

Tin cải cách hành chính

là rất quan trọng, ít tốn kém nhưng mang lại hiệu quả cao trong công tác lãnh đạo, điều hành, phát triển kinh tế xã hội. Vì thế, vài năm trở lại đây, huyện đã tiên phong trong việc ứng dụng công nghệ thông tin nhằm quản lý tốt giờ giấc, tác phong lề lối làm việc của cán bộ công chức, viên chức, hiệu quả công việc để phục vụ tốt nhất cho cá nhân, tổ chức khi giao dịch hành chính.

Trong lĩnh vực thu hút đầu tư, trên cơ sở thẩm quyền được giao, huyện luôn quan tâm cải cách thủ tục hành chính, tăng cường hoạt động hỗ trợ doanh nghiệp để tạo mọi điều kiện thuận lợi cho họ khi xúc tiến hoạt động đầu tư tại địa bàn. Từ đây, việc chấp hành giờ giấc, tác phong, lề lối làm việc của đội ngũ cán bộ công chức, viên chức UBND huyện

ngày một nâng cao; hiệu quả thực hiện nhiệm vụ trên nhiều lĩnh vực đã có những cải thiện vượt bậc. Đánh giá về công tác CCHC tại cuộc họp gần đây, đồng chí Lê Diễm, Phó Bí thư Tỉnh ủy, Chủ tịch UBND tỉnh cho rằng: Ở đâu, lãnh đạo đơn vị có sự quan tâm, quyết liệt trong chỉ đạo, giám sát thì công tác CCHC mang lại hiệu quả cao và ngược lại. Vì thế, để nâng cao hiệu quả, chất lượng trong thực hiện chương trình CCHC của tỉnh, vấn đề đầu tiên đặt ra là cần nâng cao vai trò, trách nhiệm của chính quyền các cấp, đặc biệt là người đứng đầu. Có như vậy, mỗi hoạt động, nội dung liên quan đến CCHC của tỉnh triển khai mới được thực hiện một cách đồng bộ, mang lại hiệu quả thiết thực.

(www.baodaknong.org.vn)

Đề cao trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập trong tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức

Lê Thị Huyền Trang – Viện Khoa học tổ chức nhà nước

Dưới góc độ quản lý, khi nói về vai trò của người đứng đầu, ta cần phải đề cập đến trách nhiệm của họ trong việc đạt được mục tiêu của tổ chức thông qua sử dụng một cách có hiệu lực và hiệu quả các nguồn lực của tổ chức bao gồm: nguồn nhân lực, tài chính, vật chất và thông tin, trong đó, nguồn nhân lực đóng vai trò vô cùng quan trọng trong việc quyết định thành bại của tổ chức. Tại đơn vị sự nghiệp công lập (ĐVSNCL), với đặc thù hoạt động chính là cung cấp dịch vụ công, được giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính, nguồn thu, đề tài, dự án, quản lý nhân lực, việc nhà quản lý – người đứng đầu đơn vị phải đáp ứng đầy đủ yêu cầu về năng lực quản lý, trình độ chuyên môn, ý thức trách nhiệm là đòi hỏi bức thiết của thời đại.

1. Thực trạng trách nhiệm người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập

1.1. Quan niệm về trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập

Theo Từ điển Bách khoa toàn thư Việt Nam: “Trách nhiệm là khái niệm của ý thức đạo đức và ý thức pháp quyền, nói lên một đặc trưng của nhân cách trong việc thực hiện nghĩa vụ do xã hội đề ra. Trách nhiệm là sự tương xứng giữa hoạt động với nghĩa vụ, là hệ quả của tự do ý chí của con người, là đặc trưng cho hoạt động có ý thức của con người. Con người ngày càng nhận thức được quy luật khách quan của tự nhiên, xã hội. Về mặt pháp lý, việc xem xét trách nhiệm cá nhân phải xuất phát từ sự thống nhất giữa quyền và nghĩa vụ: “*quyền càng rộng thì trách nhiệm càng lớn.*”¹ Cũng tại Điều 3 Nghị định số

1. <http://bachkhoatoanthu.vass.gov.vn/>

157/2007/NĐ-CP của Chính phủ quy định chế độ trách nhiệm đối với người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị của Nhà nước trong thi hành nhiệm vụ, công vụ cho thấy: "Chế độ trách nhiệm" đối với người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị của Nhà nước là toàn bộ các quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và thẩm quyền được Nhà nước giao cho người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu; trường hợp vi phạm sẽ bị xử lý theo quy định tại Điều 6 Nghị định này".



