

TIỂU LUẬN
MÔN: HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC

Đề tài:

Xu hướng cải cách hành chính của một số quốc gia trên thế giới hiện nay.

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	3
NỘI DUNG	4
I. Định nghĩa “cải cách hành chính”	4
II. Sự cần thiết của “Cải cách hành chính”	4
III. Các xu hướng cải cách chính trên thế giới hiện nay	5
1. Thay đổi về thể chế của hành chính công, về quản lý nguồn lực con người và về quản lý tài chính công.....	5
2. Sử dụng hệ thống quản lý thực hiện công việc theo định hướng kết quả.....	7
3. Áp dụng các yếu tố của thị trường trong hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước.....	8
4. Xây dựng một bộ máy hành chính hoạt động theo nhu cầu.....	8
5. Tăng cường sự tham gia của nhân dân.....	9
6. Sử dụng các mối quan hệ hợp tác hơn là cơ cấu thứ bậc trong hoạt động hành chính.....	10
IV. Cải cách hành chính ở một số quốc gia trên thế giới hiện nay	10
1. Cải cách hành chính ở Trung Quốc.....	10
2. Cải cách hành chính ở Hàn Quốc.....	11
3. Cải cách hành chính ở Singapore.....	13
4. Cải cách hành chính ở Nhật Bản.....	15
V. Nhận xét và bài học cho Việt Nam	16
KẾT LUẬN	19

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Bước sang thế kỷ XXI, thế giới phải đối diện với nhiều thách thức hơn, các yếu tố môi trường tự nhiên, kinh tế, xã hội tác động đến từng quốc gia và cả ở phạm vi khu vực và quốc tế nhanh hơn. Hành chính công ở nhiều nước ngày càng phải giải quyết nhiều vấn đề phức tạp hơn của đời sống xã hội diễn ra không chỉ trong phạm vi một quốc gia mà còn ở phạm vi quốc tế. Đặc biệt, cuộc khủng hoảng tài chính và khủng hoảng kinh tế diễn ra trên quy mô toàn cầu trong những năm qua tác động không nhỏ tới nền kinh tế của các quốc gia. Đây cũng là thách thức đối với Chính phủ ở nhiều nước và để vượt qua được thách thức đó đòi hỏi hành chính công ở các nước phải thay đổi mạnh hơn và theo hướng tích cực hơn nữa. Xuất phát từ sự nhận thức này, trong bài tiểu luận của mình, em đã thực hiện đề tài: ***“Xu hướng cải cách hành chính của một số quốc gia trên thế giới hiện nay”***.

2. Đối tượng nghiên cứu

Cải cách hành chính của các nước trên thế giới hiện nay.

3. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp tổng hợp phân tích tài liệu liên quan.
- Phương pháp mô hình hóa, đối chiếu, so sánh....
- Phương pháp quan sát.
- Phương pháp phân tích số liệu.

NỘI DUNG

I. ĐỊNH NGHĨA “CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH”

Cải cách hành chính là một khái niệm đã được nhiều học giả, các nhà nghiên cứu hành chính trên thế giới đưa ra, dựa trên các điều kiện về chế độ chính trị, kinh tế – xã hội của mỗi quốc gia, cũng như phụ thuộc vào quan điểm và mục tiêu nghiên cứu, do đó hầu hết các định nghĩa này là khác nhau. Tuy nhiên, qua xem xét, phân tích dưới nhiều góc độ định nghĩa của khái niệm, có thể thấy các khái niệm về cải cách hành chính được nêu ra có một số điểm thống nhất sau:

- Cải cách hành chính là một sự thay đổi có kế hoạch, theo một mục tiêu nhất định, được xác định bởi cơ quan nhà nước có thẩm quyền;

- Cải cách hành chính không làm thay đổi bản chất của hệ thống hành chính, mà chỉ làm cho hệ thống này trở nên hiệu quả hơn, phục vụ nhân dân được tốt hơn so với trước, chất lượng các thể chế quản lý nhà nước đồng bộ, khả thi, đi vào cuộc sống hơn, cơ chế hoạt động, chức năng, nhiệm vụ của bộ máy, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức làm việc trong các cơ quan nhà nước sau khi tiến hành cải cách hành chính đạt hiệu quả, hiệu lực hơn, đáp ứng yêu cầu quản lý kinh tế - xã hội của một quốc gia;

- Cải cách hành chính tùy theo điều kiện của từng thời kỳ, giai đoạn của lịch sử, yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia, có thể được đặt ra những trọng tâm, trọng điểm khác nhau, hướng tới hoàn thiện một hoặc một số nội dung của nền hành chính, đó là tổ chức bộ máy, đội ngũ cán bộ, công chức, thể chế pháp lý, hoặc tài chính công v.v...

