

Nâng cao đạo đức công vụ cho cán bộ, công chức

TS Nguyễn Thu Huyền - Học viện Hành chính Quốc gia

Trong việc thực hiện đạo đức công vụ hiện nay, đa số cán bộ, công chức có ý thức rèn luyện, nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, có ý thức phục vụ nhân dân, được nhân dân tin tưởng. Song vẫn còn một bộ phận không nhỏ suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống. Vì vậy, cần có giải pháp phù hợp, hiệu quả để nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức.

Văn kiện Đại hội ĐBTQ lần thứ XI của Đảng đã xác định một trong ba nội dung lớn để xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của Nhân dân, do Nhân dân và vì Nhân dân là: “Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong sạch, có năng lực đáp ứng yêu cầu của tình hình mới... Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cả về bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, năng lực công tác”(1). Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị lần thứ 7, Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đã nêu rõ: “công tác cán bộ còn nhiều hạn chế, bất cập, việc thực hiện một số nội dung còn hình thức. Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, chưa phản ánh đúng thực chất, chưa gắn với kết quả, sản phẩm cụ thể, không ít trường hợp còn cảm tính, nể nang, dễ dãi hoặc định kiến. Quy hoạch cán bộ thiếu tính tổng thể, liên thông giữa các cấp, các ngành, các địa phương; còn dàn trải, khép kín, chưa bảo đảm phương châm "động" và "mở". Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chậm đổi mới, chưa kết hợp chặt chẽ giữa lý luận với thực tiễn, chưa gắn với quy hoạch và theo chức danh. Luân chuyển cán bộ và thực hiện chủ trương bố trí một số chức danh không là người địa phương, trong đó có bí thư cấp uỷ các cấp còn bất cập, chưa đạt yêu cầu. Việc sắp xếp, bố trí, phân công, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử vẫn còn tình trạng đúng quy trình nhưng chưa đúng người, đúng việc. Tình trạng bổ nhiệm cán bộ không đủ tiêu chuẩn, điều kiện, trong đó có cả người nhà, người thân, họ hàng, "cánh hầu" xảy ra ở một số nơi, gây bức xúc trong dư luận xã hội. Công tác tuyển dụng, thi nâng ngạch công chức, viên chức còn nhiều hạn chế, chất lượng chưa cao, chưa đồng đều, có nơi còn xảy ra sai phạm, tiêu cực. Chủ trương thu hút nhân tài chậm được cụ thể hoá bằng các cơ chế, chính sách phù hợp; kết quả thu hút trí thức trẻ và người có trình độ cao chưa đạt yêu cầu. Chính sách cán bộ giữa các cấp, các ngành có mặt còn thiếu thống nhất, chưa đồng bộ; chính sách tiền lương, nhà ở và việc xem xét thi đua, khen thưởng chưa thực sự tạo động lực để cán bộ toàn tâm, toàn ý với công việc”(2).

Để xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức trong sạch, có năng lực đáp ứng được yêu cầu của tình hình, nhiệm vụ mới, một mặt chúng ta cần tập trung nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, nâng cao năng lực thích ứng với xã hội của công chức, mặt khác phải đẩy mạnh nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ công chức và coi đây là nhiệm vụ có tầm quan trọng đặc biệt. Đây là đòi hỏi xuất phát từ thực tiễn quản lý nhà

nước và xã hội, từ vị trí, vai trò đặc biệt của đội ngũ cán bộ, công chức trong sự nghiệp cách mạng của Đảng, của dân tộc.

Để đạt được mục tiêu nêu trên, cần triển khai có hiệu quả một số giải pháp sau:

Một là, hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa để phát huy những yếu tố tích cực, giảm thiểu tác động tiêu cực tới thực hiện đạo đức công vụ của cán bộ, công chức.