Người đứng đầu đơn vị phải đáp ứng đầy đủ yêu cầu về năng lực quản lý, trình độ chuyên môn, ý thức trách nhiệm.

Ảnh: TL

Từ những quan niệm trên, theo tác giả, trách nhiệm nói chung được hiểu là bổn phận phải thực hiện, nó còn là điều không được làm, được làm, phải làm và nên làm, nó sẽ rất khác nếu chỉ hiểu trách nhiệm "giới hạn" là trách nhiệm pháp lý, chịu trách nhiệm. Trách nhiệm là thực hiện bổn phận, nghĩa vụ của chủ thể đối với người khác, với xã hội một cách tự giác. Do vậy: "Trách nhiệm là sự thực hiện bổn phận, nghĩa vụ của chủ thể đối với người khác, với tổ chức, với xã hội một cách tự giác. Trách nhiệm đối lập với vô trách nhiệm, gắn liền với chịu trách nhiệm". Áp dụng trong trường hợp nghiên cứu trách nhiệm của người đứng đầu ĐVSNCL, có thể hiểu: "Trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập là toàn bộ các quy định về nhiệm vụ, quyền hạn, nghĩa vụ mà họ phải thực hiện một cách tự giác, có ý thức; trường hợp vi phạm sẽ bị xử lý theo quy định của pháp luật".

Vì vậy, "đề cao" hơn nữa trách nhiệm của người đứng đầu ĐVSNCL chính là *nhấn mạnh đến vai trò, chức năng, nhiệm vụ quản lý* của họ trong đơn vị, cụ thể hóa công việc họ đảm nhận, từ lập kế hoạch – kiểm tra – giám sát đến đánh giá chất lượng công việc của nhân viên cấp dưới. Theo Điều 7 Nghị định số 157/2007/NĐ-CP trong đó có 10 nội dung cụ thể được nêu rõ như: theo quyền hạn, chức trách quy định, người đứng đầu phải ban hành hoặc trình cơ quan, người có thẩm quyền ban hành văn bản pháp luật bảo đảm tính hợp pháp của văn bản (bao gồm: văn bản quy phạm pháp luật, văn bản cá biệt, công văn chỉ đạo, điều hành và nội quy, quy chế, điều lệ, quy định áp dụng trong nội bộ cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc quyền quản lý); thủ trưởng cơ quan, đơn vị còn căn cứ các quy định về phân công, phân cấp và nhiệm vụ, quyền hạn được giao, ban hành văn bản quy định cụ thể chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm của các cấp phó, các cơ quan, tổ chức, đơn vị cấu thành hoặc từng cán bộ, công chức, viên chức thuộc quyền; không để tình trạng chồng chéo, trùng lặp về nhiệm vụ hoặc trách nhiệm không rõ ràng; bảo đảm cán bộ, công chức, viên chức thuộc quyền thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao và đúng pháp luật...

Trên cơ sở đó, ta có thể xem xét trách nhiệm của người đứng đầu ĐVSNCL trên một số nhiệm vụ cơ bản sau đây:

