

VẬN DỤNG KHOA HỌC TỔ CHỨC TRONG THỰC TIỄN CẢI CÁCH NỀN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Nguyễn Thị Ngọc Mai^{*}
Nguyễn Thị Bích Ngọc^{**}

Tóm tắt: Cải cách hành chính (CCHC) là một yêu cầu bức thiết hiện nay của Việt Nam, nhằm hướng tới mục tiêu "xây dựng một nền hành chính dân chủ, trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức (CBCC) có phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu của công cuộc xây dựng và phát triển đất nước...". Vì vậy, cần phải vận dụng các quan điểm, nguyên tắc, yêu cầu, phương pháp của khoa học tổ chức (KHTC) trong xác định cơ cấu tổ chức, thiết kế tổ chức và cơ chế vận hành, hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước ở trung ương cũng như địa phương nhằm thực hiện mục tiêu sắp xếp tổ chức bộ máy hiệu quả theo tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW.

Từ khóa: hành chính, khoa học tổ chức, cải cách hành chính

Abstract: Public administration reform (PAR) is a current urgent requirement of Vietnam, aiming to "build a democratic, clean, strong, professional, effective administration." build a contingent of cadres and civil servants with quality and capacity to meet the requirements of the country's construction and development ... ". Therefore, it is necessary to apply the views, principles, requirements and methods of organizational science in determining the organizational structure, organizational design and operation mechanism, operation of the apparatus. State administration at central and local levels to achieve the goal of reorganizing effective apparatus in the spirit of Resolution No. 18-NQ / TW.

Keywords: administrative, organizational science, administrative reform

Ngày nhận bài: 12/8/2019 Ngày sửa bài: 20/9/2019 Ngày duyệt đăng: 25/12/2019

1. Khái niệm "tổ chức" trong khoa học tổ chức và thuyết tổ chức quản lý

Khái niệm tổ chức được tiếp cận từ hai góc độ chính: thứ nhất, tiếp cận từ góc độ danh từ thì "tổ chức" như là một thực thể xã hội với những chức năng nhiệm vụ rõ ràng, có cơ cấu tổ chức, có cơ sở vật chất, đang hoạt động, đang tồn tại; thứ hai, tiếp cận từ góc độ động từ thì "tổ chức" là một hoạt động, chỉ tập hợp các hoạt động được chuẩn bị và thực hiện trong một thời gian nhất định nhằm đạt được một mục tiêu

^{*} TS. Trường Đại học Nội vụ Hà Nội; ^{**} ThS, Đại học Dân tộc Quảng Tây - Trung Quốc

nào đó [1].

Ở góc độ thứ nhất, tổ chức được nhìn nhận như một hệ thống, trong đó các phần tử của hệ thống có mối liên hệ mật thiết với nhau và được bố trí, sắp xếp theo một trật tự nhất định. Tổ chức trong cách tiếp cận này là một đơn vị xã hội chính thể có tổ chức bộ máy, hệ thống thiết chế, xác lập các mối quan hệ về quyền lực và nghiệp vụ cụ thể theo yêu cầu công tác nhằm tạo dựng môi trường thuận lợi cho các hoạt động để đạt được mục tiêu chung. Từ góc độ này, tổ chức có vị trí, vai trò, cấu trúc và những chức năng nhất định làm cho nó có trật tự, nền nếp và hoạt động có hiệu quả. Ví dụ, Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội...

Ở góc độ thứ hai, tổ chức được hiểu là một hoạt động tổng hợp các biện pháp, giải pháp có liên quan với nhau, được sắp xếp theo một trật tự, nhằm tác động vào một thực thể xã hội, một mặt hoạt động của con người nhằm tạo ra sức mạnh, hay động lực tổng hợp để thực hiện mục tiêu chung. Từ góc độ này, KHTC được xem như là một quá trình liên kết, sắp xếp giữa những con người để cùng thực hiện nhiệm vụ chung nhằm đạt được hiệu quả cao nhất trong những điều kiện môi trường luôn biến đổi.

