

HIỆN ĐẠI HÓA NỀN CÔNG VỤ THEO HƯỚNG CHUYÊN NGHIỆP, TRÁCH NHIỆM, NĂNG ĐỘNG, THỰC TÀI

★ PGS, TS NGUYỄN MINH PHƯƠNG

★ TS TRẦN THỊ LAN ANH

Học viện Hành chính Quốc gia

- **Tóm tắt:** Xuất phát từ thực trạng của nền công vụ và yêu cầu của bối cảnh mới, bài viết đề xuất một số giải pháp hiện đại hóa nền công vụ, góp phần xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động và thực tài. Đó là quá trình cải cách, nâng cấp hệ thống công vụ của đất nước thông qua việc hoàn thiện hệ thống thể chế công vụ; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đủ phẩm chất, năng lực, uy tín phục vụ nhân dân; ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số để thay đổi nội dung, phương thức hoạt động, đáp ứng các thách thức mới, tạo động lực quản trị quốc gia hiện đại, hiệu quả.
- **Từ khóa:** nền công vụ chuyên nghiệp; hiện đại hóa nền công vụ; thể chế công vụ; đội ngũ công chức.

1. Đặt vấn đề

Tùy theo thể chế chính trị khác nhau và truyền thống lịch sử, văn hóa của từng quốc gia, quan niệm về công vụ, công chức và nền công vụ có thể khác nhau. Tuy nhiên, có thể hiểu nền công vụ của một đất nước là một tổng thể gắn kết hữu cơ không thể tách rời của các bộ phận cấu thành: 1) Thể chế công vụ; 2) Đội ngũ công chức; 3) Các điều kiện bảo đảm hoạt động công vụ của đội ngũ công chức và 4) tổ chức, cá nhân là đối tượng phục vụ của nền công vụ.

Mục tiêu của hiện đại hóa nền công vụ là nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của các

cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị, phục vụ người dân, doanh nghiệp tốt hơn, từ đó thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, nâng cao chất lượng cuộc sống cho người dân và chỉ số hạnh phúc của con người Việt Nam.

Hiện đại hóa nền công vụ là quá trình thích nghi, sửa đổi, bổ sung để hoàn thiện đồng bộ và đồng thời các bộ phận cấu thành nền công vụ. Tuy nhiên, do năng lực nhận thức của các chủ thể, điều kiện và yêu cầu thực tiễn của nền công vụ trong những giai đoạn nhất định, có thể tập trung ưu tiên giải quyết những vấn đề cấp thiết.

2. Một số giải pháp hiện đại hóa nền công vụ

Một là, hoàn thiện thể chế công vụ đầy đủ, đồng bộ, thống nhất, thông suốt

Quán triệt yêu cầu của Đảng “Hoàn thiện thể chế, quy định về công tác cán bộ, tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí, cơ chế đánh giá cán bộ”⁽¹⁾ và “có cơ chế lựa chọn, đào tạo, thu hút, trọng dụng nhân tài, khuyến khích, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách và quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung”⁽²⁾, cần thực hiện một số nhiệm vụ:

Nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành mới các văn bản quy phạm pháp luật về quản lý đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC) bảo đảm đồng bộ với các quy định của Đảng về công tác cán bộ, tạo sự thống nhất trong hệ thống chính trị và xây dựng cơ chế liên thông CBCC cấp xã với cấp huyện, cấp tỉnh. Trước mắt là tập trung nghiên cứu sửa đổi, bổ sung các quy định về xác định vị trí việc làm, tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, kỷ luật CBCCVC và CBCC cấp xã.

Sửa đổi, bổ sung các quy định về quyền và nghĩa vụ của CBCC theo hướng cụ thể và hợp lý hơn nhằm điều chỉnh hành vi của từng nhóm đối tượng trong hoạt động công vụ. Theo đó, phân định rõ hơn cán bộ được bầu cử với công chức được tuyển dụng, phân định công chức trong cơ quan đảng, Mặt trận, các đoàn thể nhân dân với công chức trong các cơ quan hành pháp và công chức cơ quan tư pháp, để từ đó quy định các điều kiện, tiêu chuẩn cụ thể về độ tuổi, mức độ tin nhiệm và quyền, nghĩa vụ cũng như thể chế quản lý phù hợp với mỗi nhóm đối tượng. Đồng thời, bảo đảm điều kiện cho các nhóm CBCC thực hiện các quyền, nghĩa vụ của mình, bao gồm cơ sở vật chất, môi trường làm việc... đặc biệt là quyền được hưởng lương tương xứng với công sức lao động của CBCC.

