

Nâng cao chất lượng nhân lực thanh tra kinh tế thuộc Thanh tra chính phủ những năm tới: Định hướng mục tiêu và khuyến nghị

Ths. Đào Trung Kiên

Thanh tra Chính phủ

PGS.TS. Trần Việt Tiến

Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: viettienneu@gmail.com

Bài viết đề cập đến mục tiêu và các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nhân lực thanh tra kinh tế thuộc Thanh tra chính phủ ở nước ta những năm 2015-2020.

Từ khóa: chất lượng nhân lực, Thanh tra kinh tế thuộc Thanh tra chính phủ

1. Đặt vấn đề

Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức nói chung và đội ngũ thanh tra nói riêng là một trong bảy chương trình hành động có ý nghĩa quan trọng, góp phần xây dựng một nền hành chính dân chủ, trong sạch vững mạnh. Quán triệt chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về nâng cao chất lượng đội ngũ thanh tra, trong những năm qua đội ngũ thanh tra đã hình thành và phát triển, từng bước phát triển cả về số lượng lẫn chất lượng góp phần quan trọng trong việc thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị. Tuy nhiên, trước yêu cầu của công cuộc đổi mới, đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước, phát triển kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế, việc nâng cao chất lượng nhân lực thanh tra kinh tế thuộc thanh tra chính phủ đang trở nên bức xúc. Dựa trên các tài liệu thứ cấp từ Thanh tra chính phủ và các công trình nghiên cứu có liên quan, bài viết đề xuất mục tiêu và định hướng giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nhân lực thanh tra kinh tế thuộc Thanh tra chính phủ những năm 2015-2020.

2. Những định hướng mục tiêu nâng cao chất lượng nhân lực thanh tra kinh tế thuộc Thanh tra chính phủ

Xuất phát từ mục tiêu đổi mới công tác cán bộ của Đảng ta, xuất phát từ thực trạng chất lượng thanh tra kinh tế thuộc thanh tra chính phủ (Đào Trung Kiên, 2013), việc nâng cao chất lượng đội ngũ TTKT đáp ứng công cuộc đẩy mạnh CNH, HĐH, đổi mới theo cơ chế kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế ở Việt Nam cần hướng vào những nội dung trọng tâm sau đây:

- Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thanh tra theo hướng phục vụ cho công tác chuẩn hóa cán bộ, công chức, đây được coi là một vấn đề quan trọng khi mà đội ngũ thanh tra hiện nay đang thiếu về số lượng, yếu về chất lượng, trình độ năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức chính trị còn bộc lộ nhiều yếu kém. Thực trạng này đã làm giảm sút chất lượng của hoạt động quản lý nhà nước. Vì vậy, trong thời gian tới việc nâng cao năng lực đội ngũ thanh tra là một nội dung cần được quan tâm nhằm để nâng cao trình độ, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng cho đội ngũ thanh tra.

Xuất phát từ đó, yêu cầu về số lượng, trình độ học vấn và trình độ chính trị của đội ngũ thanh tra kinh tế thuộc thanh tra Chính phủ tới những năm 2015-2020 được cụ thể ở bảng 1.

Bảng 1: Dự kiến trình độ học vấn và lý luận chính trị của đội ngũ thanh tra kinh tế thuộc thanh tra chính phủ những năm 2015-2020

STT	Tên cơ quan, tổ chức trực thuộc	Năm 2012				Năm 2015				Năm 2020			
		Tổng số biên chế	Tiến sỹ	Thạc sỹ	Cao cấp Chính trị và tương đương	Tổng số biên chế	Tiến sỹ	Thạc sỹ	Cao cấp Chính trị và tương đương	Tổng số biên chế	Tiến sỹ	Thạc sỹ	Cao cấp Chính trị và tương đương
1	Vụ I	36	2	8	14	43	6	15	17	48	7	21	24
2	Vụ II	32	2	14	11	38	6	19	13	42	7	27	18
3	Vụ III	30	1	6	11	36	5	12	13	40	6	17	18
4	Cục I	36	0	4	14	40	6	14	17	45	7	19	24
5	Cục II	32	1	2	12	38	6	13	14	43	7	18	20
6	Cục III	30	0	2	13	40	6	14	16	45	7	19	22
7	Cục IV	36	1	9	16	50	8	17	19	56	9	24	27
8	Vụ GS & XL sau TT	32	1	7	13	56	8	19	16	60	10	27	22
9	Vụ KH, TC và TH	30	1	8	9	30	3	11	11	30	4	15	15
10	Vụ Tiếp dân & XLĐT	40	2	9	15	42	4	12	18	42	5	17	25
Cộng		334	11	69	128	420	57.82	145	154	451	69	216	215