Lý thuyết tổ chức quản lý là nền tảng của KHTC ngày nay do Weber khởi xướng quan niệm rằng, trong hệ thống tổ chức, mỗi tổ chức cấu thành hệ thống lại có tính đặc thù của nó, tính đặc thù của tổ chức xác lập bản sắc của tổ chức, tạo nên

sự khác biệt với các tổ chức khác trong hệ thống, tạo ra sự đa dạng tổ chức của hệ thống. Chính sự đa dạng này tạo ra đột phá, phát huy sức mạnh của từng cá thể, tạo động lực cho tổ chức phát triển.

Bộ máy thư lại do Weber thiết kế đã trở thành một cấu trúc điển hình của các tổ chức chính thức, phát huy được tác dụng chỉ đạo thống nhất một cách hữu hiệu. Đó là một thiết chế được tổ chức chặt chẽ và hợp lý tương tự như tổ chức bộ máy nhà nước, nó thực hiện những hoạt động chuyên nghiệp, với những quy định rõ ràng về quyền hạn, trách nhiệm, có quy chế thực hiện nghiêm khắc và quan hệ phục tùng theo thứ bậc, trở thành một hệ thống kỹ thuật quản lý mang lại hiệu quả cao khi hoạt động trong môi trường ổn định. Các đặc trưng của tổ chức bộ máy thư lại, gồm: thiết lập sự phân công rõ ràng theo chức năng (phân công lao động); chế độ cấp bậc rõ ràng (tính thức bậc); thiết lập những quy định pháp luật và quy chế về thẩm quyền và chức trách (tính quy phạm); xử lý và truyền đạt công việc đều phải dùng hình thức văn bản (tính văn bản hóa); tất cả các chức vụ trong tổ chức đều phải do những người đã được đào tạo về chuyên môn đảm nhiệm (tính chuyên nghiệp) và mỗi thành viên trong tổ chức đều phải làm tròn chức trách của mình, thực hiện nhiệm vụ một cách khách quan (tính khách quan). Tuy nhiên, trong mô hình này, con người vẫn được coi là công cụ bị các quy chế trói buộc, giảm tính chủ động, sáng tạo và khả năng thích ứng trong tổ chức [2].

Nhà quản trị doanh nghiệp nổi tiếng

người Mỹ Chester Irwing Barnard (1886-1961) lại chủ trương xây dựng một tổ chức với cơ cấu tối ưu để tạo ra mối quan hệ hỗ trợ giữa các yếu tố, các bộ phận trong tổ chức với nhau. Bởi ông cho rằng ngoài các bộ phận bên trong tổ chức còn có mối quan hệ với các tổ chức khác trong môi trường bên ngoài, cho nên cần thiết lập quan hệ giữa tổ chức với môi trường. Theo ông sự hỗ trợ lẫn nhau giữa các bộ phận của tổ chức sẽ lớn hơn nhiều sức mạnh của từng bộ phận, bởi tổ chức là "hệ thống của các hoạt động phối hợp có ý thức của hai hay nhiều người" (phân biệt giữa tổ chức chính thức và phi chính thức), trong đó, tổ chức chính thức là "kiểu hợp tác giữa những con người có ý thức, có cân nhắc và có mục đích" [2].

Như vậy, có thể thấy KHTC và thuyết tổ chức quản lý đều quan niệm tổ chức như một hệ thống, đã chỉ ra mối liên hệ giữa các bộ phận với hệ thống, giữa hệ thống này với hệ thống khác. Mỗi tổ chức là một phần của tổ chức lớn, đồng thời được cấu thành bởi nhiều đơn vị nhỏ, bản thân mỗi đơn vị nhỏ cũng là một tổ chức. Mặt khác, hệ thống phải được coi như một tổng thể, tạo ra được sức mạnh lớn hơn tổng số các bộ phận của nó gộp lại và đây chính là cơ sở nền tảng để tổ chức phát triển cả về chiều rộng lẫn chiều sâu.