Bản chất nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa mà chúng ta đang xây dựng là nền kinh tế vận hành đầy đủ, đồng bộ theo các quy luật của kinh tế thị trường, đồng thời đảm bảo định hướng xã hội chủ nghĩa phù hợp với điều kiện thực tiễn Việt Nam, là nền kinh tế thị trường hiện đại và hội nhập quốc tế, có sự quản lý của Nhà nước, do Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo, nhằm mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh”. Tính hiện đại và hội nhập quốc tế được thể hiện ở việc kế thừa có chọn lọc những thành tựu của nhân loại và kinh nghiệm thực tiễn qua 35 năm tiến hành sự nghiệp đổi mới, có hệ thống pháp luật và các yếu tố, các loại thị trường đồng bộ, vận hành thông suốt, gắn kết chặt chẽ với thị trường khu vực và thế giới. Vai trò, chức năng của Nhà nước và thị trường phù hợp với thông lệ, nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế. Định hướng xã hội chủ nghĩa thể hiện thông qua sự lãnh đạo của Đảng và quản lý của Nhà nước, lấy con người làm trung tâm, phát huy đầy đủ vai trò của nhân dân, thực hiện tiên bộ và công bằng xã hội.

Từ sự thống nhất trong nhận thức, Đảng ta đã xác định những nội dung căn bản để từng bước hoàn thiện nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta. Đó là, tiếp tục hoàn thiện thể chế về sở hữu, phát triển các thành phần kinh tế, các loại hình doanh nghiệp, hoàn thiện thể chế phát triển đồng bộ các yếu tố thị trường và các loại thị trường để phát triển đồng bộ, vận hành thông suốt các thị trường, gắn tăng trưởng kinh tế với đảm bảo phát triển bền vững, tiên bộ và công bằng xã hội, quốc phòng, an ninh, bảo vệ môi trường và ứng phó với biến đổi khí hậu, đẩy mạnh và nâng cao hiệu quả hội nhập kinh tế quốc tế...

Hai là, xây dựng hệ giá trị văn hóa và con người Việt Nam nói chung, hệ chuẩn mực đạo đức công vụ nói riêng làm tiêu chí định hướng cho sự thay đổi tích cực đạo đức công vụ của cán bộ, công chức.

Việc xây dựng hệ giá trị văn hóa, con người Việt Nam hiện nay phải lấy hệ giá trị văn hóa truyền thống của dân tộc làm cơ sở, nền tảng và tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại, không ngừng bổ sung các giá trị mới. Trong lịch sử, nền văn hóa, con người Việt Nam chưa bao giờ có cơ hội tiếp thu những giá trị từ nhiều nền văn hóa như hiện nay nhưng cũng tiềm ẩn những nguy cơ đánh mất bản sắc, truyền thống dân tộc. Vì vậy, khi xử lý mối quan hệ giữa bảo tồn và phát triển hệ giá trị văn hóa, đạo đức truyền thống dân tộc với tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại phải kết hợp được tính nguyên tắc và linh hoạt, nghĩa là việc bảo tồn và phát triển hệ giá trị văn hóa truyền thống phải trên cơ

sở nắm bắt, tiếp thu có chọn lọc những cái hay, cái tiên bộ, tinh hoa văn hóa của các dân tộc khác trên thế giới.

Do đó, Đảng ta khẳng định: cần phải “xây dựng con người Việt Nam giàu lòng yêu nước, có ý thức làm chủ, có trách nhiệm công dân, có tri thức, sức khỏe, lao động giỏi, sống có văn hóa nghĩa tình, có tinh thần quốc tế chân chính”(3). Chính sự chủ động giao lưu văn hóa giữa các quốc gia, phát huy những lợi thế so sánh đã làm cho nhiều giá trị của bản sắc văn hóa dân tộc được khẳng định, đồng thời qua đó chúng ta học hỏi, tiếp thu, bổ sung thêm nhiều giá trị mới, làm cho bản sắc văn hóa dân tộc thêm phong phú, đa dạng hơn.

Ba là, đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống cho đội ngũ cán bộ, công chức.