Nguồn : Thông tin thanh tra chính phủ, 2012

- Nâng cao chất lượng đội ngũ thanh tra theo hướng phục vụ cho công cuộc cải cách nền hành chính đáp ứng yêu cầu đổi mới kinh tế đặc biệt đối với hoạt động thanh tra công vụ. Đội ngũ thanh tra kinh tế phải đủ về số lượng, đủ về trình độ phục vụ cho sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

- Nâng cao chất lượng đội ngũ thanh tra theo hướng thúc đẩy sự hòa nhập quốc tế trong bối cảnh Việt Nam là thành viên của WTO. Đây chính là một trong những vấn đề cần phải đặc biệt chú ý, không chỉ là việc Việt Nam trở thành thành viên chính thức của WTO mà còn là việc từ lúc gia nhập WTO năm 2005 đến nay, Việt Nam vẫn còn đang trong giai đoạn “giảm xóc”, được hưởng nhiều ưu đãi mà chưa phải mở cửa hoàn toàn. Thời gian tới chính là lúc giai đoạn này kết thúc. Nếu không có sự chuẩn bị kỹ lưỡng thì sẽ dẫn đến hậu quả khó lường cho toàn bộ nền kinh tế. Mà trong đó đội ngũ cán bộ TTKT chính là đội ngũ cần phải chuẩn bị kỹ lưỡng về cả năng lực chuyên môn và tinh thần cho giai đoạn khó khăn kế tiếp này.

- Nâng cao đội ngũ TTKT cả về số lượng và chất

lượng để có thể đáp ứng được nhu cầu của sự phát triển đất nước và theo hướng trọng về chất lượng hơn là số lượng để giảm sự chồng chéo kém hiệu quả trong bộ máy hành chính. Tăng cường về số lượng là việc tất yếu nhưng kèm theo đó là sự cân đối hợp lý với sự tăng cường về chất lượng mới chính là điều cần được quan tâm chú ý kỹ lưỡng hơn. Tăng cường về số lượng sẽ đương nhiên nâng cao được khả năng hoạt động nói chung nhưng nếu chất lượng không theo kịp thì sẽ chỉ là một bộ máy hoạt động kém hiệu quả lãng phí tài nguyên, nhân lực, hạn chế khả năng phát triển trong cả tương lai gần và xa.

2. Một số khuyến nghị

Thứ nhất, hoàn thiện quy hoạch nguồn nhân lực thanh tra kinh tế của Thanh tra chính phủ. Công tác quy hoạch, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực phải cụ thể đối với từng đối tượng.

Với nhân lực quản lý nhà nước: Các đơn vị trong cơ quan Thanh tra Chính phủ cần tiếp tục tiến hành rà soát, đánh giá tình hình thực hiện công tác quy hoạch cán bộ quản lý của đơn vị mình trên cơ sở đó điều chỉnh, bổ sung để đưa vào những nhân tố mới và đưa khỏi quy hoạch những cán bộ không còn đủ

tiêu chuẩn và điều kiện. Đồng thời, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ cán bộ dự nguồn, nhất là đối với những cán bộ chưa đủ các tiêu chuẩn cần thiết để giữ các chức danh được quy hoạch; xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch luân chuyển, bố trí sử dụng cán bộ để tạo điều kiện cho cán bộ trong quy hoạch rèn luyện thực tiễn, tích lũy kinh nghiệm ở các vị trí công tác khác nhau, nhất là vị trí công tác kế cận cho chức danh quy hoạch, đồng thời để kiểm chứng bản lĩnh, trình độ, phẩm chất đạo đức, tạo vị thế và uy tín cần thiết qua đó sang lọc, tuyển chọn cán bộ.