2. Vai trò của khoa học tổ chức và thuyết tổ chức quản lý trong cải cách hành chính

KHTC là một lĩnh vực thuộc khoa học xã hội và nhân văn, nghiên cứu về lý luận và thực tiễn tổ chức thông qua các quan

hệ tổ chức được hình thành từ hệ thống cơ cấu kiểu "con người - con người" bên trong và bên ngoài tổ chức. Nói cách khác, KHTC có đối tượng nghiên cứu chung nhất là cấu trúc, hệ thống quy luật, nguyên tắc vận hành và các điều kiện cần và đủ để đạt hiệu quả, hiệu lực của tổ chức. Do đó, KHTC có vị trí, vai trò quan trọng trong tổ chức và hoạt động của nhà nước, vai trò đó được thể hiện qua công tác tổ chức nhà nước. Công tác tổ chức nhà nước là lĩnh vực hoạt động không thể thiếu được đối với một quốc gia. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn to lớn của KHTC trong công tác tổ chức nhà nước thể hiện ở chỗ, nó nghiên cứu và vận dụng những quy luật, quan điểm, nguyên tắc, yêu cầu, phương pháp của KHTC vào giải quyết các nhiệm vụ đặt ra trong lĩnh vực tổ chức nhà nước. Cụ thể là nghiên cứu và vận dụng những thành tựu của KHTC đã đạt được vào việc xây dựng và hoàn thiện cơ cấu tổ chức, hoạt động của bộ máy nhà nước. Vì vậy, công tác tổ chức nhà nước có nhiệm vụ áp dụng những quy luật, nguyên tắc của KHTC vào việc nghiên cứu để đề ra mô hình tổ chức bộ máy nhà nước tối ưu. Phân định, xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ chế quản lý và điều hành bộ máy nhà nước vào việc nghiên cứu xây dựng, quản lý và sử dụng có hiệu quả đội ngũ CBCC, việc chức làm việc trong bộ máy nhà nước.

Một trong những nhiệm vụ trọng tâm trong các chương trình tổng thể CCHC nhà nước qua các giai đoạn (giai đoạn 2001-2010 và giai đoạn 2011-2020) là "xây dựng một nền hành chính dân chủ, trong

sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại hóa, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả theo nguyên tắc của nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa đặt dưới sự lãnh đạo của Đảng; xây dựng đội ngũ CBCC có phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu của công cuộc xây dựng và phát triển đất nước". Để đạt được mục tiêu trên, một trong những yếu tố quyết định thành công chính là yếu tố con người trong tổ chức, bởi xây dựng thể chế có tốt nhưng chất lượng đội ngũ CBCC không cao, sự phối kết hợp không tốt thì vẫn không thể nâng cao chất lượng hoạt động của bộ máy nhà nước. Do đó, có thể thấy đa số các nội dung, nhiệm vụ của CCHC đều liên quan trực tiếp đến nội dung, nhiệm vụ của KHTC và thuyết tổ chức quản lý, cụ thể là:

- Muốn cải cách hoàn thiện bộ máy hành chính nhà nước tinh gọn, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả, cần phải vận dụng các quan điểm, nguyên tắc, yêu cầu, phương pháp của KHTC trong xác định cơ cấu tổ chức, thiết kế tổ chức và chức năng nhiệm vụ của các cơ quan tổ chức;

- Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến cơ cấu tổ chức bộ máy trong xây dựng cơ chế vận hành thống nhất, thông suốt của bộ máy hành chính nhà nước từ Trung ương đến địa phương.

- Vận dụng các quan điểm và phương pháp KHTC trong tuyển dụng, bố trí, sắp xếp, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC) nhà nước nhằm xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCVC nhà nước (yếu tố trụ cột của nền hành chính, của bộ máy

hành chính nhà nước).

- Xác định số lượng, chất lượng, cơ cấu, tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm, ngạch, bậc CBCCVC làm cơ sở để tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá nhằm nâng cao chất lượng và sử dụng có hiệu quả đội ngũ CBCCVC.

Xác lập mối quan hệ về nghĩa vụ và quyền lợi giữa các cá nhân và đơn vị trong cơ quan, tổ chức nhằm thiết lập môi trường thuận lợi cho hoạt động để đạt mục tiêu chung của cơ quan, tổ chức.

