

# MÃY Ý KIẾN TRAO ĐỔI VỀ QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT CÔNG VỤ

■ Ths. NGUYỄN DUY PHƯƠNG (\*)

Vấn đề xây dựng và hoàn thiện pháp luật về công vụ của công chức hành chính đã được Đảng và Nhà nước ta đặt ra hơn 20 mươi năm qua. Từ Nghị quyết lần thứ 8 Ban Chấp hành Trung ương (BCHTW) Đảng khoá VII đã xác định "Xây dựng và từng bước hoàn thiện chế độ công vụ và qui chế công chức" (1); đến Hội nghị lần thứ 3 (khoá VIII) vấn đề này lại được xác định trong Nghị quyết "Về xây dựng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước" (2). Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng một lần nữa đề cập đến vấn đề này. Tuy nhiên cho đến nay vấn đề xây dựng và hoàn thiện pháp luật về công vụ công chức hành chính vẫn còn là vấn đề cấp thiết, bởi lẽ pháp luật về công vụ vẫn chưa hoàn thiện, chưa đáp ứng nhu cầu xây dựng đội ngũ công chức trong giai đoạn hiện nay; nhiều văn bản còn mâu thuẫn, chồng chéo, hiệu lực pháp lý thấp, nhiều qui định chưa được hướng dẫn thi hành, vì vậy việc hoàn thiện pháp luật về công vụ của công

chức hành chính là một yêu cầu tất yếu khách quan. Do đó việc nghiên cứu, xác định quan điểm để hoàn thiện pháp luật công vụ của công chức hành chính là rất cần thiết.

Qua việc nghiên cứu lý luận cũng như thực trạng pháp luật công vụ công chức hành chính, theo tôi, để hoàn thiện pháp luật công vụ của công chức hành chính trong giai đoạn hiện nay cần phải quán triệt những quan điểm sau:

## 1. Hoàn thiện pháp luật công vụ của công chức hành chính dựa trên đường lối đổi mới của Đảng

Pháp luật công vụ của công chức hành chính có ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng, đến việc nâng cao năng lực của đội ngũ công chức trong nền kinh tế thị trường. Vấn đề này đã được đặt ra ngay từ Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI (15- 18/12/1986) đã khẳng định: "Tăng cường bộ máy nhà nước từ trung ương đến địa phương và cơ sở thành một hệ thống thống nhất, có sự phân công rành mạch nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm từng cấp theo

nguyên tắc tập trung dân chủ, phân biệt chức năng quản lý hành chính – kinh tế với quản lý sản xuất – kinh doanh... thực hiện qui chế làm việc khoa học, có hiệu suất cao; xây dựng bộ máy gọn nhẹ có chất lượng cao, với một đội ngũ cán bộ có phẩm chất chính trị và năng lực quản lý nhà nước, quản lý kinh tế, quản lý xã hội" (3).

Trên cơ sở đường lối của Đảng, ngay từ năm 1986 và đặc biệt sau khi ban hành Hiến pháp 1992, chúng ta đã tiến hành xây dựng một cơ chế quản lý mới, đồng thời với việc xây dựng cơ chế điều chỉnh pháp luật về công vụ của công chức hành chính cũng được triển khai.

Vào thời điểm lịch sử này, đất nước ta sau một thời gian dài xây dựng nền kinh tế tập trung kế hoạch hóa đã tạo nên một nền hành chính quan liêu. Hệ thống pháp luật nói chung và pháp luật điều chỉnh hoạt động công vụ của công chức hành chính nói riêng vừa thiếu vừa lạc hậu, chồng chéo. Các tệ quan liêu, cửa quyền, hách dịch, tùy tiện phát sinh ngày càng nhiều trong hoạt động công vụ. Một số công chức

(\*) Đại học Huế

vừa yếu kém về trình độ năng lực vừa suy thoái về đạo đức phẩm chất; kỷ luật, kỷ cương bị xâm phạm, hiện tượng tham ô, hối lộ nảy sinh ngày càng nhiều. Đứng trước thực trạng đó việc xây dựng và hoàn thiện pháp luật về công vụ của công chức hành chính là một yêu cầu cấp bách và tất yếu khách quan.