Đối với nhân lực nghiệp vụ: cần triển khai rà soát nguồn nhân lực nghiệp vụ hiện có, trên cơ sở mục tiêu phát triển cụ thể của cơ quan, đơn vị để xác định nhu cầu nhân lực trong từng giai đoạn. Trong quy hoạch, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực nghiệp vụ cần phải đảm bảo cơ cấu hợp lý chuyên ngành đào tạo, độ tuổi giới tính phù hợp với điều kiện khả năng của từng người.

Trên cơ sở quy hoạch phát triển nguồn nhân lực trong từng giai đoạn, phải xây dựng kế hoạch cụ thể về phương án đào tạo nguồn như sinh viên tốt nghiệp đại học, sau đại học. Xây dựng kế hoạch tuyển dụng, sử dụng, đào tạo bồi dưỡng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Cần thống nhất nhận thức quản lý cán bộ phải phát từ nhiệm vụ chính trị, quản lý người gắn với quản lý công việc, quản lý cán bộ gắn với quản lý đảng viên, quản lý hồ sơ đi đối với quản lý hoạt động thực tiễn của cán bộ, lấy quản lý hoạt động thực tiễn là chính. Hồ sơ phải luôn được bổ sung, phản ánh đầy đủ, kịp thời những hoạt động và biến đổi của cán bộ, chú trọng củng cố, kiện toàn cơ quan tham mưu giúp cấp uỷ, thủ trưởng về công tác cán bộ. Những người làm công tác quản lý cán bộ trước hết phải vững vàng về chính trị, trung thành, công tâm, thận trọng, khách quan, trung thực, có trách nhiệm và giàu lòng nhân ái; có kiến thức về tâm lý xã hội, am hiểu đặc thù, kỹ năng, cường độ lao động của các lĩnh vực nghiệp vụ trong ngành để giúp lãnh đạo ngành xây dựng quy hoạch, kế hoạch sắp xếp, bố trí, đào tạo đội ngũ cán bộ, bảo đảm nhiệm vụ trước mắt và lâu dài.

Trong hoạt động thanh tra, cán bộ thường hoạt động độc lập nên quản lý cán bộ có nhiều khó khăn.

Mặt khác, do những quy định hiện nay về việc bổ nhiệm một số chức danh lãnh đạo các tổ chức Thanh tra, bổ nhiệm thanh tra viên phải có sự phối hợp giữa cấp uỷ đảng địa phương với cơ quan Thanh tra nhà nước cấp trên, vì vậy để làm tốt công tác quản lý cán bộ, phải chú ý quản lý cả ở cơ quan, ở nơi cư trú và nơi tiến hành thanh tra. Một mặt, cần xây dựng quy chế, quy định những điều mà Thanh tra viên không được làm, những nguyên tắc phải tuân theo trong quá trình công tác. Mặt khác, cần xem xét kịp thời các đơn thư khiếu nại, tố cáo đối với cán bộ trong ngành nhằm chấn chỉnh kịp thời những thiếu sót, khuyết điểm, đồng thời bảo vệ được cán bộ, loại trừ những bịa đặt, vu cáo (có thể coi kết quả cuộc sơ để xác định tính xác thực của nội dung khiếu tố đó: nếu cuộc thanh tra đó có hiệu quả thì phần nào có thể thấy được nguyên nhân vu cáo trong nội dung khiếu tố; nếu kết quả thanh tra yếu, nhiều điểm không rõ thì có thể những nội dung khiếu tố đó có cơ sở cần xem xét).

Có quy chế phối hợp chặt chẽ giữa ngành với tổ chức đảng của bộ, ngành, địa phương trong quản lý cán bộ lãnh đạo cơ quan Thanh tra và đội ngũ Thanh tra viên các cấp ở nơi đó theo hướng: khi có ý kiến khác nhau, nếu về phẩm chất, đạo đức của cán bộ thì dựa vào ý kiến của tổ chức đảng của bộ, ngành, địa phương là chính; nếu về năng lực chuyên môn thì căn cứ vào đánh giá của ngành Thanh tra là chính. Tuy nhiên, cần có sự trao đổi, thông báo, xin ý kiến thường xuyên giữa hai bên để tạo ra sự thống nhất chung.