Hoàn thiện các quy định, hướng dẫn về tiêu chuẩn chức danh và phương pháp xác định vị trí việc làm phù hợp với từng loại hình cơ quan, tổ chức, địa phương; phân công, phân cấp rõ ràng, hợp lý thẩm quyền phê duyệt danh mục vị trí việc làm. Đồng thời, tăng cường công tác quản lý nhà nước về vị trí việc làm và hệ thống các chức danh, tiêu chuẩn CCVC.

Xây dựng, bổ sung các văn bản quy phạm pháp luật về chức danh, tiêu chuẩn nghiệp vụ của CCVC, bao gồm: quy định về tiêu chuẩn công chức lãnh đạo, quản lý các cấp; tiêu chuẩn các ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức; cán bộ cấp xã.

Các bộ quản lý ngành, lĩnh vực rà soát, sửa đổi, bổ sung các quy định về tiêu chuẩn ngạch công chức chuyên ngành, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành làm cơ sở thực hiện công tác tuyển dụng, nâng ngạch, nâng hạng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm theo quy định. Quy định hợp lý hơn về số lượng CBCC cấp xã theo diện tích, dân số, yêu cầu quản lý và tính đặc thù của chính quyền đô thị, nông thôn, hải đảo, miền núi, vùng sâu, vùng xa; giảm đến mức thấp nhất số người làm việc không chuyên trách ở cấp xã, gắn trách nhiệm của CBCC cấp xã với các công việc cụ thể.

Nghiên cứu ban hành các văn bản tổ chức thực hiện Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 (theo Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 31-7-2023 của Thủ tướng Chính phủ) để tạo cơ sở cho các bộ, ngành, địa phương tùy từng điều kiện thực tế của mình mà áp dụng, triển khai đồng bộ và thống nhất. Các văn bản triển khai Chiến lược cần xác định rõ các mục tiêu, giải pháp và các giai đoạn thực hiện; xác định rõ trách nhiệm của tổ chức và cá nhân trong xây



Nâng cao năng lực cán bộ, công chức theo hướng chuyên nghiệp, trách nhiệm _ Ảnh: thuvienphapluat.vn

dụng và triển khai thực hiện có hiệu quả chính sách thu hút, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài. Để thu hút người có tài năng, cần kết hợp chặt chẽ giữa trọng thị, trọng dụng và trọng đãi nhân tài; phải hiếu, phải tin người tài, bảo vệ người tài; biết phát huy, khuyến khích người tài. Do đó, cùng với việc phát hiện, thu hút người có tài năng, thì việc sử dụng, trọng dụng nhân tài một cách hợp lý để không làm “lãng phí” nhân tài cũng là vấn đề hết sức quan trọng.

Hoàn thiện chế độ đánh giá CBCCVN gắn với kết quả, hiệu quả công việc và đề cao trách nhiệm người đứng đầu, phù hợp với đặc điểm, tính chất hoạt động của mỗi nhóm CBCCVN. Sửa đổi, bổ sung các quy định về tiêu chí đánh giá, xếp loại chất lượng theo hướng lượng hóa, bảo đảm khách quan, công bằng và căn cứ kết quả xếp loại chất lượng CBCCVN hàng quý hoặc hàng năm để thực hiện chế độ thưởng (theo chính sách tiền lương mới), đồng thời có thể có căn cứ đưa ra khỏi đội ngũ những người không

hoàn thành nhiệm vụ, khắc phục tình trạng “biên chế suốt đời”.