Nghị quyết Trung ương 8 khóa VII một lần nữa nhấn mạnh: "Xây dựng và từng bước hoàn thiện chế độ công vụ và qui chế công chức, chú trọng cả yêu cầu về phẩm chất, đạo đức và trình độ, năng lực. Tiếp tục đổi mới và hoàn thiện hệ thống ngạch, bậc công chức và cải tiến chế độ tiền lương, gắn trách nhiệm với quyền hạn, nhiệm vụ với chính sách đãi ngộ. Chú trọng bồi dưỡng tài năng trong Đảng, ban hành qui chế tuyển dụng và đề bạt qua thi tuyển và qua kiểm tra sát hạch..." (4).

Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ IX cũng xác định: "Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong sạch có năng lực, hoàn thiện chế độ công vụ, qui chế cán bộ công chức, coi trọng cả năng lực đạo đức, bảo đảm tính nghiêm túc, trung thực trong thi tuyển cán bộ, công chức. Đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức trước hết là cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý, về đường lối chính sách, kiến thức và kỹ năng quản lý hành chính nhà nước. Sắp xếp lại đội ngũ cán

bộ, công chức, theo đúng chức danh tiêu chuẩn. Định kỳ kiểm tra đánh giá chất lượng cán bộ, công chức, kịp thời thay thế các cán bộ công chức yếu kém, thoái hóa. Tăng cường cán bộ cho cơ sở, có chế độ chính sách đào tạo bồi dưỡng, đãi ngộ đối với cán bộ xã, phường, thị trấn" (5).

Như vậy, có thể thấy trước năm 1986 pháp luật công vụ của công chức hành chính ở nước ta còn thiếu nhiều văn bản điều chỉnh, đặc biệt là các văn bản có hiệu lực pháp lý cao. Trình độ năng lực của công chức chưa đáp ứng nhu cầu nhiệm vụ, chưa tương xứng để có thể hội nhập với các nước trong khu vực và trên thế giới. Nghị quyết Trung ương 8 vạch ra một chiến lược cụ thể, đầy đủ để xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật điều chỉnh hoạt động công vụ của công chức hành chính. Điều này cũng được đề cập trong bài phát biểu của đồng chí Tổng Bí thư Đỗ Mười tại Hội nghị lần thứ 3 BCH TƯ (khóa VIII): "Hiện nay đất nước ta đang chuyển sang thời kỳ phát triển mới; xuất hiện những vận hội thời cơ lớn, cần ra sức tận dụng, đi liền với những khó khăn thử thách mà chúng ta nhất định phải vượt qua. Có những tồn tại từ cơ chế cũ phải tiếp tục khắc phục, có cả những vấn đề nảy sinh trong quá trình chuyển sang cơ chế mới cần phải giải quyết, có yêu cầu mở rộng quan hệ đối ngoại và

kinh tế đối ngoại, hội nhập với khu vực và thế giới. Tình hình đó đòi hỏi đội ngũ cán bộ, công chức của chúng ta phải có đầy đủ phẩm chất chính trị và kiến thức, phải hết sức kiên định, vững vàng đồng thời rất thông minh và sáng tạo"... (6).

Để đáp ứng những nhu cầu đó, khi xây dựng pháp luật về công vụ của công chức hành chính phải xuất phát từ những quan điểm của Đảng được vạch ra trong Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII:

*– Phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa.*

Có thể thấy, trước yêu cầu của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước cần phải có một cơ chế điều chỉnh pháp luật về công vụ của công chức hành chính hoàn thiện để có thể tạo ra một đội ngũ công chức đáp ứng nhu cầu nhiệm vụ của giai đoạn mới.

Đảng ta khẳng định: "Đổi mới cán bộ lãnh đạo các cấp là mắt xích quan trọng nhất... cán bộ và công tác cán bộ thực sự là yêu cầu vừa cơ bản vừa bức xúc, đòi hỏi phải đổi mới từ quan điểm, phương pháp, chính sách, tổ chức" (7).

Do vậy, vấn đề xây dựng một hệ thống pháp luật, một chế độ công vụ hợp lý, đổi mới việc quản lý cũng như xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức là một trong những nhiệm vụ cực kỳ quan trọng để bảo đảm cho

sự thành công cho công cuộc đổi mới toàn diện của nước ta.

Việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của nhà nước, thực hiện các chương trình phát triển kinh tế xã hội phụ thuộc trước hết vào trình độ và năng lực của đội ngũ công chức, đặc biệt là những công chức giữ vai trò lãnh đạo, quản lý. Người công chức cần hội tụ các điều kiện về chính trị, phẩm chất đạo đức cách mạng, am hiểu và thành thạo nghiệp vụ, khả năng quản lý tổ chức và kiểm tra của công chức lãnh đạo. Trong giai đoạn hiện nay, yêu cầu của công cuộc đổi mới với qui mô rộng lớn, năng lực, vai trò và chức năng quản lý nhà nước ngày càng mở rộng và phức tạp hơn cần đòi hỏi đội ngũ công chức phải nâng cao trình độ.

Hiện nay Đảng và Nhà nước ta đang tiến hành cải cách bộ máy nhà nước nói chung, cải cách nền hành chính quốc gia nói riêng. Một trong những nội dung cơ bản và thiết yếu nhất đó là vấn đề hoàn thiện chế độ công vụ và nâng cao năng lực của đội ngũ công chức. Từ yêu cầu đó mà Đảng đã đề ra "chiến lược xây dựng đội ngũ công chức trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước".

Xuất phát từ nhu cầu nhiệm vụ của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, nhằm thực hiện thắng lợi mục tiêu "dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ và

văn minh, vững bước tiến lên chủ nghĩa xã hội", việc đổi mới công tác cán bộ có vai trò quyết định thực hiện thắng lợi mục tiêu đó.

Qua đó cho thấy hoàn thiện pháp luật công vụ của công chức hành chính là một công việc cấp bách, có tính quyết định sự thành bại của công cuộc đổi mới, sự thành công của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

*— Quán triệt quan điểm giai cấp công nhân của Đảng, phát huy truyền thống yêu nước và đoàn kết dân tộc.*

Nhà nước ta là nhà nước vô sản, nhà nước của liên minh giai cấp công nhân và nông dân, các tầng lớp trí thức và những người lao động khác. Do đó phải luôn luôn giữ vững bản chất giai cấp, bản chất nhà nước "của dân, do dân, vì dân". Điều này đòi hỏi phải thường xuyên giáo dục, bồi dưỡng lập trường tư tưởng, quan điểm của Đảng, của Bác Hồ cho đội ngũ công chức. Do nền hành chính nước ta lệ thuộc vào chính trị, thực hiện đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước, nên cần tăng cường đội ngũ công chức xuất thân từ giai cấp công nhân. Bên cạnh đó phải phát huy dân chủ, xem công vụ là sự nghiệp của toàn dân, không phân biệt đảng viên hay người chưa vào Đảng, người định cư trong nước hay người Việt Nam định cư ở nước ngoài, phát huy sức

mạnh toàn dân, kế thừa và phát triển những truyền thống tốt đẹp để xây dựng đội ngũ công chức trong giai đoạn mới.

*— Gắn việc hoàn thiện pháp luật công vụ của công chức hành chính với xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, xây dựng tổ chức và đổi mới cơ chế chính sách.*

Cải cách tổ chức và đổi mới cơ chế là những nội dung quan trọng của công cuộc đổi mới. Việc hoàn thiện pháp luật về công vụ của công chức hành chính phải gắn liền với việc đổi mới cơ chế, chính sách tuyển dụng, sử dụng, quản lý công chức. Phải qui định về điều kiện, tiêu chuẩn cũng như qui trình thi tuyển, xét tuyển khi tuyển dụng, đề bạt công chức, chỉ tuyển dụng khi có nhu cầu, khi đủ tiêu chuẩn; không vì chỗ ngồi mà lập ra tổ chức, tránh trường hợp công chức được tuyển chọn không đảm nhận một chức năng nào trong tổ chức, trở thành người thừa trong cơ quan, đơn vị.

*— Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với việc xây dựng và hoàn thiện cơ chế điều chỉnh pháp luật về công vụ của công chức hành chính trong giai đoạn hiện nay.*

Ở nước ta, Hiến pháp 1992 xác định Đảng Cộng sản Việt Nam là lực lượng lãnh đạo nhà nước và xã hội; sự lãnh đạo của Đảng là toàn diện trên mọi lĩnh vực đời sống xã hội.

