

XÂY DỰNG MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC HIỆN NAY

✍️ **THS. BÙI THỊ BÌNH**

*Phân hiệu Học viện Hành chính
Quốc gia tại Thành phố Hồ Chí Minh*

1. VAI TRÒ CỦA ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC TRONG CÁC ĐVSNCN HIỆN NAY

Nhà nước thiết lập hệ thống đơn vị sự nghiệp để đảm nhận nhiệm vụ cung cấp các dịch vụ công trong các ngành, lĩnh vực, trong đó, các đơn vị hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, y tế, khoa học và công nghệ, văn hóa, thể thao chiếm số lượng lớn. ĐVSNCN được xác định là bộ phận cấu thành bộ máy cơ quan nhà nước và chịu sự QLNN cả về tổ chức cũng như hoạt động. Đặc trưng của đơn vị sự nghiệp để phân biệt với cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp ngoài công lập và các cơ quan, tổ chức khác là vị trí pháp lý, tính chất hoạt động và đội ngũ viên chức. Các đơn vị sự nghiệp được các cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức CT-XH thành lập theo trình tự, thủ tục chặt chẽ và là bộ phận cấu thành trong cơ cấu tổ chức cơ quan nhà nước nhưng không mang quyền lực nhà nước, không có chức năng QLNN. Hoạt động cung cấp dịch vụ sự nghiệp công cơ

Tóm tắt: Hệ thống các đơn vị sự nghiệp công lập (ĐVSNCN) trong các cơ quan của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội (CT-XH) từ Trung ương đến địa phương được tổ chức đa dạng, với nhiều nhiệm vụ và loại hình khác nhau. Với đông đảo đội ngũ trí thức, các nhà khoa học, viên chức công tác tại các ĐVSNCN đã có đóng góp to lớn đối với sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Mặc dù có nhiều đóng góp to lớn nhưng vẫn còn tồn tại nhiều khó khăn, hạn chế nhất định đặt ra yêu cầu không ngừng nâng cao chất lượng của đội ngũ viên chức hiện nay, ngoài việc nâng cao kiến thức, trình độ chuyên môn, kỹ năng mà còn phải nâng cao đạo đức công vụ. Bài viết nêu ra một số nguyên nhân dẫn đến tình trạng lệch chuẩn đạo đức công vụ và xây dựng một số giải pháp nhằm nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ viên chức hiện nay.

bản đáp ứng nhu cầu của người dân và xã hội, hướng tới mục tiêu ổn định và công bằng xã hội; đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng của nhân dân, góp phần thực hiện mục tiêu phát triển KT-XH đất nước.

Tổng hợp số liệu thống kê về đội ngũ viên chức của Bộ Nội vụ, tính đến hết năm 2021, số lượng viên chức ở nước ta có số lượng đông đảo 1.783.174 người so với công chức là 247.344 người (1). Việc phát triển đội ngũ viên chức trên các lĩnh vực giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ, y tế... sẽ góp phần nâng cao chất lượng phục vụ người dân, tạo lập hệ thống tổ chức cung ứng dịch vụ công chuyên nghiệp. Nhận thức rõ điều này Đảng và Nhà nước quan tâm, chú trọng đến đội ngũ viên chức trong ĐVSNCN bằng việc ban hành hệ thống các văn bản của Đảng và văn bản quy phạm pháp luật trong thời gian qua như: Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ CB,CC,VC;

Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị Trung ương lần thứ sáu, khóa XII về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các ĐVSNCL; Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 về cải cách chính sách tiền lương đối với CB,CC,VC, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp; Luật Cán bộ, công chức năm 2018; Luật Viên chức năm 2011, Luật Phòng chống tham nhũng năm 2008; Luật Thực hành tiết kiệm chống lãng phí năm 2013; Nghị định 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng CB,CC,VC; Quyết định 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng CB,CC,VC giai đoạn 2016-2025; ...