Đối với đạo đức công vụ, giáo dục đạo đức nhằm nâng cao nhận thức về giá trị lương tâm, nhân cách, lối sống của cán bộ, công chức trong hoạt động công vụ; xây dựng kỹ năng phê phán trong các quyết định mang tính đạo đức; hình thành thái độ, nghĩa vụ, trách nhiệm cá nhân, chuẩn mực đạo đức công vụ. Thông qua hoạt động công vụ, cán bộ, công chức không chỉ thực hiện nghĩa vụ công hiến cho xã hội mà còn phát triển phong phú bản thân, tạo điều kiện cơ bản để đạt được hạnh phúc. Do đó, mọi cán bộ, công chức đều phải thường xuyên tu dưỡng, rèn giữa đạo đức công vụ.

Để hạn chế mặt tiêu cực của nền kinh tế thị trường, cần đẩy mạnh việc học tập và làm theo tấm gương, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh - hình ảnh tiêu biểu cho sự kết hợp hài hòa giữa tư tưởng đạo đức truyền thống và hiện đại, của dân tộc và của nhân loại, tấm gương mẫu mực về thực hành đạo đức công vụ. Đảng ta đã nhấn mạnh: “Tiếp tục đẩy mạnh việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, coi đó là công việc thường xuyên của tổ chức đảng, các cấp chính quyền, các tổ chức chính trị - xã hội, địa phương, đơn vị gắn với chống suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống và những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ”(4). Đây là định hướng căn bản để mỗi công chức tự soi rọi, phấn đấu, tự hoàn thiện nhân cách của mình, tự bảo vệ mình trước những tác động, ảnh hưởng tiêu cực của mặt trái kinh tế thị trường.

Bốn là, khơi dậy tinh tích cực, tự giác, sáng tạo của cán bộ, công chức.

Vận động, trước hết là một quá trình tự thân và những nhân tố bên ngoài để nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ công chức là hết sức quan trọng. Tuy nhiên, nhân tố quyết định là nhân tố bên trong, từ chính chủ thể thực hiện đạo đức công vụ - những cán bộ, công chức. Bởi lẽ, đạo đức cách mạng, đạo đức nghề nghiệp của cán bộ, công chức “không phải trên trời sa xuống. Nó do đấu tranh, rèn luyện bền bỉ hàng ngày mà phát triển và củng cố. Cũng như ngọc càng mài càng sáng, vàng càng luyện càng trong”(5).

Năm là, hoàn thiện cơ chế quản lý cán bộ, công chức, tăng cường hiệu lực, hiệu quả kiểm tra, giám sát, ngăn ngừa và xử lý hành vi vi phạm đạo đức công vụ.

Thứ nhất, tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện hệ thống thể chế quản lý đội ngũ CBCC theo hướng đồng bộ, thiết thực, có tính khả thi.

Các cơ quan quản lý cán bộ, công chức cần xây dựng, trình cấp có thẩm quyền ban hành các văn bản quy định nội dung quản lý nhà nước đối với cán bộ, công chức. Cần sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành mới các văn bản quy định về phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng trong hoạt động công vụ; về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, trong đó tập trung vào việc đổi mới nội dung, hình thức tuyển dụng, nâng ngạch công chức để đảm bảo nguyên tắc khách quan, công bằng, chất lượng, thực tài; quy định về chính sách tinh giản biên chế; về trình tự, thủ tục đánh giá công chức theo hướng làm rõ thẩm quyền và trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác đánh giá.

Mặt khác, cần xem xét thực hiện thí điểm chế độ công chức hợp đồng, đảm bảo linh hoạt trong hoạt động công vụ khi thực hiện những công việc đột xuất, mang tính thời vụ. Đổi mới phương thức tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cơ quan các cấp theo hướng đảm bảo tuyển chọn người có đức, có tài trong hoạt động công vụ. Việc đổi mới quản lý cán bộ, công chức phải được tiến hành từ khâu tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bố trí, sử dụng, đánh giá đến giải quyết các chính sách, chế độ cho công chức theo đúng quy định của pháp luật.