Đối với việc xây dựng và hoàn thiện cơ chế điều chỉnh pháp luật về công vụ của công chức hành chính trong giai đoạn hiện nay sự lãnh đạo của Đảng là hết sức quan trọng. Sự lãnh đạo của Đảng thông qua các tổ chức, thông qua vai trò "đầu tàu, gương mẫu" của từng đảng viên trong các cơ quan, đơn vị. Đảng lãnh đạo bằng các hình thức như: vạch ra đường lối, chính sách, những chủ trương cụ thể về việc xây dựng cơ chế, về qui hoạch cán bộ, công chức, về quản lý về đào tạo bồi dưỡng công chức ... trên cơ sở đó nhà nước thể chế hóa đường lối của Đảng, thành pháp luật và tổ chức, quản lý, điều hành.

## **2. Hoàn thiện pháp luật về công vụ của công chức hành chính theo định hướng cải cách nền hành chính quốc gia.**

Cải cách nền hành chính quốc gia là nhiệm vụ trọng tâm của việc xây dựng và hoàn thiện nhà nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam hiện nay, với mục tiêu: "Nhằm xây dựng một nền hành chính trong sạch, có đủ năng lực, sử dụng đúng quyền lực và từng bước hiện đại hóa để quản lý có hiệu lực và hiệu quả công việc của nhà nước, thúc đẩy xã hội phát triển lành mạnh, đúng hướng, phục vụ đắc lực đời sống nhân dân, xây dựng nếp sống và làm việc theo pháp luật xã hội chủ nghĩa" (8).

Để cải cách nền hành chính quốc gia, cần phải có một chương trình tổng thể, dài hạn. Đại hội đại biểu Đảng Cộng sản Việt Nam lần thứ IX (tháng 4 /2001) tiếp tục khẳng định: "Mục tiêu xây dựng nền hành chính nhà nước dân chủ, trong sạch vững mạnh, từng bước hiện đại hóa, đã đưa ra một loạt chủ trương, giải pháp có ý nghĩa quan trọng cho việc cải cách hành chính trong thời gian tới như: xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong sạch có năng lực; thiết lập trật tự kỷ cương, chống quan liêu, tham nhũng" (9).

Trên tinh thần Nghị quyết, ngày 17/9/2004 Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định 136/2001/QĐ-TTg phê duyệt Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010.

Với Chương trình tổng thể về cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010, đây là lần đầu tiên trong tiến trình cải cách nền hành chính, chúng ta có một chương trình có tính chiến lược, dài hạn. Điều này giúp cho Chính phủ có thể chủ động và có kế hoạch trong quá trình tiến hành các nội dung cải cách.

Chương trình tổng thể về cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010 cũng đã xác định rõ 4 nội dung cải cách là: cải cách thể chế, cải cách bộ máy hành chính, xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức và cải cách tài

chính công. Chương trình cũng đã xác định rõ các mục tiêu của quá trình cải cách hành chính.

Đối với việc hoàn thiện pháp luật công vụ của công chức hành chính cũng phải tiến hành theo đúng định hướng của công cuộc cải cách nền hành chính quốc gia. Để bảo đảm nội dung đó phải tiến hành: Nâng cao chất lượng hoạt động lập pháp, lập qui để có những văn bản có chất lượng điều chỉnh hoạt động công chức, công vụ.

Đây là mục tiêu quan trọng nhất được đề ra trong Chương trình tổng thể về cải cách hành chính Nhà nước giai đoạn 2001-2010.

"Hoàn thiện hệ thống thể chế hành chính, cơ chế chính sách phù hợp với thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, trước hết là các thể chế về kinh tế, về tổ chức và hoạt động của hệ thống hành chính. Tiếp tục đổi mới qui trình xây dựng và ban hành văn bản qui phạm pháp luật, khắc phục tình trạng cục bộ trong việc chuẩn bị soạn thảo các văn bản; đề cao trách nhiệm của từng cơ quan trong quá trình xây dựng thể chế, phát huy dân chủ, huy động trí tuệ của nhân dân để nâng cao chất lượng văn bản qui phạm pháp luật" (10).

Tăng cường công tác lập qui của Chính phủ để kịp thời cụ thể hóa các văn bản của Quốc hội, Ủy ban Thường vụ

Quốc hội, tránh tình trạng Luật, Pháp lệnh có hiệu lực nhưng không thể thi hành vì chưa có Nghị định, Thông tư hướng dẫn thi hành. Bảo đảm việc ban hành văn bản pháp qui đúng thẩm quyền, tránh sự chồng chéo mâu thuẫn của các văn bản pháp qui, cần có những qui định kịp thời để điều chỉnh những vấn đề chưa có Luật, Pháp lệnh, điều chỉnh.