Thứ hai, có biện pháp khuyến khích cán bộ đi học và tự nâng cao trình độ. Từ những bất cập về trình độ của đội ngũ thanh tra hiện nay (Đào Trung Kiên, 2013) cần phải chú trọng tăng cường đào tạo, bồi dưỡng thanh tra viên. Công tác này phải đáp ứng mục tiêu, yêu cầu sau:

- Đào tạo, bồi dưỡng phải gắn với nhu cầu thực tế, phải có chương trình, kế hoạch cụ thể trước mắt và lâu dài. Quá trình đào tạo bồi dưỡng cán bộ phải theo sát tiến trình hoạt động và phát triển của các cơ quan đơn vị để vừa đảm bảo cho năng lực cán bộ đáp ứng tốt nhất cho nhu cầu của công việc, vừa tránh đào tạo tràn lan lãng phí thời gian và tiền bạc. Đào tạo, bồi dưỡng phải được lên kế hoạch cụ thể cả về trước mắt và lâu dài để không ngừng nâng cao năng lực, trình độ cán bộ, đưa cán bộ sau khi hoàn

thiện các khóa đào tạo dần dần nắm giữ lượng công việc lớn hơn.

- Nâng cao nhận thức của toàn thể đội ngũ thanh tra về vai trò của đào tạo bồi dưỡng với việc nâng cao chất lượng đội ngũ thanh tra. Bản thân người học nhận thức được tầm quan trọng của quá trình học tập và cố gắng tiến bộ chính là yêu cầu quan trọng trong mọi quá trình đào tạo, tự đào tạo học tập thường xuyên và suốt đời để tăng cường kiến thức năng lực cho chính mình. Để thực hiện được điều này cần phải xây dựng hệ thống gồm hai chế độ học tập: bắt buộc và khuyến khích; đồng thời phải đa dạng hóa các hình thức đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao tính chủ động cho người học.

Thứ ba, nâng cao đạo đức nghề nghiệp, tác phong làm việc của người cán bộ thanh tra kinh tế của thanh tra chính phủ. Đối với ngành Thanh tra yêu cầu về xây dựng văn hóa thanh tra và chuẩn mực đạo đức thanh tra càng trở nên cấp bách bởi thanh tra thuộc nhánh hành pháp trong tổ chức quyền lực nhà nước, có chức năng thực thi pháp luật và kiểm soát sự tuân thủ pháp luật nên thanh tra là bộ phận của nền công vụ, hoạt động thanh tra là hoạt động công vụ của Việt Nam. Nói cách khác, hoạt động thanh tra là hoạt động công vụ nhưng mang tính chính trị sâu sắc. Vì vậy, biểu hiện của văn hóa thanh tra trong đời sống vừa mang tính chất là một bộ phận của văn hóa công vụ, vừa nằm trong không gian văn hóa chính trị.

Đạo đức đội ngũ thanh tra được xã hội đánh giá qua hành vi, thái độ của đội ngũ thanh tra khi họ tiến hành hoạt động thanh tra, đồng thời được nhận diện qua lối sống của họ. Đội ngũ thanh tra là tai mắt của Đảng và Chính phủ, do đó cần phải nâng cao phẩm chất, đạo đức cho đội ngũ thanh tra. Một thanh tra viên có phẩm chất đạo đức là thể hiện lương tâm và trách nhiệm của mình vì lợi ích chung. Muốn vậy, cần quán triệt tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh, xây dựng đội ngũ thanh tra vừa hồng vừa chuyên. Đồng thời cần có những quy định cụ thể và biện pháp mạnh có tính răn đe đối với những thanh tra vi phạm đạo đức công vụ làm ảnh hưởng đến công tác cũng như làm hoen ố hình ảnh người cán bộ cách mạng trong nhân dân.