Với vai trò to đóng góp lớn của viên chức, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng dặn “anh em viên chức bây giờ cần có bốn đức tính là cần, kiệm, liêm, chính” (2) trong hoạt động thực thi công vụ, nêu cao tinh thần trách nhiệm, ý thức tập thể. Đội ngũ viên chức nói riêng phải là những người có bản lĩnh chính trị vững vàng, nhận thức được vai trò, vị trí, bổn phận và trách nhiệm của mình trong hoạt động công vụ, xác định được các chuẩn mực đạo đức công vụ và các giới hạn hành vi. Đối với viên chức ở các đơn vị, tổ chức sự nghiệp phục vụ các dịch vụ xã hội, dân sinh như các tổ chức y tế chăm sóc sức khỏe cho dân, các cơ sở giáo dục, các cơ sở dịch vụ văn hóa tinh thần và các dịch vụ dân sinh khác phải làm hết trách nhiệm, nghĩa vụ với tinh thần tận tụy, tôn trọng nhân cách của con người, thương yêu con người, phấn đấu vì một xã hội tốt đẹp. Thái độ của quyền, ban ơn, hách dịch hoặc thương mại hóa các hoạt động dịch vụ đó đều trái với phẩm chất đạo đức của người công chức XHCN. Vai trò của đạo đức nghề nghiệp là hết sức quan trọng trong công tác chuyên môn nghiệp vụ và ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả công việc.

“Nhìn chung, đội ngũ cán bộ, đảng viên đã đề cao tinh thần trách nhiệm, giữ gìn phẩm chất, đạo đức lối sống; gương mẫu đi đầu, tận tụy với công việc, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao” (3). Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại một bộ phận cán

bộ, công chức do ý thức rèn luyện đạo đức công vụ chưa cao, dẫn đến lệch chuẩn đạo đức công vụ. Biểu hiện của lệch chuẩn đạo đức công vụ là thái độ không đúng chuẩn mực trong công việc, như quan liêu, nhũng nhiễu, lạm quyền, tham nhũng, lãng phí. Những biểu hiện đó có thể do nhiều nguyên nhân về động cơ, mục đích, về nhận thức... trong đó có nguyên nhân từ việc thiếu ý thức rèn luyện đạo đức công vụ.

2. SỰ CẦN THIẾT NÂNG CAO ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA VIÊN CHỨC HIỆN NAY

Phát triển đội ngũ viên chức là một trong những nhiệm vụ quan trọng để thực hiện cung ứng dịch vụ công có chất lượng và hiệu quả. Trong những năm qua, cơ chế quản lý đội ngũ viên chức được thực hiện giống như đối với CB,CC chưa tính đến những đặc điểm và tính chất hoạt động nghề nghiệp đặc thù của viên chức, làm hạn chế chất lượng của đội ngũ viên chức và không đáp ứng yêu cầu chuyển đổi vai trò của Nhà nước từ quản lý sang phục vụ trong cơ chế thị trường định hướng XHCN. Để nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức phù hợp với yêu cầu hiện nay, gắn với tính chất và đặc điểm hoạt động nghề nghiệp, cần thiết tiếp tục đổi mới cơ chế quản lý viên chức, cụ thể là những chính sách về đào tạo, bồi dưỡng; tiền lương và đãi ngộ; chính sách tuyển dụng, sử dụng; về thu hút trọng dụng nhân tài; chính sách tạo động lực... Trong điều kiện xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân và tiến hành cải cách hành chính nhà nước, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp là yếu tố không thể thiếu đối với tổ chức bộ máy hành chính nhà nước nói chung và đội ngũ viên chức nói riêng.

Công vụ là một nghề, vì thế, đạo đức công vụ cũng là một dạng đạo đức nghề nghiệp, nhưng là dạng đạo đức đặc biệt, bởi vì khi thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của mình vừa phải đảm bảo những tiêu chí, giá trị đạo đức chung, vừa phải tuân thủ những nguyên tắc trong thi hành công vụ, bảo đảm hài hòa vừa hợp hiến, hợp pháp, hợp lý.