### **3. Hoàn thiện pháp luật công vụ của công chức hành chính nhằm xây dựng nền công vụ đáp ứng nhu cầu hội nhập quốc tế.**

Trong quá trình phát triển, mỗi quốc gia có một định hướng khác nhau, có những lợi ích khác nhau, tuy nhiên cũng có những vấn đề chung mà tất cả các quốc gia dù theo chế độ chính trị nào cũng đều quan tâm, cần có sự hợp tác để cùng nhau giải quyết và cùng nhau phát triển. Do đó vấn đề toàn cầu hóa là một xu thế tất yếu hiện nay.

Với nước ta, vấn đề hội nhập đã được Đảng và Nhà nước đặt ra từ khi chuyển sang nền "kinh tế hàng hóa nhiều thành phần theo cơ chế thị trường". Thực hiện đường lối đối ngoại "mở cửa" Việt Nam muốn thiết lập quan hệ ngoại giao với tất cả các quốc gia, không phân biệt chế độ chính trị, trên cơ sở bình đẳng, tôn trọng độc lập, chủ quyền, không can thiệp vào công việc nội bộ của nhau và các bên cùng có lợi.

Cũng như bất kỳ quốc gia nào khác, khi xây dựng nền kinh tế thị trường chúng ta không thể "đóng cửa" mà phải "mở cửa" để hợp tác, hội nhập. Đại hội Đảng Cộng sản Việt Nam lần thứ IX đã khẳng định: "Tiếp tục chính sách mở cửa và chủ động hội nhập kinh tế quốc tế để phát triển, tích cực chuẩn bị các điều kiện về kinh tế, thể chế, cán bộ... để thực hiện thành công quá trình hội nhập trên cơ sở phát huy nội lực, bảo đảm độc lập tự chủ, bình đẳng và cùng có lợi" (11).

Đối với việc hoàn thiện pháp luật công vụ của công chức hành chính cũng phải được tiến hành theo định hướng trên.

Trong quá trình hội nhập không tránh khỏi những xung đột pháp luật giữa pháp luật Việt Nam và pháp luật của các nước trong khu vực cũng như trên thế giới. Điều đó đòi hỏi pháp luật Việt Nam phải từng bước thay đổi cho phù hợp. Trong những năm qua chúng ta cũng đã tiến hành sửa đổi bổ sung, ban hành mới nhiều văn bản pháp luật, đặc biệt là ở các lĩnh vực hành chính, kinh tế để chủ động hội nhập.

Trong lĩnh vực quản lý hành chính và hoạt động công vụ, thể chế hành chính, bộ máy hành chính của nước ta cũng từng bước được thay đổi theo hướng "đơn giản, gọn nhẹ, hoạt động có hiệu quả". Cách thức lễ lối làm việc của bộ máy hành chính, của đội

ngũ công chức cũng từng bước được thay đổi, tạo điều kiện cho hoạt động hợp tác quốc tế trong các lĩnh vực như: đầu tư nước ngoài, xuất nhập cảnh, xuất nhập khẩu.

Chúng ta cũng đã học hỏi nhiều kinh nghiệm của nước ngoài, như trong việc cải cách thủ tục hành chính. Đây là lĩnh vực mà Đảng và Nhà nước hết sức quan tâm và cũng là lĩnh vực khó khăn phức tạp nhất trong tiến trình cải cách nền hành chính quốc gia. Thủ tục hành chính phức tạp, phiền hà, chồng chéo mâu thuẫn là một trong những rào cản cho sự hội nhập quốc tế của nước ta, nó cản trở quá trình hợp tác đầu tư của các quốc gia vào Việt Nam. Cho đến nay, về cơ bản thủ tục hành chính ở nước ta đã được cải cách, tạo điều kiện thuận lợi cho các hoạt động hợp tác quốc tế trên các lĩnh vực kinh tế, văn hóa - xã hội, khoa học công nghệ.v.v...

Trong hoạt động lập pháp, lập qui chúng ta cũng đã từng bước cải tiến, quy trình soạn thảo chặt chẽ hơn, chất lượng văn bản ngày càng cao, khi ban hành các văn bản đã xem xét đến các yếu tố thời đại.