Hoạt động tự phê bình và phê bình thường xuyên định kỳ để luôn nhắc nhở đội ngũ cán bộ nâng cao

giá trị đạo đức ngăn ngừa, hạn chế sự sa sút, thoái hóa phẩm chất lối sống, để từ đó đội ngũ thanh tra xây dựng bồi đắp cái tốt trong hành vi đạo đức cách mạng cho phép.

Tăng cường giám sát của tổ chức đối với đội ngũ thanh tra nhằm hạn chế tình trạng thiếu trách nhiệm, tự sửa chữa những khuyết điểm, sai lầm, ảnh hưởng tới lợi ích của cơ quan và xã hội.

Khuyến khích cán bộ rèn luyện nâng cao phẩm chất đạo đức cách mạng trong công việc, cũng như bài trừ, kỷ luật những hành vi tham nhũng, tệ nạn, mất phẩm chất trong đội ngũ cán bộ thanh tra.

Thứ tư, hoàn thiện chính sách tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ đối với cán bộ thanh tra kinh tế của Thanh tra Chính phủ

Việc nâng cao chất lượng nhân lực thanh tra đòi hỏi phải hoàn thiện chính sách tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ cán bộ. Ở đây chúng tôi chỉ đề cập đến vấn đề về đãi ngộ đối với ngành thanh tra nói chung, trong đó có thanh tra kinh tế thuộc Thanh tra chính phủ.

Trong các chính sách, chế độ đãi ngộ thì chế độ về lương và các khoản phụ cấp có tính chất có tính nhạy cảm nhất, là một bộ phận cấu thành quan trọng của chế độ công chức nhà nước vì đây là chế độ đãi ngộ có ảnh hưởng sâu rộng, quan hệ trực tiếp đến từng công chức, cán bộ. Tiền lương và các khoản phụ cấp lương đối với công chức, cán bộ là khoản tiền công do Nhà nước trả cho hao phí lao động hay nói cách khác trả cho việc công chức phục vụ Nhà nước bằng kiến thức, kỹ thuật, năng lực, thời gian của họ nhằm mục đích tái sản xuất lao động.

Một điều không thể phủ nhận là lợi ích kinh tế nó có tác động rất lớn đối với tâm huyết cống hiến của đội ngũ công chức nói chung và đội ngũ thanh tra nói riêng. Có chính sách tốt thì có đội ngũ cán bộ tốt và ngược lại. Chính sách cán bộ có công tác động rất lớn đến việc hình thành và phát huy năng lực của cán bộ. Việc đãi ngộ phù hợp đối với đội ngũ thanh tra sẽ có tác dụng khuyến khích đội ngũ thanh tra làm việc có hiệu quả và ngược lại chính sách đãi ngộ không phù hợp sẽ làm cho đội ngũ thanh tra khó có thể chuyên tâm làm việc, gây nên sự bất ổn nhân sự trong tổ chức. Một cơ chế đãi ngộ tốt cũng chính là biện pháp nhằm thu hút nhân tài, những người có năng lực về làm việc cho tổ chức. việc áp dụng chế

độ đãi ngộ phải tiến hành một cách đồng bộ và có sự phối hợp với nhau khi đó nó mới phát huy được tác dụng của nó. Để đảm bảo cho đội ngũ thanh tra chuyên tâm công tác, gắn bó với nghề của mình thì phải xây dựng và thực hiện một chế độ đãi ngộ thỏa đáng đối với đội ngũ thanh tra.

Chính vì vậy, trong cơ chế quản lý mới, một mặt, ta phải quan tâm chăm sóc cán bộ có công với cách mạng, đồng thời cần có chính sách thỏa đáng để thu hút, bồi dưỡng tài năng, sớm phát hiện và đầu tư, nuôi dưỡng những học sinh giỏi ngay từ khi chưa tốt nghiệp đại học.