Một là, trách nhiệm tổ chức, điều hành thực hiện chức năng nhiệm vụ của tổ chức, cơ quan đơn vị: Người đứng đầu ĐVSNCL chịu trách nhiệm về toàn bộ hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý theo khoản 2 Điều 4 của Luật Cán bộ, công chức số 22/2008/QH 12 ngày 13/11/2008; Điều 6 Chương 2 của Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/6/2006 về quy định chế độ trách nhiệm đối với người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị của Nhà nước trong thi hành nhiệm vụ, công vụ. Trên cơ sở đó, đối với nhiệm vụ Nhà nước giao hoặc đặt hàng, người đứng đầu đơn vị được chủ động quyết định các biện pháp thực hiện để đảm bảo chất lượng, tiến độ; đối với các hoạt động khác, đơn vị được quyền tự chủ, tự chịu trách

nhệm về những công việc sau: a) Tổ chức hoạt động dịch vụ phù hợp với lĩnh vực chuyên môn, khả năng của đơn vị và đúng với quy định của pháp luật; b) Liên doanh, liên kết với các tổ chức, cá nhân để hoạt động dịch vụ đáp ứng nhu cầu của xã hội theo quy định của pháp luật. Đơn vị sự nghiệp tự bảo đảm chi phí hoạt động, đơn vị tự bảo đảm một phần chi phí hoạt động (theo quy định tại Điều 9 Nghị định này), tùy theo từng lĩnh vực và khả năng của đơn vị, được: a) Quyết định mua sắm tài sản, đầu tư xây dựng cơ sở vật chất từ quỹ phát triển hoạt động sự nghiệp, vốn huy động, theo quy hoạch được cấp có thẩm quyền phê duyệt; b) Tham dự đấu thầu các hoạt động dịch vụ phù hợp với lĩnh vực chuyên môn của đơn vị;...

Hai là, trách nhiệm trong tổ chức, quản lý đội ngũ viên chức, người lao động thuộc quyền: Trách nhiệm này được thể hiện thông qua công tác tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức và thực hiện các chế độ khen thưởng, kỷ luật theo quy định hiện hành. Việc quản lý đội ngũ này do người đứng đầu đơn vị quyết định từ việc bố trí các chức danh, các vị trí đến việc phân công, phân nhiệm, khen thưởng, kỷ luật không để xảy ra tình trạng tham nhũng, lãng phí của công... tại cơ quan đơn vị.

Có thể thấy hoạt động tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức của người đứng đầu đơn vị đóng vai trò vô cùng quan trọng nhằm thúc đẩy sự phát triển của tổ chức. Đặc biệt, trong thời kỳ khoa học và công nghệ phát triển như vũ bão hiện nay thì yếu tố quyết định sự thành công hay thất bại của một tổ chức là do con người. Nguy cơ tụt hậu và chậm phát triển có nguyên nhân cơ bản là do chưa có một đội ngũ cán bộ quản lý biết sử dụng đúng và hiệu quả nguồn lực con người trong cơ quan quản lý nhà nước và các doanh nghiệp. Do vậy, để nâng cao hiệu quả tuyển dụng, sử dụng lao động trong ĐVSNCL thì vấn đề con người trong tổ chức là một vấn đề đáng quan tâm. Sự tiên bộ của khoa học kỹ thuật hiện đại cùng với sự phát triển của nền kinh tế mở buộc người thủ trưởng đơn vị phải biết thích ứng, linh hoạt trong quản lý, vận dụng năng lực về nhân sự

hiện có. Vì vậy, việc tuyển chọn, sử dụng và quản lý nhân sự trong một bộ máy tổ chức như thế nào nhằm đạt hiệu quả tốt nhất cần được quan tâm thích đáng.

Thứ ba, trách nhiệm quản lý tài sản công: Trách nhiệm này được thể hiện ở thẩm quyền được giao quản lý và sử dụng hiệu quả các tài sản công, phục vụ cho việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của ĐVSNCL. Khi công tác quản lý, sử dụng tài sản công được giao bị kém hiệu quả; sử dụng sai các nguồn tài chính, các tài sản, trang thiết bị, thực hiện không đúng chế độ, chính sách và sai các quy định của pháp luật, người đứng đầu phải chịu hình thức xử phạt theo quy định.

