm, xem xét một số cơ chế, chính sách và một số vấn đề liên quan đến công tác cán bộ và đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số ở khu vực Nam Bộ.