Nghiên cứu, ban hành cơ chế để người dân, tổ chức tham gia đánh giá CBCCVN, góp phần nâng cao ý thức trách nhiệm của CBCCVN, đồng thời thực hiện dân chủ hóa công tác cán bộ theo chủ trương của Đảng, bảo đảm cho những quy định về các nghĩa vụ nói chung và nghĩa vụ liên quan đến đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp nói riêng (tận tụy phục vụ nhân dân, tôn trọng nhân dân, liên hệ chặt chẽ với nhân dân...) có sự kiểm tra, giám sát và đánh giá của nhân dân. Thể chế hóa các quy định của Đảng về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

Tổ chức thực hiện các quy định về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung (Nghị định số 73/2023/NĐ-CP ngày 29-9-2023).

Nghiên cứu xây dựng Bộ Quy tắc đạo đức công vụ, trong đó xác định rõ giá trị cốt lõi của nền công vụ Việt Nam và quy định cụ thể những

điều CBCC phải thực hiện; những điều không được phép làm và những điều không nên làm; những trường hợp cần tự nguyện, chủ động xin từ chức, thôi việc. Quy định và công khai hóa những nguyên tắc và tiêu chuẩn đạo đức cơ bản, hướng dẫn hành vi xử sự của CBCCVC. Đồng thời, tiếp tục hoàn thiện thể chế quản lý kinh tế - xã hội để CBCCVC có điều kiện thực hiện đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp; phát huy vai trò giám sát của người dân đối với việc tuân thủ các chuẩn mực đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp của CBCCVC.

Trên cơ sở đổi mới nhận thức, quan điểm cải cách chính sách tiền lương đối với CBCCVC để hoàn thiện các quy định pháp luật về tiền lương, thưởng, đãi ngộ gắn với chức danh và vị trí công việc. Xác định rõ ưu tiên và bảo đảm nguồn cho cải cách tiền lương CBCCVC; có lộ trình thích hợp và xác định được thứ tự ưu tiên cải cách. Đổi mới phương thức quản lý tiền lương CBCCVC trên cơ sở tách rõ cơ quan công quyền với các tổ chức sự nghiệp dịch vụ công để có cơ chế tài chính và cơ chế quản lý tiền lương phù hợp.

Thiết kế hệ thống phụ cấp lương trên cơ sở hệ thống hóa, rà soát các loại phụ cấp hiện hành để xác định rõ loại phụ cấp kế thừa, loại phụ cấp thay thế, loại phụ cấp bổ sung. Bổ sung quỹ tiền thưởng bằng khoảng 10% tổng quỹ tiền lương của năm và xây dựng chế độ tiền thưởng đối với CBCCVC hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, bao gồm việc tăng lương trước thời hạn và các khoản tiền thưởng cho việc hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

Để nâng cao chất lượng cơ chế, chính sách về CBCCVC, việc xây dựng, sửa đổi chính sách, pháp luật cần phải xác định rõ quan điểm, mục tiêu khi ban hành chính sách; tổng kết, đánh giá khách quan, toàn diện tác động về mặt hiệu quả kinh tế, xã hội, các yếu tố bảo đảm tính khả thi của chính sách sẽ ban hành; phân định rõ

quyền và nghĩa vụ của cơ quan chủ trì và cơ quan phối hợp trong việc xây dựng chính sách đối với CBCCVC.

Hai là, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có cơ cấu hợp lý, đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực

Nâng cao chất lượng thi tuyển công chức, tuyển dụng viên chức theo hướng công khai, minh bạch, khách quan, bảo đảm thu hút được những người có phẩm chất, năng lực tốt vào hoạt động công vụ. Đổi mới nội dung và phương thức thi tuyển theo hướng tập trung vào kiểm tra, đánh giá năng lực tư duy, khả năng ứng dụng kiến thức vào thực tiễn thay cho kiểm tra kiến thức; chú trọng đánh giá nhân cách, thái độ, năng lực lập kế hoạch và năng lực thể hiện của người dự tuyển thông qua thảo luận chính sách, kế hoạch.

Thực hiện tinh giản đội ngũ CBCCVC gắn với cơ cấu lại tổ chức bộ máy, sắp xếp lại hệ thống đơn vị sự nghiệp công lập, cải cách chế độ tiền lương. Hoàn thiện quy định về khoán kinh phí hành chính để tinh giản biên chế; đẩy mạnh thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong các đơn vị sự nghiệp công lập và xã hội hóa dịch vụ công, từng bước giảm chi lương viên chức từ ngân sách nhà nước.