Chất lượng thực thi công vụ đội ngũ viên chức nhiều nơi chưa cao, giải quyết công việc

liên quan đến người dân, tổ chức, doanh nghiệp chưa đạt yêu cầu, còn có biểu hiện gây phiền hà, sách nhiễu, việc chấp hành kỷ cương, kỷ luật hành chính chưa nghiêm, thậm chí là sai phạm nghiêm trọng dẫn đến xử lý về mặt hình sự, gây hậu quả đến các mặt CT-XH có thể kể đến trong thời gian qua các cơ quan, tổ chức đã phát hiện, ngăn chặn và xử lý tiêu biểu như vụ “kít test xét nghiệm covid-19 công ty Việt Á”, vụ “chuyến bay giải cứu”, nhiều sai phạm trong ngành y tế trong mua sắm trang thiết bị vật tư... khiến nhiều cán bộ lâm vào lao lý. Mặt khác, tinh thần thái độ phục vụ người dân, doanh nghiệp còn chuyển biến chậm; thiếu ý thức rèn luyện, tu dưỡng; bộc lộ yếu kém trong giao tiếp, ứng xử; không giữ được bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức cách mạng, sa vào những cám dỗ vật chất, tha hóa đạo đức.

Đứng trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 tới các đơn vị sự nghiệp công về y tế, giáo dục và đào tạo, văn hóa, thể thao và du lịch, thông tin truyền thông và báo chí, khoa học và công nghệ, đặt ra yêu cầu trong việc xây dựng nền hành chính nhà nước phục vụ nhân dân, dân chủ, pháp quyền, chuyên nghiệp, hiện đại, trong sạch...

3. MỘT SỐ NGUYÊN NHÂN DẪN ĐẾN LỆCH CHUẨN ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ ĐỐI VỚI ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC

Tình trạng lệch chuẩn đạo đức công vụ của một bộ phận viên chức trong các ĐVSNCL trong thời gian qua chịu tác động của một số nhân tố cơ bản sau:

Một là, do tư tưởng nhận thức chính trị xuống cấp. Một bộ phận không nhỏ cán bộ phai nhạt lý tưởng, giảm sút ý chí, làm việc hời hợt, ngại khó, ngại khổ, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, có biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, không ít cán bộ trẻ thiếu bản lĩnh, ngại rèn luyện. Một số cán bộ thiếu gương mẫu, uy tín thấp, năng lực, phẩm chất chưa ngang tầm nhiệm vụ, quan liêu, xa dân, cá nhân chủ nghĩa, vướng vào tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, lợi ích nhóm. Tình trạng chạy chức, chạy quyền... chậm được ngăn chặn, đẩy lùi.

Hai là, cơ chế, chính sách pháp luật chưa

hoàn chỉnh và đồng bộ. Ở một số cơ quan, đơn vị, đội ngũ CB,CC,VC còn tùy tiện trong lề lối làm việc, nặng về hành chính, quan liêu; thói cửa quyền, hách dịch của một bộ phận cán bộ tồn tại khá lâu đã làm ảnh hưởng đến uy tín của Đảng và Nhà nước, làm giảm hiệu quả công việc. Quy trình giải quyết công việc còn kéo dài; sự phối hợp còn thiếu chặt chẽ; sử dụng thời gian làm việc chưa hợp lý, hiệu quả chưa cao. Kỷ luật, kỷ cương tuy bước đầu được tăng cường nhưng thực tế có lúc có nơi còn lỏng lẻo, tùy tiện. Trên thực tế, không ít cá nhân đã lợi dụng sự chưa hoàn chỉnh và thiếu đồng bộ của hệ thống pháp luật để trục lợi, tham ô, tham nhũng, chạy theo lợi ích nhóm hay lợi ích cá nhân, vi phạm nghiêm trọng đạo đức công vụ, cũng như quy tắc ứng xử của viên chức.

Thứ ba, do tác động của mặt trái của nền kinh tế thị trường. Trước tác động của mặt trái nền kinh tế thị trường ảnh hưởng đến nhiều mặt của đời sống xã hội, nền kinh tế thị trường một mặt giải phóng các nguồn lực phát triển nhưng mặt khác cũng làm nảy sinh nhiều tiêu cực xã hội, nhất là tâm lý sùng bái đồng tiền, đề cao cá nhân chủ nghĩa, xem nhẹ những giá trị đạo đức, nhân phẩm văn hóa truyền thống đạo lý dân tộc. Bên cạnh đó, nhiều ĐVSNCL với điều kiện lao động phần nào còn khó khăn, cơ chế chính sách tiền lương, chế độ đãi ngộ hạn chế từ đó làm suy giảm những chuẩn mực, quy tắc, nguyên tắc, hành vi trong hoạt động công vụ của viên chức.