1.2. Thực trạng trách nhiệm người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập trong hoạt động tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức

Thứ nhất, thực trạng tổ chức tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức cho đến nay một số nơi vẫn còn chậm đổi mới, chưa tương thích với cơ chế tự chủ của các đơn vị sự nghiệp công lập; chưa phát huy được tài năng, sức sáng tạo của viên chức. Mặc dù theo tinh thần Luật Viên chức năm 2010, Nhà nước đã đổi mới việc tuyển dụng viên chức từ hình thức tuyển dụng suốt đời sang hình thức hợp đồng làm việc nhưng cách thức tuyển dụng theo hợp đồng gắn với chỉ tiêu biên chế chưa thể hiện được triệt để tinh thần đổi mới phương thức quản lý viên chức và chưa đáp ứng được yêu cầu giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập.

Thứ hai, hầu hết các ĐVSNCL đều gặp phải khó khăn trong việc thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, điển hình là các bệnh viện, trường đại học, viện nghiên cứu. Trong khi đó, nguồn cung từ các cơ sở đào tạo trong nước không đủ hoặc không đáp ứng được nhu cầu của các cơ sở tuyển dụng, sử dụng. Hơn nữa, việc thiếu sự thu hút trong tuyển dụng viên chức còn bắt nguồn từ sự thiếu chủ động của chính lãnh đạo các ĐVSNCL. Với một thời gian dài được bao bọc bằng cơ chế, chính sách và nguồn ngân sách nhà nước, người đứng đầu các đơn vị đã quen với việc lao động tìm đến mình để xin việc hơn là chủ

động tìm kiếm nguồn nhân lực, do vậy nguồn lực chất lượng cao trong những cơ quan này còn hạn chế. Ngoài ra, với sự thiếu linh hoạt trong tìm kiếm kinh phí, nhiều ĐVSNCL cũng không đủ điều kiện và tài chính để có thể trả lương cao cho viên chức về làm việc.

Thứ ba, hoạt động tuyển dụng viên chức vẫn còn nặng về thủ tục với sự tham gia của cả cơ quan quản lý lẫn ĐVSNCL, do đó quyền của người đứng đầu bị hạn chế nhiều. Theo Nghị định số 43/2006/NĐ-CP, phần lớn các ĐVSNCL là các đơn vị tự chủ một phần hoặc do ngân sách nhà nước bảo đảm toàn bộ kinh phí hoạt động thì việc tuyển dụng được quyết định bởi cơ quan quản lý trực tiếp. Do vậy, việc tuyển dụng viên chức đối với các đơn vị phải theo các bước sau: Cơ quan quản lý giao chỉ tiêu biên chế cho ĐVSNCL -> ĐVSNCL xây dựng kế hoạch tuyển dụng -> Cơ quan quản lý duyệt kế hoạch tuyển dụng -> ĐVSNCL thành lập hội đồng tuyển dụng, thông báo tuyển dụng, nhận hồ sơ, tổ chức tuyển dụng, chấm điểm, thông báo kết quả tuyển dụng -> Cơ quan quản lý phê chuẩn kết quả tuyển dụng -> Người đứng đầu ĐVSNCL ký hợp đồng làm việc với viên chức.

Thứ tư, về sử dụng, quản lý viên chức: Tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức là nhóm hoạt động có sự liên kết chặt chẽ với nhau. Việc quản lý viên chức hiện nay vẫn nặng về tính hành chính hơn là coi trọng các yếu tố liên quan đến chuyên môn, nghiệp vụ. Trong khi đó việc sử dụng viên chức của người đứng đầu còn dễ xảy ra những hiện tượng thiếu công bằng, minh bạch. Các quy định về tiền lương, nội dung quản lý đối với viên chức còn khá chặt chẽ, quỹ lương hạn chế gây ảnh hưởng lớn tới việc thu hút nhân lực, nhất là người có tài năng đến làm việc. Hơn nữa, việc xác định vị trí việc làm của viên chức còn gặp nhiều khó khăn trong việc xây dựng và triển khai nên gây nhiều hạn chế cho hoạt động quản lý, kiểm tra, giám sát của người đứng đầu. Do vậy, không tránh khỏi có một bộ phận không nhỏ những người làm việc tại các ĐVSNCL đảm nhận vị trí chưa thực sự đúng với chuyên môn, năng lực của mình.