Tăng cường kiểm soát hoạt động công vụ của cán bộ, công chức dưới hai hình thức chủ yếu là kiểm soát từ phía người dân, các tổ chức chính trị - xã hội, các cơ quan thông tin đại chúng và kiểm soát thông qua thanh tra, kiểm tra công vụ. Thực hiện tốt giải pháp này sẽ góp phần vào việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức không chỉ đáp ứng được các yêu cầu về chuyên môn nghiệp vụ, mà còn có thể lựa chọn được những công chức có đủ phẩm chất đạo đức cần thiết cho thực thi hoạt động công vụ. Đưa các yếu tố về đạo đức công vụ vào nội dung tuyển dụng và đánh giá hoạt động. Phải có quy định rõ ràng, cụ thể các hành vi công chức được làm hoặc không được làm, công khai các lợi ích của họ, có chế tài xử phạt nghiêm các hành vi vi phạm đạo đức công vụ, tùy theo mức độ vi phạm, kể cả truy cứu trách nhiệm hình sự. Hoàn thiện cơ chế quản lý và làm rõ thẩm quyền quản lý từng loại cán bộ, công chức của từng cấp, từng ngành, từng cơ quan, đơn vị, quy định rõ quyền hạn và trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, tổ chức trong quản lý hoạt động công vụ của cấp dưới thuộc quyền.

Thứ hai, kiên quyết xử lý nghiêm minh, kịp thời những sai phạm của cán bộ, công chức có hành vi vi phạm đạo đức công vụ.

Cụ thể, cần thực hiện tốt công tác thi đua, khen thưởng đối với cán bộ, công chức, nêu cao đạo đức công vụ, biểu dương kịp thời đối với công chức mẫn cán trong thực thi công vụ. Bên cạnh đó, kiên quyết xử lý nghiêm minh, công bằng những sai phạm của cán bộ, công chức nhằm củng cố lòng tin của nhân dân vào Đảng, Nhà nước và pháp luật. Tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính và phát huy tinh thần trách nhiệm trong hoạt động công vụ. Các bộ, ngành, địa phương cần nghiêm túc triển khai thực hiện

Chỉ thị số 10/CT-TTg ngày 22/4/2019 của Chính phủ về việc tăng cường xử lý, ngăn chặn có hiệu quả tình trạng nhũng nhiễu, gây phiền hà cho người dân, doanh nghiệp trong giải quyết công việc.

Bên cạnh đó, các bộ, ngành, địa phương cần đề cao trách nhiệm và thẩm quyền của người đứng đầu trong hoạt động công vụ, quy định chế độ trách nhiệm gắn với chế độ khen thưởng, kỷ luật đối với công chức trong hoạt động công vụ. Đối với các hành vi gây nhũng nhiễu, phiền hà về thủ tục hành chính trong giải quyết công việc của nhân dân, đặc biệt là các trường hợp tái phạm, có tổ chức, có tình tiết nghiêm trọng cần phải được xử lý kiên quyết, nghiêm minh, kịp thời và công bằng.

Thực hiện nghiêm chế độ tự phê bình và phê bình trong các cơ quan nhà nước nhằm đề cao giá trị đạo đức, sự hướng thiện. Tiếp tục đổi mới, hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức và cá nhân. Quy định rõ trách nhiệm của cơ quan chủ trì và trách nhiệm của cơ quan phối hợp trong thực thi công vụ. Đồng thời, rà soát, bổ sung, sửa đổi các thủ tục hành chính không còn phù hợp, gây phiền hà cho việc tiếp nhận và xử lý công việc của công dân, loại bỏ những khâu trung gian, thủ tục rườm rà, chồng chéo, những loại giấy tờ không cần thiết; công khai, minh bạch hóa thủ tục hành chính nhằm tránh tình trạng công chức lợi dụng kẽ hở từ những quy định của pháp luật và vận dụng tùy tiện trong thực thi công vụ./.

Ghi chú:

(1), (3) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb CTQG - ST, H.2011, tr.54, tr.40.

(2) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị lần thứ 7, Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XII*.

(4) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb CTQG - ST, H.2016, tr.202.

(5) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 11, Nxb CTQG - ST, H.2011, tr.612.

Tài liệu tham khảo:

1. Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 5, Nxb CTQG-ST, H.2011.
2. Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 7, Nxb CTQG-ST, H.2011.
3. Trần Việt Hoàn, *Đạo đức Bác Hồ, tấm gương soi cho muôn đời*, Nxb CTQG, H.2008.