Thứ tư, công tác giáo dục đạo đức công vụ chưa được coi trọng. Hiện nay, trong chương trình đào tạo, bồi dưỡng của các cơ sở giáo dục, đào tạo nghề nghiệp nói chung, đào tạo, bồi dưỡng CB,CC,VC nói riêng có nội dung về đạo đức công vụ tuy nhiên nội dung còn nặng về lý thuyết đào tạo nghiệp vụ, kỹ năng, chưa chú trọng đúng mức đến giáo dục và thực hành đạo đức công vụ, chỉ mang tính hình thức, biện pháp đối phó. “Chưa chú trọng đúng mức đến phát triển phẩm chất và kỹ năng người học. Giáo dục “làm người”, đạo đức, lối sống còn bị xem nhẹ” (4). Bên cạnh đó, “nội dung, chương trình giáo dục và đào tạo còn nặng lý thuyết, nhẹ thực hành” (5) cũng khiến cho việc giáo dục

đạo đức cho người học chưa hiệu quả.

Thứ năm, hệ thống nội quy, quy định của cơ quan, đơn vị về trách nhiệm của cán bộ viên chức trong thực thi công vụ chưa chặt chẽ, cụ thể. Bất kỳ công việc nào, khi phân cấp, phân quyền, phân công công việc thì quy định trách nhiệm càng cụ thể, việc thực hiện nghĩa vụ đạo đức của cá nhân sẽ càng mang tính tự giác. Trong hoạt động công vụ, nếu cơ quan, đơn vị xây dựng hệ thống nội quy, quy định cụ thể, chặt chẽ thì sẽ góp phần nâng cao ý thức đạo đức và hành vi đạo đức công vụ của cán bộ, công chức. Ngược lại, nếu hệ thống nội quy, quy định của cơ quan, đơn vị về trách nhiệm công vụ còn chung chung, thiếu chặt chẽ, cụ thể thì việc lệch chuẩn đạo đức công vụ dễ xảy ra. Cùng với đó, việc đề ra nội quy, quy định nhưng không có cơ chế kiểm tra, giám sát, kỷ luật nghiêm thì cũng khó siết chặt kỷ luật công vụ.

4. GIẢI PHÁP NÂNG CAO ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CHO ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC TRONG THỜI GIAN TỚI

Một là, tiếp tục hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng XHCN, xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền XHCN. Xây dựng thể chế kinh tế thị trường đồng bộ, hiện đại trên cơ sở tuân thủ đầy đủ các quy luật của kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế sâu rộng. Cùng với đó, tiếp tục hoàn thiện thể chế về sở hữu, đổi mới phương thức QLNN về kinh tế, đổi mới việc phân cấp, phân quyền góp phần khắc phục những lệch chuẩn đạo đức của CB,CC,VC trong việc chỉ đạo, tổ chức, thực hiện công vụ, hạn chế xảy ra tình trạng thất thoát, lãng phí, tiêu cực.

Hai là, đẩy mạnh việc xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật theo tiêu chuẩn, nguyên tắc pháp quyền hiện đại. Việc hoàn thiện hệ thống pháp luật, cơ chế, chính sách là một trong những giải pháp ngăn ngừa, khắc phục từ gốc sự lệch chuẩn đạo đức công vụ ở nước ta hiện nay. Hệ thống pháp luật thống nhất, đồng bộ, khả thi, công khai, minh bạch, ổn định, công bằng, không thiên vị, dễ tiếp cận với chi phí tuân thủ thấp... sẽ là cơ sở quan trọng để hạn chế những vi phạm, sai phạm đạo đức công vụ do lợi dụng những "kẽ hở" của pháp luật. Bên

cạnh đó, cần hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật nhằm tăng cường vai trò giám sát và phản biện xã hội của các tổ chức CT-XH, cộng đồng dân cư và của người dân.