II. SỰ CẦN THIẾT CỦA “CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH”

Trong điều kiện kinh tế - xã hội phát triển nhanh chóng như ngày nay thế giới phải đối diện với nhiều thách thức hơn, các yếu tố môi trường tự nhiên,

kinh tế, xã hội tác động đến từng quốc gia và cả ở phạm vi khu vực và quốc tế nhanh hơn, mạnh hơn, khó dự đoán hơn. Hành chính công ở nhiều nước ngày càng phải giải quyết nhiều vấn đề phức tạp hơn của đời sống xã hội diễn ra không chỉ trong phạm vi một quốc gia mà còn ở phạm vi quốc tế. Đặc biệt, cuộc khủng hoảng tài chính và khủng hoảng kinh tế diễn ra trên quy mô toàn cầu trong những năm qua tác động không nhỏ tới nền kinh tế của các quốc gia. Đây cũng là thách thức đối với Chính phủ ở nhiều nước và để vượt qua được thách thức đó đòi hỏi hành chính công ở các nước phải thay đổi mạnh hơn và theo hướng tích cực hơn nữa. Chính vì lẽ đó mà cải cách hành chính luôn là vấn đề mang tính toàn cầu. Do vậy, để đáp ứng những vấn đề cấp bách trên thì hoạt động hành chính của các quốc gia phải thay đổi cách thức quản lý để giảm tính quan liêu, linh hoạt hơn, giải quyết công việc sáng tạo hơn, hoạt động có hiệu lực và hiệu quả hơn, tập trung và thỏa mãn nhu cầu của cộng dân. Các nước đang phát triển và các nước phát triển đều xem cải cách hành chính như một động lực mạnh mẽ để thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, phát triển dân chủ và các mặt khác của đời sống xã hội.

III. CÁC XU HƯỚNG CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH TRÊN THẾ GIỚI HIỆN NAY

Trên cơ sở nghiên cứu cải cách hành chính diễn ra ở các nước có nền hành chính phát triển như Vương quốc Anh, Úc, Mỹ và một số nước trong khối OECD, bài tiểu luận này trình bày sáu xu hướng thay đổi của hành chính công trong giai đoạn hiện nay.

1. Thay đổi về thể chế của hành chính công, về quản lý nguồn lực con người và về quản lý tài chính công

Thể chế hành chính công bao gồm các văn bản luật, thủ tục hành chính và thiết chế tổ chức, làm cơ sở để điều chỉnh hành vi của công chức nói riêng và công dân nói chung. Cải cách thể chế và các quy định của pháp luật nhằm tạo điều kiện cho các nhà quản lý chủ động và linh hoạt hơn trong quản lý thực thi công vụ, áp dụng cạnh tranh, tạo động lực làm việc cho công chức, thực thi công

vụ dựa vào nhu cầu của công dân, tăng cường sự tham gia của nhân dân... Xu hướng cải cách này cũng nhằm loại bỏ những cản trở trong hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước, do đó hiệu quả hoạt động sẽ được cải thiện. Thể chế còn bao gồm những thủ tục hành chính cơ bản điều chỉnh hoạt động công vụ, tài chính và ngân sách. Cải cách thể chế cho phép các nhà quản lý linh hoạt hơn trong hoạt động quản lý của mình dựa vào những thủ tục hoạt động và cách thức cung cấp dịch vụ công phù hợp, hiệu quả hơn. Với cải cách này, các nhà quản lý được tăng cường trách nhiệm trong thực thi công vụ. Tính chủ động, linh hoạt của các nhà quản lý được tăng lên nhờ sự nới lỏng kiểm soát của các cơ quan trung ương đối với các nguồn lực đầu vào (đặc biệt là nguồn nhân lực và tài chính) và các thủ tục hoạt động và nhờ vào việc quản lý dựa vào mục tiêu. Các mục tiêu được xác định rõ ràng, các nhà quản lý được trao trách nhiệm cá nhân và trách nhiệm tổ chức để chủ động thực hiện mục tiêu.

Thay đổi về quản lý nguồn lực con người diễn ra cả về phạm vi lẫn bản chất của hoạt động quản lý nguồn nhân lực trong các cơ quan hành chính nhà nước. Những thay đổi này gắn liền với tư duy và đặc điểm của “quản lý nguồn nhân lực chiến lược”. Con người từ chỗ được coi là chi phí của tổ chức thì với sự thay đổi này, họ được coi là tài sản, là nguồn “vốn” của tổ chức.

Các nhà quản lý được chủ động trong việc tuyển dụng, sa thải, thăng tiến, chuyển chuyên, duy trì và trả lương công chức. Việc trả lương công chức gắn với quá trình thực thi công vụ và kết quả thực hiện công việc. Tuy nhiên, thực hiện được điều này không dễ dàng bởi nếu hệ thống lương trả theo công việc không được thiết kế chính xác, khoa học sẽ ảnh hưởng đến động cơ và tâm lý làm việc của công chức, do đó ảnh hưởng đến mục tiêu và hiệu quả hoạt động chung của tổ chức. Vấn đề quan trọng nhất là phải xây dựng được các tiêu chí rõ ràng và các công cụ để đo lường hoạt động thực thi công vụ của công chức.