Cần nghiên cứu tách phụ cấp cống hiến quá khứ ra khỏi tiền lương, bảo đảm ai làm việc gì sẽ được hưởng tiêu chuẩn đãi ngộ tương ứng với số lượng, chất lượng của công việc đó. Cần nghiên cứu đánh giá đúng giá trị của lao động lãnh đạo, quản lý và lao động nghiệp vụ để trả thù lao hợp lý, hài hoà nhằm loại trừ tình trạng chạy theo chức vụ, đôi khi vì tham vọng mà nảy sinh tiêu cực, cơ hội. Đồng thời, phải chú ý giáo dục ý thức trách nhiệm, lòng tự trọng và say sưa với nghề nghiệp, vì lợi ích chung, có quan tâm đúng mức đến quyền lợi cá nhân.

Hoạt động của cán bộ thanh tra rất phức tạp và gian khổ: là lao động trí tuệ cường độ cao; đòi hỏi sự nhanh nhạy, linh hoạt, sáng tạo; phải vận dụng tổng hợp kiến thức của nhiều ngành, nhiều lĩnh vực; đối tượng thanh tra là cán bộ có chức, có quyền trong bộ máy quản lý nhà nước nên thường có sự đối phó tinh vi, có sự phản ứng gay gắt, quyết liệt; người cán bộ thanh tra phải chịu trách nhiệm trước pháp luật về kết luận của mình và kết luận đó có ảnh hưởng mang tính quyết định đến quyền lợi kinh tế, đến sinh mạng chính trị của đối tượng thanh tra,... Chính vì vậy, phải có đãi ngộ thỏa đáng mới thu hút được nhân tài cho ngành, bảo đảm cho cán bộ trong

ngành yên tâm công tác, đứng vững được trước mọi sự cám dỗ vật chất. Chính sách đối với cán bộ thanh tra nằm trong chính sách của Đảng nói chung nhưng cần chú ý đúng mức đến những đặc thù của hoạt động thanh tra như đã phân tích trên đây và không thể coi hoạt động thanh tra như hoạt động hành chính sự nghiệp thông thường. Cần có chế độ tiền lương, chế độ phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp thâm niên, chế độ khen thưởng, thăng cấp thích hợp khi có thành tích xuất sắc,... để có được một đội ngũ cán bộ thanh tra chuyên nghiệp, coi thanh tra là một nghề gắn bó suốt đời, toàn tâm, toàn ý phục vụ sự nghiệp thanh tra.

Như vậy, để đảm bảo việc đãi ngộ tốt đối với đội ngũ thanh tra cần đẩy mạnh cải cách tiền lương, phải xây dựng một bảng lương hợp lý qua đó tối thiểu đội ngũ thanh tra có thể sống được bằng tiền lương; xây dựng những mức lương phải tương xứng với vị trí việc làm và tương xứng với trình độ và khả năng cống hiến của đội ngũ thanh tra. Việc trả lương hiện nay tại cơ quan hành chính nói chung và cơ quan thanh tra nói riêng mang tính cào bằng giữa người có năng lực cũng như người không có năng lực.

Rõ ràng chính sách tiền lương hiện nay chưa phù hợp đối với đội ngũ thanh tra đã dẫn đến nhiều tình trạng bất cập đặc biệt là tình trạng tiêu cực trong đội ngũ thanh tra như tham ô, nhận hối lộ, những nhiều người dân,... hay tình trạng chân trong chân ngoài, từ đó dẫn đến tình trạng thanh tra viên không chú tâm công tác, không đam mê công việc mà chủ yếu làm công việc bên ngoài để kiếm thêm thu nhập. Tóm lại việc giải quyết tốt chế độ tiền lương là một giải pháp sẽ tạo thuận lợi cho đội ngũ thanh tra yên tâm công tác hoàn thành nhiệm vụ của mình. □

Tài liệu tham khảo:

1. Đào Trung Kiên, Mai Ngọc Anh (2013) Đào tạo bồi dưỡng cán bộ thanh tra kinh tế của thanh tra chính phủ: thực trạng và vấn đề. Tạp chí Kinh tế và Phát triển số 188(II) tháng 2 năm 2013.
2. Đào Trung Kiên (2012). *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực TTKT của TTCP trong nền lý kinh tế thị trường ở Việt Nam*. Luận văn thạc sỹ, trường đại học Kinh tế quốc dân, 2012.
3. Thông tin thanh tra chính phủ, 2012.