2. Một số giải pháp đề cao trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập

2.1. Hoàn thiện văn bản pháp lý nhằm trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập

Trên thực tế, hiện nay có khá nhiều văn bản của Đảng, Nhà nước liên quan đến vấn đề này, nhưng vẫn khó đi vào cuộc sống, khó thực thi vì thiếu sự cụ thể và rõ ràng trong việc phân công, xác định thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu, của tập thể và cá nhân trong đơn vị sự nghiệp công lập. Nguyên nhân chính của các tình trạng trên là do quyền tự chủ của thủ trưởng đơn vị còn hạn chế, do cơ quan được tự xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ nhưng mức chi không được vượt các tiêu chuẩn, định mức chế độ do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành; kinh phí giao thực hiện tự chủ nhưng vẫn phải đảm bảo có chứng từ, hoá đơn hợp pháp, hợp lệ theo quy định; vì vậy nhiều khoản chi (khoản văn phòng phẩm, khoản sử dụng điện thoại tại công sở...) cơ quan thực hiện tự chủ đã thực hiện khoán cho (từng bộ phận, cán bộ) nhưng vẫn phải có hoá đơn để hợp thức hoá chứng từ quyết toán. Điều này gây khó khăn cho các đơn vị sự nghiệp trong việc thu chi, hạch toán chủ động các khoản sinh hoạt công tại đơn vị mình.

Như vậy, để trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho những người đứng đầu ĐVSNCL, điều cần thiết là hoàn thiện thể chế cho việc quy định rõ chế độ trách nhiệm? Cần phân định rạch ròi việc nào do tập thể chịu trách nhiệm, việc nào do người đứng đầu chịu trách nhiệm. Quy định trách nhiệm người đứng đầu là cần thiết, nhưng không phải bất cứ việc gì do cấp dưới hay nhân viên gây ra, từ nhỏ đến lớn, đều quy trách nhiệm cho người đứng đầu. Cùng với việc quy định trách nhiệm người đứng đầu, phải có quy định về chức trách của viên chức ở vị trí nào, chức năng, nhiệm vụ và trách nhiệm ra sao. Hoàn thiện được những quy định như vậy thì chúng ta sẽ có công cụ để vận hành bộ máy tốt hơn và giải quyết được các mối quan hệ giữa tập thể và cá nhân, quan hệ giữa người đứng đầu và cấp dưới cũng như đối mới công

tác lựa chọn nhân sự để người đứng đầu thực quyền hơn.

Đồng thời, cần xây dựng, hoàn thiện và ban hành hệ thống định mức kinh tế - kỹ thuật và tiêu chí, tiêu chuẩn của từng loại hình dịch vụ sự nghiệp công. Cùng với đó, đổi mới cơ chế tính giá đặt hàng sản phẩm, dịch vụ sự nghiệp công; từng bước tính đúng, tính đủ các chi phí hợp lý trong giá dịch vụ sự nghiệp, phù hợp với thị trường và khả năng của ngân sách nhà nước.

2.2. Đổi mới cơ chế tuyển dụng, sử dụng, quản lý viên chức

Trước hết, cần quy định chi tiết về vấn đề tuyển dụng trong Luật Viên chức, trên cơ sở đó đặt ra những tiêu chí trong việc xếp loại ĐVSNCL được giao quyền tự chủ và ĐVSNCL chưa được giao quyền tự chủ. Với những đơn vị chưa được giao quyền tự chủ hoặc tự chủ một phần, cần sử dụng phần lớn ngân sách trong hoạt động thì phải tổ chức thi tuyển viên chức, việc đánh giá kết quả thi tuyển được thực hiện bởi một hội đồng độc lập nhằm đảm bảo sự khách quan, công bằng, minh bạch. Đối với những đơn vị đã giao quyền tự chủ được tự tổ chức xét tuyển nhưng phải có cơ chế kiểm soát nội bộ từ phía Hội đồng quản lý đối với hoạt động này. Tuy nhiên, việc lập kế hoạch tuyển dụng, xây dựng tiêu chí tuyển dụng cũng như việc xét tuyển cần phải có sự tham gia trực tiếp của người đứng đầu nhằm phù hợp với đặc thù tổ chức cũng như nhu cầu của chính cơ quan.