Ngoài ra, trong quản lý công chức các nước đều cố gắng thay đổi văn hoá tổ chức theo hướng quan tâm đến hiệu quả công việc.

Trong quản lý tài chính công, các thay đổi chủ yếu tập trung vào các nội dung sau: áp dụng các thực tiễn quản lý đã thành công của khu vực tư nhân; tập trung vào hoàn thiện hệ thống kiểm toán hoạt động hiệu quả; chú ý đến quá trình thực hiện chứ không chỉ đầu vào; kiểm soát chi phí hoạt động của các tổ chức hành chính nhà nước; ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin vào quản lý tài chính.

2. Sử dụng hệ thống quản lý thực hiện công việc theo định hướng kết quả

Để quản lý theo định hướng kết quả, các cơ quan hành chính nhà nước phải phát triển các kế hoạch chiến lược để gắn kết mục tiêu phát triển của tổ chức với kết quả hoạt động của tổ chức. Cách thức quản lý tập trung vào “thực hiện công việc” và “kết quả công việc” khiến cho các nhà hoạch định chính sách thay đổi từ việc quan tâm tới vấn đề quy trình “quyết định được làm như thế nào” sang kết quả và từ việc quan tâm xem bộ máy hành chính nhà nước chi tiêu như thế nào sang quan tâm tới vấn đề bộ máy hành chính nhà nước làm được những gì. Các nhà quản lý có trách nhiệm đối với kết quả hoạt động của tổ chức. Sự cống hiến của họ được thừa nhận và khen thưởng xứng đáng. Họ cũng được trao quyền chủ động và linh hoạt hơn trong quá trình hoạt động để đạt được mục tiêu đã định. Nhiều tổ chức ứng dụng công nghệ thông tin để quản lý và giám sát quá trình thực hiện công việc của công chức và của cả tổ chức nói chung một cách hiệu quả nhất. Quản lý theo định hướng kết quả đòi hỏi phải có sự thay đổi tư duy và thái độ của các nhà quản lý và lãnh đạo, từ việc tập trung xem “có đạt được mục tiêu hay không” sang xem xét “đạt mục tiêu đó bằng cách nào”. Các nhà quản lý ngoài việc quan tâm đến mục đích, mục tiêu, các chiến lược và biện pháp thực hiện còn phải chú ý đến phản hồi của các nhóm khác nhau để kịp thời điều chỉnh. Các thành viên của tổ chức có vai trò quan trọng trong việc đánh giá các kết quả đạt được của tổ chức cũng như trong việc đề xuất các giải pháp để đạt được mục tiêu.

3. Áp dụng các yếu tố của thị trường trong hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước

Theo xu hướng này, nhiều yếu tố của thị trường như cạnh tranh, đa dạng hoá sự lựa chọn, tạo động lực thông qua các biện pháp mang tính thị trường được áp dụng trong cung cấp dịch vụ công. Tăng cường sử dụng các nguồn lực từ bên ngoài, thông qua mối quan hệ ngày càng chặt chẽ với khu vực tư nhân (ví dụ hợp đồng cung cấp dịch vụ với các tổ chức tư nhân) cũng được quan tâm. Nhiều nước đặt mục tiêu xây dựng một chính phủ giống với doanh nghiệp (business-like government). Các cơ quan hành chính nhà nước ngày càng thay đổi theo hướng có nhiều đặc điểm giống với khu vực tư nhân. Những thay đổi này diễn ra cả bên trong và bên ngoài tổ chức. Các thay đổi bên trong tổ chức bao gồm: áp dụng cạnh tranh, sử dụng các biện pháp tạo động cơ làm việc gắn với thị trường, linh hoạt hơn trong quản lý, điều hành và áp dụng hợp đồng trong hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước. Từ bên ngoài tổ chức, các thay đổi diễn ra theo hướng tăng cường sự lựa chọn trong cung cấp dịch vụ, đảm bảo minh bạch, hiệu quả, đáp ứng được đòi hỏi của công dân và tổ chức, các mục tiêu hoạt động phải được xác định rõ và đo lường được. Tăng cường áp dụng các biện pháp của khu vực tư nhân như sử dụng các hình thức đấu thầu giữa các tổ chức của nhà nước và tổ chức tư nhân trong cung cấp dịch vụ công.