Hơn nữa, trên phương diện lý thuyết tổ chức, bộ máy nhà nước nói chung, bộ máy hành chính nhà nước nói riêng đều phải tuân theo những nguyên tắc cơ bản của KHTC, bởi các quy luật chi phối sự hình thành và phát triển của tổ chức luôn tác động và chi phối đến sự hình thành và phát triển của tổ chức hành chính. Tổ chức bộ máy hành chính nhà nước và hệ thống hành chính nhà nước là một tổ chức đặc biệt, vừa phải tuân thủ những nguyên tắc chung về KHTC, vừa có nhiều đặc điểm của bộ máy cai trị, quản lý mang tính quyền lực công. Để một tổ chức hoạt động có hiệu quả phải tuân thủ các nguyên tắc cơ bản của KHTC như "phân nhóm theo chức năng; phân cấp theo chức năng kết hợp với phân cấp quản lý; phân công và hợp tác lao động chặt chẽ; thống nhất chỉ huy và tính hệ thống thứ bậc; quyền hạn đi đôi với trách nhiệm; phạm vi kiểm soát định kỳ; bộ máy tinh giản gọn nhẹ,...

Từ những luận giải trên có thể thấy nếu biết vận dụng KHTC vào công cuộc CCHC sẽ góp phần quan trọng trong việc

xác định chức năng, cơ cấu tổ chức, mối quan hệ về quyền và trách nhiệm giữa các bộ phận trong cơ cấu tổ chức bộ máy hành chính. Nói cách khác, KHTC cung cấp cho nhà quản lý các luận cứ khoa học để thiết kế cơ cấu tổ chức, thiết lập hệ thống quyền lực và phân quyền trong cơ cấu tổ chức nhằm quản lý tổ chức một cách hiệu quả để đạt được mục tiêu quản lý. Đồng thời, KHTC còn cung cấp cho nhà quản lý cơ sở lý luận và thực tiễn trong tuyển dụng, sử dụng, quản lý, trọng dụng, phát huy tối đa sức mạnh và trí tuệ của con người trong tổ chức, vì con người là yếu tố quyết định sự tồn tại và phát triển của tổ chức, mà tổ chức là sự liên kết giữa hai hay nhiều người với nhau để cùng thực hiện mục tiêu chung.

3. Một số gợi mở đối với thực tiễn CCHC ở Việt Nam hiện nay

Tiến trình CCHC thời gian qua ở Việt Nam được đánh giá chưa đạt được kết quả như mong muốn, bộ máy hành chính nhà nước còn cồng kềnh, chưa tinh gọn, cơ cấu tổ chức chưa hợp lý, còn nhiều đầu mối, tầng nấc trung gian; chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền và chế độ trách nhiệm của nhiều cơ quan, đơn vị và người đứng đầu chưa thật rõ, còn chồng chéo; cơ chế vận hành và nhiều mối quan hệ còn bất hợp lý; đội ngũ CBCC vừa thiếu, vừa thừa; trình độ năng lực chuyên môn, tinh thần, trách nhiệm còn hạn chế, hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy còn thấp. Câu hỏi đặt ra là tại sao quan điểm về việc tinh gọn bộ máy, giảm đầu mối, tinh giản biên chế được thống nhất rất cao trong Đảng, đồng thuận trong xã hội, nhưng kết quả

thực hiện lại rất hạn chế, chưa đạt mục tiêu đề ra? Vấn đề có lẽ nằm ở chỗ cải cách tổ chức bộ máy hành chính chưa được thực hiện trên nền tảng khoa học. Hay nói cách khác, là do chưa quán triệt và vận dụng triệt để những quy luật, quan điểm, nguyên tắc, yêu cầu và phương pháp của KHTC vào việc giải quyết các nội dung, nhiệm vụ của CCHC nên CCHC của Việt Nam trong thời gian qua chưa đạt được mục tiêu mà Đảng và Chính phủ đề ra. Do đó, trong giai đoạn hội nhập quốc tế hiện nay, Việt Nam cần vận dụng những quy luật, nguyên tắc và yêu cầu của KHTC vào cải cách bộ máy hành chính nhà nước:

a) Thực hiện triệt để việc chuyển đổi chức năng của Chính phủ

Thứ nhất, trong mối quan hệ giữa Chính phủ và thị trường, vai trò quyết định của thị trường trong phân bổ nguồn lực là vô cùng quan trọng. Nếu tách biệt được mối quan hệ giữa Chính phủ và doanh nghiệp và tách biệt sự quyết định của Chính phủ về vốn sẽ giảm thiểu đáng kể sự can thiệp của Chính phủ vào nền kinh tế vi mô. Sự tách biệt này được thể hiện rất rõ trong các thể chế quản lý của Chính phủ về phân cấp và tối ưu hóa các dịch vụ công (các dịch vụ do Chính phủ kiểm soát sẽ dần chuyển sang khu vực tư nhân), từ đó sẽ hình thành nên một mô hình “quản trị hợp tác” [3];

Thứ hai, cần chú ý đến đổi mới chức năng của Chính phủ và cải cách bộ máy Chính phủ. Bởi vì đổi mới chức năng của Chính phủ và việc cải cách bộ máy Chính phủ là hai mặt không tách rời nhau. Muốn

cải cách bộ máy thì phải đổi mới chức năng. Nếu chức năng không đổi mới thì các bộ máy đã bị giải thể sẽ phải thành lập lại. Đồng thời, nếu đổi mới chức năng thì phải cải cách bộ máy. Do đó, nếu chỉ chú ý cải cách bộ máy, ít chú ý đổi mới chức năng như Việt Nam hiện nay sẽ dẫn đến khó khăn hơn trong quy trình quản lý, ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu suất và chất lượng cung ứng dịch vụ công;

Thứ ba, nhu cầu của xã hội ngày càng đa dạng, phong phú và luôn thay đổi. Vì thế Chính phủ khó nắm bắt và thường không đáp ứng kịp thời những nhu cầu của người dân. Mặt khác, trình độ của các cấp chính quyền địa phương, cơ sở ngày càng được nâng cao, linh hoạt, chủ động hơn và được công dân giám sát ngày một chặt chẽ. Cho nên, các cấp chính quyền địa phương chính là nơi xử lý công việc, cung cấp dịch vụ hiệu quả và kịp thời nhất. Đứng ở góc độ tài chính công xem xét, khi ủy quyền và phân quyền sẽ giảm đáng kể chi phí. Khi mà người dân và doanh nghiệp (những người đóng thuế) được hưởng dịch vụ kịp thời, chất lượng cao với chi phí thấp thì chính quyền sẽ thật sự gần dân, gần bó với dân, vì dân, vì sự phát triển của doanh nghiệp.

b) Thiết lập hệ thống cơ quan hành chính nhà nước tương thích với nền kinh tế thị trường có cấu trúc hợp lý và hiệu quả

Để xây dựng tổ chức bộ máy chính trị tinh gọn, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả, thì phải đổi mới từ cấp trên, tức là từ trung ương và bộ, ngành trước thay vì bắt đầu từ

cơ sở như hiện nay. Trong cải cách bộ máy tổ chức, sự tinh gọn từ cấp trên sẽ là đích đến, là định hướng để cấp dưới thực hiện, do đó phải tinh gọn và tối ưu hóa cơ cấu tổ chức theo hướng tích hợp các tổ chức có chức năng tương tự. Việc đổi mới tổ chức bộ máy hành chính theo hướng tinh gọn là tiến đế, điều kiện quan trọng để thu hút tài năng và tinh giản bộ máy. Theo đó, việc thiết lập hệ thống cơ quan hành chính nhà nước phải tương thích với mục đích phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Do đó phải đẩy nhanh sự tách biệt giữa Chính phủ và doanh nghiệp, loại bỏ các cơ quan trung gian, tối ưu hóa các bộ phận có chức năng, nhiệm vụ tương đồng.

c) Xây dựng văn bản quy phạm pháp luật chặt chẽ làm cơ sở khách quan, chính xác cho tinh giản biên chế