Thứ hai, cần tiếp tục xây dựng, hoàn thiện và đi vào thực thi, áp dụng các văn bản quy định về vị trí việc làm của viên chức tại các ĐVSNCL. Hệ thống chức danh nghề nghiệp và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp phải được xây dựng một cách khoa học dựa trên yêu cầu về chuyên môn, năng lực của viên chức chứ không phải sự thay đổi tên gọi của ngạch viên chức hiện nay. Khi xây dựng tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp cần phải lấy ý kiến của những cơ sở đào tạo về chuyên môn và đơn vị sử dụng viên chức để những quy định này phù hợp với thực tế. Người đứng đầu cần nắm bắt rõ nội dung quy định chức danh, vị trí của từng loại viên chức hoạt động trong cơ quan, đơn vị nhằm thực hiện quyền

và trách nhiệm quản lý, kiểm tra, giám sát một cách hiệu quả, hợp lý.

Thứ ba, liên quan đến tiền lương: Quy định về tiền lương của viên chức nên tạo sự thông thoáng hơn cho các ĐVSNCL, Nhà nước chỉ nên xây dựng thang bậc lương chung. Trong hoàn cảnh mức lương của viên chức chưa thể cải thiện trong thời gian ngắn, thủ trưởng ĐVSNCL cần có các chính sách ưu đãi về nhà ở, phương tiện làm việc, cơ hội học tập nâng cao trình độ... đối với nhân viên dưới quyền. Đây là những yếu tố ảnh hưởng tới quyết định lựa chọn nơi làm việc và chất lượng công việc chuyên môn của viên chức.

Thứ tư, cần trao quyền chủ động cho người đứng đầu ĐVSNCL trong tuyển dụng viên chức, khuyến khích họ có chính sách thu hút các “nhân tài tiềm năng”. Việc thông báo tuyển dụng cũng có thể được sử dụng bằng nhiều hình thức như thông báo trên các phương tiện thông tin đại chúng, bảng tin của các cơ sở giáo dục, website của cơ quan, website tìm kiếm việc làm hay sự giới thiệu từ các chuyên gia.

2.3. Cần xây dựng cơ chế có hiệu lực, thực hiện kiểm tra, giám sát hoạt động của người đứng đầu trong các đơn vị sự nghiệp

Không thể phủ nhận vai trò quan trọng của Nhà nước trong việc kiểm tra, giám sát hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập. Trên thực tế, hiện nay các đơn vị sự nghiệp công lập đang nắm giữ một khối lượng không nhỏ tài sản nhà nước, thực hiện việc quản lý, sử dụng đối với hơn 1,6 triệu viên chức, người lao động. Trách nhiệm trong hoạt động của người đứng đầu ĐVSNCL ảnh hưởng trực tiếp đến việc phát triển đội ngũ viên chức và triển khai thực hiện nhiệm vụ. Hơn nữa, sự tồn tại không tách rời khu vực công và sự điều tiết từ phía khu vực công đối với các tổ chức sự nghiệp dịch vụ công là cơ sở cho sự tồn tại của quyền giám sát của Nhà nước, của xã hội đối với các ĐVSNCL. Nói cách khác, sự giám sát không phải để mà giám sát, mà về thực chất quyền giám sát đối với các tổ chức sự nghiệp dịch vụ công tồn tại trên cơ sở lợi ích của chủ thể giám sát đối với các dịch vụ công mà nó được thụ hưởng: Nhà nước đại diện cho lợi ích xã hội nói

chung và với tư cách là chủ sở hữu các cơ sở dịch vụ công; công dân có quyền đòi hỏi được hưởng thụ các dịch vụ công; các tổ chức đại diện cho các nhóm lợi ích có quyền đòi hỏi sự công bằng trong cung cấp dịch vụ công... Điều này cho thấy vai trò quản lý vô cùng quan trọng của thủ trưởng đơn vị trong việc quyết định vấn đề thuộc thẩm quyền của mình. Khi cần có sự tham mưu của cơ quan cấp trên trực thuộc, nhiều cơ quan thường thành lập “Hội đồng” để tư vấn, kiến nghị. Mặc dù là tư vấn, kiến nghị nhưng ít khi quyết định của người đứng đầu khác với ý kiến của “Hội đồng”. Quá trình thực hiện các quyết định liên quan đến thẩm quyền của người đứng đầu về tuyển dụng, đánh giá, khen thưởng, bổ nhiệm, quy hoạch, bồi dưỡng, nâng lương, nâng ngạch... cũng tương tự như vậy.