4. Xây dựng một bộ máy hành chính hoạt động theo nhu cầu

Xu hướng chung là các nước đều đặt mục tiêu xây dựng một bộ máy hành chính với các đặc điểm cơ bản sau:

- Đáp ứng nhanh với các yêu cầu hiện tại và tương lai của công dân, tổ chức;
- Chỉ tập trung vào các hoạt động mà các cơ quan hành chính nhà nước nên làm và làm tốt. Để làm được điều này cần phải có cơ sở lý luận và thực tiễn để xác định các nhiệm vụ nhà nước phải thực hiện và các nhiệm vụ do các tổ chức không phải nhà nước đảm nhận;

- Ứng dụng mạnh mẽ công nghệ hiện đại vào quản lý hành chính nhằm thúc đẩy sự hợp tác và cung cấp dịch vụ theo yêu cầu của xã hội. Áp dụng công nghệ thông tin trong quản lý hành chính nhà nước làm thay đổi cách thức hoạt động của chính phủ, vừa đáp ứng được nhu cầu phục vụ ngày càng cao của xã hội, vừa giúp giảm chi phí hoạt động; góp phần cải thiện hiệu quả hoạt động của các cơ quan trong nền hành chính. Công nghệ thông tin cũng được xem là một công cụ chính nhằm tăng cường tính minh bạch và trách nhiệm trong hoạt động của hệ thống hành chính.

5. Tăng cường sự tham gia của nhân dân.

Thực tế cải cách của nhiều nước cho thấy, gia tăng sự tham gia của nhân dân vào hoạt động quản lý hành chính đem lại nhiều lợi ích. Thứ nhất, các quyết định và chính sách của nhà nước được ban hành sát với thực tế hơn nên hiệu quả và hiệu lực được cải thiện hơn. Thứ hai, thông qua sự tham gia vào hoạt động quản lý của nhà nước, lòng tin của nhân dân đối với nhà nước được tăng lên. Theo hướng này, sự thay đổi của hành chính công ở nhiều nước thường tập trung vào: 1) tạo điều kiện để công dân và tổ chức tiếp cận các thông tin về hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước một cách dễ dàng, chính xác và kịp thời hơn. Đây cũng chính là cơ sở đảm bảo tính minh bạch của nền hành chính; 2) gia tăng trách nhiệm trong hoạt động cung cấp dịch vụ công và đa dạng hoá các hình thức phản hồi của các tổ chức và công dân đối với các dịch vụ công; 3) đề cao vai trò quan trọng của công dân trong đánh giá hoạt động của nhà nước. Công dân cần phải được tham gia xây dựng và phát triển các tiêu chí đánh giá hoạt động của các cơ quan nhà nước (nhưng cần lưu ý rằng các quan điểm của công chúng đối với việc cung cấp các dịch vụ công chỉ là một yếu tố trong đánh giá, bên cạnh nhiều yếu tố khác); 4) tăng cường sự tham gia của nhân dân trong hoạch định chính sách và ra các quyết định. Ở nhiều nước có các quy định pháp lý cụ thể về việc bảo đảm sự tham gia của nhân dân trong việc ra quyết định cũng như hoạch định chính sách công ở tất cả các cấp chính quyền.

Sự tham gia của nhân dân trong quản lý nhà nước không chỉ được thực hiện thông qua các đại diện của dân, do dân bầu ra mà ngày nay, cùng với sự phát triển của công nghệ hiện đại, việc người dân tham gia vào hoạch định chính sách và ra các quyết định có thể được thực hiện trực tiếp thông qua trung cầu dân ý (hỏi ý kiến trực tiếp người dân) và đối thoại trực tiếp qua truyền hình hoặc internet.

6. Sử dụng các mối quan hệ hợp tác hơn là cơ cấu thứ bậc trong hoạt động hành chính

Ngày nay các vấn đề của xã hội ngày càng trở nên phức tạp và để giải quyết các vấn đề phức tạp đó một cơ quan, tổ chức đơn lẻ không thể làm được mà cần phải có sự tham gia và phối hợp của nhiều cơ quan, tổ chức khác nhau. Chính vì vậy, nhiều chính phủ trên thế giới đang cố gắng tạo dựng các mối quan hệ hợp tác có hiệu quả giữa các tổ chức hành chính nhà nước, giữa trung ương với địa phương, giữa các cấp hành chính địa phương khác nhau, giữa các tổ chức hành chính nhà nước với các tổ chức xã hội, giữa các tổ chức trong khu vực công và các tổ chức trong khu vực tư...

IV. CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH Ở MỘT SỐ QUỐC GIA TRÊN THẾ GIỚI HIỆN NAY

1. Cải cách hành chính ở Trung Quốc

Từ năm 2003 đến nay, Trung Quốc thực hiện nhiều bước cải cách hành chính với mục tiêu đưa cải cách vào chiều sâu nhằm thực sự thay đổi chức năng của chính quyền theo phương châm: chuyển từ chính quyền vô hạn (cái gì cũng làm) sang chính quyền hữu hạn (quản lý bằng pháp luật, chỉ làm những việc thuộc chức năng đích thực của quản lý hành chính nhà nước).