Tiếp tục đổi mới nội dung và hình thức thi nâng ngạch, xét thăng hạng cạnh tranh theo hướng gắn với yêu cầu về chuyên môn, nghiệp vụ và khung năng lực của mỗi ngạch công chức, hạng viên chức mà CCVC đăng ký dự thi nhằm bảo đảm lựa chọn đúng người có đủ năng lực, phẩm chất, kỹ năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Đổi mới phương thức tuyển chọn lãnh đạo cấp vụ, cấp sở, cấp phòng trên cơ sở bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ và phù hợp với điều kiện thực tế của mỗi cấp, mỗi ngành, địa phương nhằm chọn được những

người có tài năng, đủ phẩm chất, trình độ, năng lực cho từng vị trí lãnh đạo, quản lý; quy định chế độ tập sự lãnh đạo, quản lý.

Đổi mới nội dung, tiêu chí và phương pháp, quy trình đánh giá CBCCV, bảo đảm khách quan, dân chủ, công bằng và công khai, minh bạch, trong đó chú trọng tiêu chí kết quả, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ được giao bằng sản phẩm cụ thể và sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp. Áp dụng cơ chế quản lý, đánh giá CBCCV theo vị trí việc làm và kết quả đầu ra. Căn cứ vào kết quả đánh giá để thực hiện có hiệu quả việc tinh giản biên chế gắn với cơ cấu lại đội ngũ CBCCV nhằm nâng cao chất lượng, chứ không chỉ đơn giản là giảm số lượng biên chế theo cách bình quân cào bằng.

Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCCV gắn với đổi mới nội dung và chương trình, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng theo hướng cập nhật hóa, hiện đại hóa, chú trọng nâng cao kỹ năng, năng lực thực thi công vụ và giáo dục phẩm chất đạo đức CBCCV. Trên cơ sở nhận thức đúng mục tiêu của đào tạo, bồi dưỡng CBCCV là bổ sung, cập nhật kiến thức, hình thành hệ thống kỹ năng và thái độ cần thiết cho việc thực hiện nhiệm vụ được giao, không lẫn với “đào tạo” thuộc hệ thống giáo dục quốc dân, tập trung thể chế hóa chế độ bồi dưỡng theo vị trí việc làm; gắn bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch, chức vụ, chức danh lãnh đạo, quản lý với yêu cầu vị trí việc làm và chuyển đổi số; xây dựng cơ chế khuyến khích việc tự học, tự đào tạo, bồi dưỡng của CBCCV.

Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, chú trọng xây dựng, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng trong các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng CBCCV. Kiện toàn hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng theo hướng tinh gọn, chú trọng chất lượng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Tạo

lập cơ chế cạnh tranh trong đào tạo, bồi dưỡng CBCCV bằng cách thu hút các trường đại học, viện nghiên cứu, các doanh nghiệp có năng lực tham gia đào tạo, bồi dưỡng.

Tăng cường kỷ cương, kỷ luật hành chính gắn với nâng cao đạo đức, văn hóa công vụ, đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ CBCCV. Thực hiện hệ thống giải pháp đồng bộ, bao gồm hoàn thiện khung pháp lý nhằm tăng cường kỷ cương, kỷ luật hành chính và tạo điều kiện cho các giá trị đạo đức phát triển và ngăn ngừa, hạn chế sự suy thoái đạo đức; đẩy mạnh giáo dục, đề cao giá trị đạo đức, văn hóa công vụ, trách nhiệm xã hội của CBCCV. Đổi mới và tăng cường công tác giáo dục đạo đức và văn hóa công vụ, đạo đức nghề nghiệp nhằm hình thành các chuẩn mực đạo đức, văn hóa công vụ của CBCCV, đạo đức nghề nghiệp của viên chức; tiếp tục đẩy mạnh việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh.

Xác định rõ trách nhiệm của tổ chức và cá nhân trong quản lý CBCCV. Tăng cường trách nhiệm và xử lý trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị trong công tác quản lý CBCCV. Xây dựng kế hoạch hướng dẫn công tác luân chuyển CBCCV song song với việc chỉ đạo thực hiện các quy hoạch CBCCV đã được phê duyệt. Thực hiện việc luân chuyển trên cơ sở giải quyết tốt mối quan hệ giữa luân chuyển với ổn định và xây dựng đội ngũ CBCCV chuyên môn sâu; vừa coi trọng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ công tác, vừa bảo đảm mục đích bồi dưỡng, rèn luyện, chuẩn bị đội ngũ kế cận.