Trong giai đoạn hiện nay vấn đề toàn cầu hóa là cơ hội thuận lợi cho nước ta hội nhập, tuy nhiên bên cạnh những thuận lợi cũng không ít khó khăn mà chúng ta phải vượt qua. Đối với việc hoàn thiện pháp luật công vụ của công chức hành chính, những

khó khăn đó là: do trong một thời gian dài chúng ta duy trì cơ chế tập trung quan liêu, xây dựng nền kinh tế tập trung kế hoạch hóa, quản lý nền kinh tế bằng những mệnh lệnh hành chính; nên ít chú trọng đến việc xây dựng pháp luật, dẫn đến hệ thống pháp luật có nhiều hạn chế như: mâu thuẫn, chồng chéo, chưa phù hợp, thậm chí lạc hậu, khả năng điều chỉnh kém.

Chúng ta cũng chưa chú trọng đúng mức việc nghiên cứu pháp luật của các nước khác, thông tin pháp luật nước ngoài còn hạn chế và do sự khác nhau về chế độ chính trị, cho nên khi tiếp thu, học hỏi kinh nghiệm lập pháp, hành pháp của nước ngoài cũng cần có chọn lọc. Mặt khác, chúng ta mới thực hiện sự quản lý xã hội bằng pháp luật, mới bước đầu xây dựng nhà nước pháp quyền, cho nên trình độ pháp lý, ý thức pháp luật của nhân dân nói chung và đội ngũ công chức nói riêng chưa cao.

Quá trình toàn cầu hóa đòi hỏi hệ thống pháp luật điều chỉnh hoạt động công vụ cũng phải từng bước hoàn thiện, muốn làm được điều này bên cạnh việc nghiên cứu thực trạng nền công vụ nhà nước ta cũng cần tiếp thu những kinh nghiệm của các nước khác để có thể ban hành các văn bản pháp luật phù hợp.

Tóm lại, hoàn thiện pháp luật công vụ của công chức

hành chính và xây dựng đội ngũ công chức ở nước ta hiện nay là một trong những nội dung quan trọng của công cuộc đổi mới, là một nhiệm vụ cấp bách và không ít khó khăn phức tạp.

Qua việc nghiên cứu những quy định hiện hành của pháp luật về công chức, cho thấy, kể từ khi thực hiện công cuộc đổi mới đến nay Đảng và Nhà nước ta đã ban hành

nhiều văn bản pháp luật để điều chỉnh về lĩnh vực này. Đây là cơ sở pháp lý quan trọng để xây dựng đội ngũ công chức trong giai đoạn hiện nay, tuy nhiên hệ thống văn bản pháp luật điều chỉnh về công chức công vụ vẫn còn nhiều vấn đề bất cập cần phải sửa đổi bổ sung, hoàn thiện hơn nữa để điều chỉnh có hiệu quả hơn ●

#### **Ghi chú:**

(1) *Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Hội nghị lần thứ VII Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.*

(2), (4) *Đảng Cộng sản Việt Nam (1996), Văn kiện Hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VII, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.*

(3) *Đảng Cộng sản Việt Nam (1986), Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VI, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.*

(5), (7), (8), (9), (11) *Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.*

(6) *Đảng Cộng sản Việt nam (1996), Văn kiện Hội nghị lần thứ 3 VIII Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.*

(10) *Chương trình tổng thể cải cách hành chính Nhà nước giai đoạn 2001-2010.*

#### **Tài liệu tham khảo:**

- *Bộ Nội vụ (2005), Báo cáo số 3337/BC-BNV về kết quả thực hiện Chương trình xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước giai đoạn 1 (2001-2005)*

- *Ban Tổ chức Cán bộ Chính phủ, Xây dựng nền công chức (đề án cải cách hành chính), Hà Nội - 2001*

- *Nguyễn Trọng Điều (2006): Nghiên cứu cơ sở khoa học hoàn thiện chế độ công vụ ở Việt Nam; đề tài khoa học cấp nhà nước*

- *Học viện Hành chính Quốc gia Hà Nội (2000). Những giải pháp thúc đẩy nhanh cải cách hành chính giai đoạn 2001-2010, Hà Nội*

- *Viện nghiên cứu Nhà nước và pháp luật (2000): Những luận cứ của việc hoàn thiện nhà nước CHXHCN Việt Nam trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước".*