Trong lĩnh vực cải cách công vụ và công chức, Trung Quốc áp dụng rộng rãi hình thức thi tuyển với nguyên tắc là công khai, bình đẳng, cạnh tranh và tự do, được nhân dân và bản thân công chức đồng tình. Đối với cán bộ quản lý, khi cần bổ sung một chức danh nào đó thì thực hiện việc đề cử công khai và tổ chức

thi tuyển. Theo đánh giá của các cơ quan nghiên cứu Trung Quốc, đây là biện pháp áp dụng yếu tố thị trường để cải cách cơ cấu đội ngũ cán bộ công chức.

Một trong những biện pháp được Trung Quốc áp dụng để tinh giản biên chế có hiệu quả là phân loại cán bộ, công chức. Hằng năm, cán bộ công chức được đánh giá và phân ra 3 loại: xuất sắc, hoàn thành công việc và không hoàn thành công việc. Công chức bị xếp vào loại thứ 3 đương nhiên bị thôi việc.

Đặc biệt, phương thức, nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng để khai thác nguồn nhân lực cho bộ máy hành chính được cải cách, đổi mới cho phù hợp với thời kỳ hiện đại hóa đất nước. Nội dung, chương trình đào tạo được phân thành 3 loại: đào tạo để nhận nhiệm vụ, áp dụng cho những đối tượng chuẩn bị đi làm ở cơ quan nhà nước; đào tạo cho những người đang công tác trong cơ quan nhà nước, chuẩn bị được đề bạt vào vị trí quản lý; bồi dưỡng các chức danh chuyên môn.

Hiện nay, tổng số công chức của Trung Quốc vào khoảng 5 triệu người, trong đó 61% tốt nghiệp đại học trở lên. Biện pháp quan trọng nhất để tinh giản biên chế là sắp xếp lại các đơn vị sự nghiệp; chuyển một bộ phận lớn các đơn vị sự nghiệp công thành doanh nghiệp để xóa bỏ chế độ bao cấp.

Để xây dựng nội dung và chỉ đạo quá trình cải cách hành chính, Trung Quốc thành lập Ủy ban cải cách cơ cấu trung ương trực thuộc Quốc vụ viện và chịu trách nhiệm chung về chương trình cải cách hành chính ở Trung Quốc. Chủ nhiệm Ủy ban là Thủ tướng Chính phủ, Phó Chủ nhiệm Ủy ban là Phó Chủ tịch nước và các thành viên. Ủy ban có một Văn phòng giúp việc với biên chế 52 người và có một số cán bộ hợp đồng, tổng số không quá 100.

2. Cải cách hành chính ở Hàn Quốc

Từ một quốc gia nông nghiệp, kém phát triển trong thập kỷ 60 của thế kỷ XX, chỉ sau hơn 30 năm, Hàn Quốc đã vươn lên trở thành một “con hổ châu Á” và là một trong mười nền kinh tế phát triển nhất thế giới. Mặc dù đã phát triển vượt bậc, nhưng trong hàng thập kỷ, một số bất cập mang tính hệ thống đã

không được giải quyết triệt để nên các bất cập đã trở thành các tác nhân gây ra khủng hoảng tài chính tiền tệ vào năm 1997. Khủng hoảng năm 1997 đã buộc Hàn Quốc đối diện với một nhận thức thực tế là: các phương thức cũ trong điều hành bộ máy nhà nước đã trở nên lạc hậu trong giai đoạn mới và cần có những thay đổi cơ bản để vực lại nền kinh tế của đất nước. Hàn Quốc đã khẩn trương nghiên cứu những bài học kinh nghiệm quốc tế để xây dựng Chương trình cải cách khu vực công, nhằm khắc phục hậu quả của cuộc khủng hoảng tài chính tiền tệ, tập trung trên bốn lĩnh vực chính: hợp tác, tài chính, lao động và khu vực công, trong đó xem việc tăng cường thúc đẩy cơ chế thị trường là nhiệm vụ trọng tâm.

Hàn Quốc đã thành lập Ủy ban đặc trách trực thuộc Tổng thống, chịu trách nhiệm lập kế hoạch ngân sách, cải cách Chính phủ và đưa vào thử nghiệm nhiều ý tưởng cải cách mới, một trong số đó là chế độ lương, thưởng dựa theo đánh giá chất lượng hoạt động của từng cá nhân (hoàn toàn trái với cơ chế trả lương dựa theo cấp bậc kiểu truyền thống), tiến hành giảm biên chế, từng bước thực hiện việc thuê khoán dịch vụ công, mở rộng phạm vi hoạt động của khu vực tư...

Cải cách được tiến hành tại tất cả các đơn vị thuộc khu vực công, với trọng tâm là tái cơ cấu nhằm làm gọn nhẹ bộ máy, áp dụng nguyên tắc cạnh tranh và nguyên tắc chất lượng thực thi công việc, đã xây dựng một hệ thống tiêu chí và đánh giá cải cách, theo đó các Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, theo định kỳ, phải nộp báo cáo cải cách hàng quý cho Ủy ban đặc trách. Kết quả việc thực hiện nhiệm vụ cải cách của từng cơ quan sẽ là cơ sở để tính toán phân bổ ngân sách cho cơ quan này vào năm sau. Đồng thời, việc phản hồi thông tin và chế độ thưởng phạt minh bạch đã khuyến khích việc thực hiện sự cam kết đối với cải cách...