Do vậy, trong quá trình điều hành và trước khi quyết định các vấn đề liên quan đến quản lý viên chức, căn cứ vào tình hình cụ thể, người đứng đầu hoặc người có thẩm quyền có thể thành lập hoặc không thành lập các Hội đồng để tư vấn cho mình, trừ trường hợp văn bản pháp luật quy định khác. Bởi lẽ, thẩm quyền quyết định và trách nhiệm trong hoạt động công vụ luôn luôn gắn với người đứng đầu hoặc người có thẩm quyền quyết định. Điều này phù hợp với nguyên tắc đề cao trách nhiệm trong hoạt động cung cấp dịch vụ công và quản lý viên chức.

Kết luận: Quá trình hội nhập đã tạo cho chúng ta nhiều cơ hội trong việc đẩy mạnh công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước theo phương thức rút ngắn. Tuy nhiên đi đôi với cơ hội là những thách thức đang đặt ra, hơn ai hết người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập cần phải hiểu rõ nội dung trách nhiệm, vai trò của mình để nâng cao hơn nữa tính hiệu quả trong hoạt động quản lý nhà nước bởi đi kèm với hình ảnh của cá nhân người lãnh đạo là sự đại diện cho cả một tổ chức. Trên cơ sở tự chủ, tự chịu trách nhiệm, vai trò của họ ngày càng được khẳng định. Do đó, người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập cần phải phát huy vai trò,

trách nhiệm và quyền hạn của mình trong mọi hoạt động của đơn vị, từng bước nâng cao năng lực quản lý, kỹ năng chuyên môn và không ngừng chủ động ứng phó đối với mọi thay đổi của tổ chức trong bối cảnh đổi mới của giai đoạn hiện nay.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Nội vụ (2010), Báo cáo về thể chế quản lý viên chức và đội ngũ viên chức trong các ĐVSNCL từ năm 1998 đến nay.
2. Bộ Nội vụ (2006), Nghiên cứu cơ sở khoa học hoàn thiện chế độ công vụ ở Việt Nam, Đề tài cấp nhà nước.
3. Luật Viên chức số 58/2010/QH2012
4. Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/04/2006 của Chính phủ quy định quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính áp dụng cho đơn vị sự nghiệp công lập.
5. Nghị định số 157/2007/NĐ-CP ngày 27/10/2007 của Chính phủ quy định chế độ, trách nhiệm đối với người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị của nhà nước trong thi hành nhiệm vụ, công vụ
6. Thông tư số 71/2006/TT-BTC ngày 09/8/2006 của Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện Nghị định số 43/2008/NĐ-CP ngày 25/04/2006 của Chính phủ quy định quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính áp dụng cho đơn vị sự nghiệp công lập
7. TS. Bùi Tiến Dũng, Đổi mới cơ chế tài chính đối với đơn vị sự nghiệp khoa học và công nghệ: Những vấn đề đặt ra, Tạp chí Tài chính, Số 2/2014, tr. 23 – 25
8. TS. Lê Xuân Trường, Cơ chế quản lý tài chính đối với khoa học và công nghệ: Từ thông lệ quốc tế đến thực tiễn Việt Nam, Tạp chí Tài chính, Số 2/2014, tr. 29 – 31
9. ThS. Nguyễn Thị Lê Thu, Chính sách chuyển đổi tổ chức khoa học và công nghệ công lập sang mô hình doanh nghiệp, Tạp chí Tài chính, Số 2/2014, tr. 32 - 34
10. TS. Trần Anh Tuấn (2010), Tiếp tục đổi mới cơ chế quản lý viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập, Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 5, tr.16-19