Ba là, nâng cao năng lực ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý cán bộ, công chức

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã và đang tác động sâu sắc đến mọi lĩnh vực của đời sống

xã hội, trong đó có hoạt động công vụ của đội ngũ CBCCV. Ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động công vụ hướng tới phát triển chính phủ điện tử, chính phủ số là xu thế tất yếu và đã sớm trở thành mục tiêu quan tâm của Đảng và Nhà nước Việt Nam.

Nghị quyết số 36-NQ/TW ngày 01-7-2014 của Bộ Chính trị về đẩy mạnh ứng dụng, phát triển công nghệ thông tin đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế xác định rõ trọng tâm: “Ưu tiên ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý hành chính, cung cấp dịch vụ công, trước hết là trong lĩnh vực liên quan tới doanh nghiệp, người dân như giáo dục, y tế, giao thông, nông nghiệp...”.

Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021 - 2030 của Chính phủ đã đề ra mục tiêu “Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số và ứng dụng các tiến bộ khoa học, công nghệ thúc đẩy hoàn thành xây dựng và phát triển Chính phủ điện tử, Chính phủ số, góp phần đổi mới phương thức làm việc, nâng cao năng suất, hiệu quả hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước các cấp có đủ năng lực vận hành nền kinh tế số, xã hội số đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng, an ninh và hội nhập quốc tế; nâng cao chất lượng cung cấp dịch vụ công cho người dân, tổ chức”. Để đạt được mục tiêu trên cần tập trung thực hiện các nhiệm vụ:

Cùng với việc khẩn trương hoàn thiện môi trường pháp lý, nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị đáp ứng yêu cầu hiện đại hóa trong triển khai xây dựng chính phủ điện tử, chính phủ số, phát triển hạ tầng công nghệ thông tin và các nền tảng dùng chung quy mô quốc gia, cần chú trọng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút được các chuyên gia công nghệ thông tin phục vụ quản trị, vận hành, khai thác các hệ

thống thông tin đã được đầu tư, đặc biệt là nhân lực quản trị các trung tâm tích hợp dữ liệu, quản trị mạng của các bộ, ngành, địa phương. Ưu tiên đầu tư các nguồn lực cho các địa phương miền núi, các địa phương khó khăn về kinh tế.

Xây dựng khung năng lực số của các nhóm CBCCV, từ đó triển khai các chương trình tập huấn, bồi dưỡng về kiến thức, kỹ năng số và thái độ đối với chuyển đổi số cho CBCCV, người lao động, tạo tâm thế sẵn sàng với chuyển đổi số nhằm phát triển năng lực làm việc trong môi trường số, đáp ứng yêu cầu hoạt động công vụ và cung cấp dịch vụ công trực tuyến. Đồng thời, thiết lập mạng lưới công nghệ số cộng đồng, hỗ trợ triển khai chuyển đổi số đến tận cấp cơ sở, phường, xã, thị trấn với nòng cốt là đơn vị chuyên trách về công nghệ thông tin, sự tham gia của các doanh nghiệp, các tổ chức chính trị - xã hội, để hướng dẫn kiến thức, kỹ năng số cho người dân có thể thực hiện dịch vụ công trực tuyến.

Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý CBCCV gồm: tổng hợp, cập nhật hệ thống cơ sở dữ liệu về CBCCV phục vụ hoạt động tuyển dụng, thi nâng ngạch xét nâng hạng, đánh giá, bổ nhiệm, đề bạt, công tác thi đua, khen thưởng, bảo đảm tính khách quan, công khai, minh bạch trong công tác quản lý CBCCV. Đồng thời, ứng dụng công nghệ thông tin, tạo điều kiện hoàn thiện danh mục vị trí việc làm, chức danh cán bộ, cơ cấu ngạch công chức, góp phần làm giảm thời gian, nhân lực làm các công việc hành chính đơn thuần của các cơ quan, đơn vị, tạo tiền đề quan trọng để thực hiện công tác tinh giản biên chế, trước hết và trực tiếp là công chức đang làm công tác tổ chức cán bộ và các công việc hành chính trong các cơ quan, đơn vị.