Kết quả thu được từ quá trình cải cách rất khả quan. Về thể chế, đã sửa đổi các quy định của nhà nước để bảo đảm sự thích ứng với sự phát triển nhanh chóng của thị trường trên nguyên tắc giảm bớt sự can thiệp của nhà nước và

giảm chi phí cho người dân. Các lĩnh vực được cải cách về thể chế là quản lý hành chính, nhân sự, quản lý tài chính; quản lý doanh nghiệp công và quản lý lao động. Cải cách tổ chức bộ máy hành chính, chú trọng phân cấp là vấn đề mấu chốt nhất. Về cải cách công vụ và công chức, đã đưa yếu tố cạnh tranh vào chế độ tuyển dụng theo nguyên tắc minh bạch và công khai. Ban hành cơ chế đánh giá công chức đi đôi với điều chỉnh chế độ tiền lương. Đã xây dựng được mạng lưới hạ tầng thông tin thuộc loại tốt nhất trên thế giới, thiết lập xong hệ thống xử lý công việc hành chính trong nội bộ các cơ quan hành chính thông qua mạng điện tử, tiến hành việc cung cấp dịch vụ công thông qua Internet, kể cả việc cung cấp dịch vụ hành chính thông qua điện thoại di động, công khai hoá việc xử lý các vấn đề của dân, của doanh nghiệp trên mạng...

Mặc dù đã đạt được những kết quả nhất định trong cải cách hành chính, nhưng Hàn Quốc vẫn tiếp tục tiến trình cải cách để hoàn thiện hơn nền hành chính hiện nay.

3. Cải cách hành chính ở Singapore

Có diện tích nhỏ, dân số ít, tài nguyên thiên nhiên không có gì, nhưng quốc đảo này là một hình mẫu phát triển kinh tế đầy năng động trong nhiều năm qua và cũng được coi là “một con hổ” của châu Á. Sự thần kỳ trong quản lý và phát triển kinh tế của nước này xuất phát từ việc cải cách hành chính được quan tâm thực hiện từ đầu những năm 70 của thế kỷ XX và có chính sách thu hút nhân tài rõ ràng, đúng đắn. Vào những năm 80, giới lãnh đạo Singapore đề ra phong trào “hướng tới sự thay đổi” mà trọng tâm là đổi mới cơ chế quản lý để thích ứng với sự thay đổi. Đến năm 1991 khởi động chương trình cải cách mang tên “Nền công vụ thế kỷ 21” nhằm xây dựng nền công vụ có hiệu quả, hiệu lực với lực lượng công chức liêm chính, tận tụy, có năng suất lao động và chất lượng dịch vụ cao. Một số biện pháp đồng bộ đã được áp dụng, đó là:

- Áp dụng bộ quy chuẩn ISO 9000 trong bộ máy hành chính, coi đó vừa là công cụ cải tiến lề lối làm việc, vừa là công cụ đánh giá hiệu quả, phân loại công chức.

- Đưa tinh thần “doanh nghiệp” vào hoạt động của bộ máy hành chính mà cốt lõi là lấy hiệu quả làm thước đo.

- Thành lập Ủy ban hỗ trợ doanh nghiệp nhằm tìm hiểu, đánh giá và đề xuất phương án giải quyết các kiến nghị của doanh nghiệp.

- Đề ra Chương trình xoá bỏ cách làm việc quan liêu, nhiều tầng nấc của BMHC với mục tiêu là việc gì cũng phải có cơ quan chịu trách nhiệm.

- Thường xuyên rà soát để loại bỏ những quy định lỗi thời không còn phù hợp.

- Đặc biệt chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức, coi đó là giải pháp cơ bản nhất để xây dựng nền công vụ có hiệu quả.

Từ năm 1983 đến nay, Singapore đã tập trung phát triển cơ sở hạ tầng kỹ thuật cho công nghệ thông tin, tăng cường năng lực cho đội ngũ công chức để áp dụng công nghệ mới, hiện đã cung cấp dịch vụ công thông qua Internet và dự kiến tiến tới giải quyết công việc của dân qua điện thoại di động trong mọi thời điểm. Theo đánh giá của giới chuyên môn, hiện nay Singapore đứng ở nhóm những nước dẫn đầu về tốc độ phát triển chính phủ điện tử và đang bước sang giai đoạn “phát triển công dân điện tử”.