Muốn đảm bảo chắc chắn cơ cấu tổ chức bộ máy không bành trướng trở lại ("tinh giản=>phình to=>lại tinh giản=>lại phình to") cần áp dụng nguyên tắc và phương pháp của KHTC để xác định rõ yêu cầu về chuyên môn của từng vị trí việc làm nhằm thực hiện việc tuyển dụng công chức theo vị trí việc làm và thực hiện tinh giản biên chế. Bởi xác định vị trí việc làm là nhiệm vụ trọng tâm trong cải cách chế độ công vụ, công chức, có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với việc quản lý, tuyển dụng, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng công chức và cải cách tiền lương hiệu quả. Vì vậy, trong quá trình thực hiện, các bộ, ngành, địa phương cần có sự quyết tâm cao hơn nữa, tránh tình trạng triển khai thực hiện một cách qua quýt,

gây lãng phí và không hiệu quả như hiện nay.

d) Áp dụng KHTC trong triển khai thực hiện đồng bộ với cải cách tác phong, phương pháp lãnh đạo quản lý và phương pháp công tác

Tác phong và phương pháp lãnh đạo phải kết hợp với quyền lực của người lãnh đạo. Tác phong và phương pháp lãnh đạo có tác dụng hỗ trợ cho tinh giản và hiệu quả của cơ cấu, hỗ trợ việc sắp xếp cán bộ sẽ được thực hiện xác đáng. Tác phong và phương pháp theo kiểu hô khẩu hiệu chung chung, nặng về giấy tờ, không sát thực tế tạo môi trường cho các cơ quan chức năng phình ra, sinh ra nhiều đầu mối, người nhiều việc ít. Do đó, muốn CCHC nhà nước được hiệu quả, một trong những việc cần làm là để cao và quy định rõ trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị, coi nhiệm vụ quản lý CBCC là một trong những nhiệm vụ hàng đầu của người lãnh đạo và việc họ quản lý công chức như thế nào sẽ được trả với mức lương tương xứng; phải căn cứ vào kết quả cụ thể thực tế: mỗi năm cắt giảm được bao nhiêu người? sắp xếp lao động dôi dư và xây dựng chính sách cho những người bị tinh giản như thế nào sẽ là căn cứ đánh giá, phân loại và trả lương, thưởng (Ở Cộng hòa Pháp giao việc tinh giản biên chế trở thành nhiệm vụ và trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, họ bị đánh giá và được trả lương cho chính việc tinh giản đó)

d) Thực hiện đồng bộ với các biện pháp quản lý nguồn nhân lực

Đơn giản hóa và đa dạng hóa tuyển dụng: đổi mới ra đề thi, đổi mới trong dạy, học tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng CBCC; chuyên biệt hóa ban giám khảo, hợp lý hóa các hoạt động đào tạo ban đầu và bồi dưỡng thường xuyên.

Tóm lại, vận dụng KHTC vào thực tiễn CCHC là một trong những phương pháp khoa học tối ưu để sử dụng tối đa nhân sự của các cơ quan, tổ chức trong bộ máy nhà nước trong mối tương quan với chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan, tổ chức nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các cơ quan, tổ chức. Do đó, tinh giản biên chế thường gắn với tinh gọn bộ máy và đây luôn là vấn đề mà các quốc gia trên thế giới quan tâm và đặt làm nội dung trọng tâm trong CCHC nhà nước./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Lê Từ Thành (2006), *Lôgic học và Phương pháp luận nghiên cứu khoa học*, Nxb trẻ 2006
2. Phạm Đức Toàn, *Một số tư tưởng kinh điển trên thế giới về hành chính công và cải cách*, Tạp chí Tổ chức Nhà nước, 9/2019
3. Zhang Cheng Fu (2016), *Nghiên cứu cơ chế vận hành và cơ cấu tổ chức Chính phủ: kinh nghiệm và gợi mở*, Nxb Đại học Nhân dân Trung Quốc
4. Nguyễn Minh Tuấn, *Vận dụng KHTC trong kiện toàn tổ chức bộ máy và tinh giản biên chế của hệ thống chính trị ở nước ta*, Tạp chí tuyên giáo, 6/2018.