Bốn là, bảo đảm các điều kiện thực hiện hiện đại hóa nền công vụ

Nhận thức rõ về sự cần thiết và tầm quan trọng của việc hiện đại hóa nền công vụ, tạo điều kiện cho các sáng kiến cải cách, hiện đại hóa nền công vụ, đáp ứng yêu cầu quản trị tốt đất nước. Trong bối cảnh mới, hoàn thiện thể chế công vụ, nâng cao phẩm chất, năng lực thực thi nhiệm vụ của CBCCV, ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số là yếu tố quyết định việc xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch, hiệu quả vì nhân dân, phục vụ nhân dân, góp phần quan trọng nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, phòng chống tham nhũng và bảo đảm sự thành công của công cuộc đổi mới đất nước.

Nhận thức rõ yêu cầu hiện đại hóa nền công vụ chuyên nghiệp, năng động, thực tài là nhiệm vụ thường xuyên, liên tục của cả hệ thống chính trị và của toàn xã hội; tạo sự chuyển biến mạnh về nhận thức ở tất cả các cấp lãnh đạo từ trung ương đến cơ sở và người dân về sự cần thiết và lợi ích của chuyển đổi số. Từ đó, tạo niềm tin và thái độ ủng hộ tích cực đối với hiện đại hóa nền công vụ, thích ứng với sự phát triển tăng tốc của công nghệ kỹ thuật số tiên tiến, hiện đại.

Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện hệ thống thể chế hành chính nhà nước theo hướng phân định rõ chức năng, nhiệm vụ từng cơ quan, tổ chức, chức trách của từng cá nhân CBCCV. Thực hiện nguyên tắc một việc chỉ giao cho một cơ quan chủ trì, chịu trách nhiệm chính, các cơ quan có liên quan phối hợp thực hiện. Đẩy mạnh phân cấp, phân quyền khoa học, hợp lý, đi đôi với nâng cao trách nhiệm, phát huy vai trò chủ động, sáng tạo, tự chịu trách nhiệm của từng địa phương và các bộ. Khắc phục triệt để tình trạng chồng chéo chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn; phân định rõ trách nhiệm giữa cá nhân và tập thể, đề cao vai trò, trách nhiệm cá nhân, nhất là người đứng đầu trong các cơ quan hành chính

nhà nước. Tạo lập cơ sở pháp luật đồng bộ nhằm bảo đảm quyền giám sát trực tiếp của nhân dân đối với hoạt động của CBCCV; thực hiện công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình trong các hoạt động quản lý kinh tế - xã hội.

3. Kết luận

Hiện đại hóa là quá trình cải cách về chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội của đất nước hoặc về tổ chức bộ máy, nhân sự và phương thức vận hành của một tổ chức để phù hợp với những tiến bộ khoa học, công nghệ, nhất là Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và các giá trị mới của nhân loại nhằm đáp ứng các yêu cầu của bối cảnh mới. Theo đó, hiện đại hóa nền công vụ ở nước ta là quá trình cải cách, nâng cấp hệ thống công vụ của đất nước thông qua việc hoàn thiện hệ thống thể chế công vụ; xây dựng đội ngũ CBCCV đủ phẩm chất, năng lực, uy tín phục vụ nhân dân; ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số để thay đổi nội dung, phương thức hoạt động, đáp ứng các thách thức mới, tạo động lực cho quản trị quốc gia hiện đại, hiệu quả.

Tăng cường nghiên cứu, học tập kinh nghiệm hiện đại hóa nền công vụ của các nước có nền công vụ tiên tiến, nhất là vận dụng những ưu điểm của mô hình công vụ vị trí việc làm, trước hết là xây dựng danh mục vị trí việc làm bảo đảm tính khoa học để tinh giản biên chế, tinh gọn bộ máy và cải cách chính sách tiền lương, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của nền công vụ □

Ngày nhận bài: 27-12-2023; Ngày bình duyệt: 03-01-2024; Ngày duyệt đăng: 20-01-2024.

(1), (2) ĐCSVN: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, t.I, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, tr.187, 179.