Nhà nước đã có chính sách cụ thể trong việc trả lương xứng đáng cho cán bộ, công chức, qua đó hạn chế tối đa nạn tham nhũng, minh bạch hóa chính phủ, tạo đà cho cán bộ công chức dành hết tâm sức cho công việc được giao. Có chính sách thu hút và sử dụng nhân tài ngoại quốc rất bài bản, từ hàng chục năm nay, Singapore đã xác định rằng, người tài là yếu tố then chốt quyết định khả năng cạnh tranh và phát triển của nền kinh tế với bước đột phá là việc sử dụng nhân tài ngoại quốc trong bộ máy nhà nước. Một Bộ trưởng của Singapore đã tuyên bố, Singapore tích cực tham gia vào “cuộc chiến toàn cầu để giành giật nhân tài”, còn cựu Thủ tướng Lý Quang Diệu từng khẳng định: “Nhân tài nước ngoài là chìa khoá bước tới tương lai”, chính vì thế, “các công ty cần các nhân tài hàng đầu để cạnh tranh trên toàn cầu”.

4. Cải cách hành chính ở Nhật Bản

Là nước không giàu về tài nguyên với dân số khá đông, phần lớn nguyên nhiên liệu phải nhập khẩu, kinh tế bị tàn phá kiệt quệ trong Thế chiến thứ II, nhưng với các chính sách phù hợp, Nhật Bản đã nhanh chóng phục hồi (1945-1954) và phát triển cao độ (1955-1990) khiến cho thế giới hết sức kinh ngạc. Từ thập kỷ 90 thế kỷ XX đến nay, tuy tốc độ phát triển đã chậm lại, song Nhật Bản tiếp tục là một trong các nền kinh tế lớn hàng đầu thế giới.

Cuối năm 1996, Hội đồng cải cách hành chính và cải cách cơ cấu được thành lập, tháng 6/1998 đã ban hành một đạo luật cơ bản về cải cách cơ cấu Chính phủ trung ương và lập ra Ban Chỉ đạo cải cách cơ cấu Chính phủ trung ương và được đánh giá là một cuộc cải cách lớn nhất kể từ thời Minh Trị đến nay. Cải cách hành chính đã được khẩn trương thực hiện vì sau thời gian dài thành công rực rỡ về phát triển kinh tế, đại bộ phận người dân Nhật Bản có tâm lý chung là tự mãn, ngại thay đổi, một bộ phận còn có tính ỷ lại như: cấp dưới chờ đợi cấp trên, thiếu chủ động, không dám tự quyết, nhân dân cũng có tâm lý ỷ lại vào nhà nước. Mục tiêu cải cách của Nhật Bản là xây dựng một chính phủ có bộ máy gọn nhẹ, hiệu quả cao nhằm tăng cường vai trò lãnh đạo của Thủ tướng và nội các. Phương pháp thực hiện là tổ chức lại và giảm số lượng các Bộ, xây dựng hệ thống các cơ quan hành chính độc lập, quy định rõ phạm vi thẩm quyền và nâng cao hiệu quả việc phối hợp công tác giữa các cơ quan; thiết lập một hệ thống tiêu chí nhằm đánh giá các chính sách, tách bộ phận hoạch định chính sách khỏi các cơ quan có chức năng tổ chức, đẩy mạnh tư nhân hóa, thuê khoán bên ngoài một loạt dịch vụ

Kết quả thu được rất đáng khích lệ, bộ máy Chính phủ ở trung ương được thu gọn đáng kể, từ 23 Bộ và một Văn phòng xuống còn 12 Bộ và một Văn phòng; số lượng các tổ chức bên trong của các cơ quan hành chính giảm đáng kể, từ 128 đơn vị cấp vụ, cục và tương đương thuộc các cơ quan hành chính trước đây, nay đã giảm xuống còn 96 đơn vị; từ 1.600 đơn vị cấp phòng và tương đương thuộc các cơ quan, tổ chức, nay giảm xuống còn 995 đơn vị. Số

lượng công chức làm việc tại các cơ quan hành chính giảm khoảng 300.000 người và sẽ còn tiếp tục giảm trong thời gian tới; vai trò của Văn phòng Nội các đã được nâng tầm so với các Bộ; tăng cường quyền lực và khả năng kiểm soát của Thủ tướng đối với các Bộ. Trước cải cách, đa phần các chính sách được các Bộ đề xuất, sau cải cách thì những chính sách quan trọng có tầm chiến lược được Thủ tướng chỉ đạo và đề xuất...

V. NHẬN XÉT TỪ CÔNG CUỘC CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH Ở CÁC NƯỚC VÀ BÀI HỌC CHO VIỆT NAM

Qua công cuộc cải cách của các quốc gia chúng ta có thể rút ra một số nhận xét và bài học dành cho Việt Nam trong công cuộc cải cách Hành chính như sau:

1 - Tuy trình độ phát triển và đặc điểm lịch sử, kinh tế - xã hội khác nhau, nhưng các nước đều coi cải cách hành chính là nhiệm vụ quan trọng, là mối quan tâm hàng đầu của mỗi nước, là nhiệm vụ thường xuyên của các chính phủ. Mục tiêu của cải cách hành chính là để thích ứng với tình hình mới, giải quyết hữu hiệu những vấn đề mới về kinh tế - xã hội nảy sinh trong xu thế hội nhập quốc tế; đồng thời nhanh chóng khắc phục sự bất cập của bộ máy hành chính, xóa bỏ tình trạng quan liêu, tham nhũng của công chức nhà nước.

2 - Nội dung cải cách hành chính tập trung vào 4 lĩnh vực: cải cách thể chế; điều chỉnh chức năng và cơ cấu tổ chức bộ máy nhà nước; nâng cao chất lượng dịch vụ công và xây dựng chính phủ điện tử. Trên tất cả các lĩnh vực, mọi nỗ lực cải cách đều nhằm hướng vào mục tiêu giảm gánh nặng hành chính cho người dân và doanh nghiệp, hạn chế quan liêu và chi tiêu công; điều chỉnh chức năng bộ máy hành chính để giảm sự can thiệp trực tiếp của nhà nước bằng sự khuyến khích và hỗ trợ; và cuối cùng là nhằm phát triển kinh tế - xã hội.

3 - Bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức được xác định là giải pháp quan trọng hàng đầu để tăng cường hiệu quả, hiệu lực của bộ máy hành chính nhà nước. Xây dựng kế hoạch đào tạo phù hợp, đào tạo dài hạn kết

hợp với đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn theo chức danh và vị trí công tác. Đặc biệt, chính phủ nhiều nước đã quan tâm đầu tư tài chính cho công tác này, coi đó là nguồn kinh phí đầu tư cho tương lai.

4 - Hiện đại hóa chính phủ, xây dựng chính phủ điện tử là một trong những mục tiêu trọng tâm của chương trình cải cách hành chính ở các nước. Để làm được điều này, một số nước đã chú trọng đào tạo con người, sau đó mới là đầu tư xây dựng cơ sở vật chất kỹ thuật.

5 - Để hạn chế quan liêu, tham nhũng trong bộ máy nhà nước, Chính phủ một số nước đã xây dựng một nền hành chính công khai, dân chủ, gần dân với các giải pháp hiệu quả là: quy định rõ chế độ trách nhiệm công chức; công khai, minh bạch hoạt động của cơ quan hành chính; loại bỏ quy trình, thủ tục phiền hà, sách nhiễu, gây tốn kém cho người dân và doanh nghiệp.

6 - Chính phủ các nước chú trọng khâu xây dựng, quản lý, triển khai và kiểm soát quá trình cải cách; chủ động, có tầm nhìn và quyết tâm chính trị cao; tạo ra sự đồng tình, ủng hộ của toàn xã hội đối với mục tiêu và phương hướng cải cách; lựa chọn lĩnh vực then chốt để đột phá với lộ trình và bước đi phù hợp; kết hợp xây dựng đội ngũ cán bộ chuyên trách để đề xuất ý kiến cải cách hành chính với tham khảo ý kiến chuyên gia và người dân.

Ở Việt Nam, cải cách hành chính đang diễn ra mạnh mẽ ở các cấp, các ngành và trong hầu hết các lĩnh vực của đời sống xã hội. Tuy nhiên, cần quan niệm cải cách hành chính là một quá trình thường xuyên, liên tục. Có những vấn đề nảy sinh từ thực tiễn quản lý đòi hỏi phải cải cách để tạo ra sự thay đổi. Sự thay đổi đó là nhằm loại bỏ những cái cũ, những cái lạc hậu không còn phù hợp hay kìm hãm sự phát triển. Ở góc độ này, cải cách hành chính luôn đi sau thực tiễn quản lý để giải quyết những vấn đề nảy sinh trong quá trình quản lý. Ở một góc độ khác, có những vấn đề đòi hỏi các nhà hành chính phải dự đoán, dự báo, đi trước đón đầu để chủ động tạo ra những thay đổi cần thiết. Những thay đổi do cải cách hành chính đem lại ở góc độ này mang tính chủ động hơn và có nhiều khả năng tạo ra được các bước đột phá hơn. Với những lý do đó, việc nghiên

cứu các xu hướng thay đổi của hành chính công ở các nước trên thế giới đang diễn ra trong giai đoạn hiện nay có một ý nghĩa nhất định đối với quá trình cải cách hành chính ở Việt Nam.

KẾT LUẬN

Trên đây là một số nội dung cơ bản về công tác cải cách hành chính công của các nước, hy vọng những kinh nghiệm của các nước bạn sẽ một trong những bài học giúp Việt Nam có những bước đi nhanh và hiệu quả hơn trong nỗ lực *“xây dựng được một nền hành chính phục vụ trong sạch, minh bạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa phục vụ người dân, doanh nghiệp và xã hội”*.



HẾT