Ba là, đẩy mạnh xã hội hoá, nhất là trong các ngành, lĩnh vực và địa bàn mà khu vực ngoài công lập làm được và làm tốt; huy động và sử dụng có hiệu quả mọi nguồn lực cho đầu tư phát triển lành mạnh thị trường dịch vụ sự nghiệp công trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN. Thực hiện công khai, minh bạch, không thương mại hoá. Bảo đảm công bằng, bình đẳng giữa các ĐVSNNCL và ngoài công lập.

Bốn là, đấu tranh chống chủ nghĩa cá nhân, khắc phục tâm lý tiểu nông, sự thiếu chuyên nghiệp trong thực thi công vụ. Cần xây dựng một nền hành chính hiện đại, chuyên nghiệp, khắc phục tư duy kinh nghiệm, bệnh hình thức, bệnh thành tích, quan liêu trong tư duy, tác phong, lối sống, tính cách của đội ngũ viên chức ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng của nền công vụ.

Năm là, các cơ quan, đơn vị cần xây dựng hệ thống nội quy, quy định về trách nhiệm của đội ngũ viên chức trong thực thi công vụ. Thường xuyên bổ sung, đổi mới hệ thống nội quy, quy định của cơ quan, đơn vị về trách nhiệm của viên chức trong thực thi công vụ nhằm phù hợp với tình hình, điều kiện xã hội ở những giai đoạn cụ thể. Đẩy mạnh hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động công vụ đối với viên chức để nâng cao ý thức kỷ luật, ngăn ngừa, khắc phục các tư tưởng, hành vi vi phạm trong hoạt động công vụ. Phát huy vai trò của người dân, doanh nghiệp, các tổ chức CT-XH, nghề nghiệp trong tham gia xây dựng, phản biện xã hội và giám sát quá trình thực thi công vụ của đội ngũ viên chức. Đồng thời, xây dựng môi trường làm việc năng động, công bằng, dân chủ, thân thiện, đoàn kết, chuyên nghiệp, hiện đại và có cơ chế tạo động lực để viên chức thể hiện năng lực, trách nhiệm, tận tụy, tâm huyết với công việc; đồng thời làm tốt công tác giáo dục chính trị tư tưởng để đội ngũ viên chức yên tâm công tác; xây dựng hình ảnh, danh dự và uy tín xã hội của ĐVSNNCL.

Sáu là, nâng cao chất lượng việc giáo dục, bồi dưỡng đạo đức công vụ. Bên cạnh việc trang bị kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ cho người học, cần chú trọng giáo dục các chuẩn mực đạo đức công vụ, các yêu cầu đạo đức nghề nghiệp. Cùng với việc giảng dạy lý thuyết cơ bản, cần áp dụng những phương pháp giảng dạy mang tính thực hành, như thảo luận, trao đổi, ứng xử các tình huống nghề nghiệp nhằm nâng cao năng lực và phẩm chất đạo đức nghề nghiệp cho viên chức. Cùng với quá trình được đào tạo, bồi dưỡng, cần nâng cao ý thức tự rèn luyện đạo đức công vụ của viên chức.

Thực hiện quyết liệt, đồng bộ các nhiệm

vụ, giải pháp đã đề ra trong quá trình đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của các ĐVSNCL. Trong quá trình thực thi công vụ, viên chức không chỉ nâng cao năng lực chuyên môn để đáp ứng yêu cầu công việc, mà còn phải rèn luyện các chuẩn mực đạo đức công vụ để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Đề cao vai trò nêu gương, đặc biệt là người đứng đầu cơ quan, đơn vị. Xây dựng cơ chế, chính sách khen thưởng kịp thời đối với những viên chức thực hiện tốt các nguyên tắc, quy tắc đạo đức công vụ; đồng thời xử lý kỷ luật nghiêm minh đối với những cán bộ viên chức có ý thức, hành vi lệch chuẩn đạo đức công vụ./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

- (1) Nguồn: Báo cáo số 135/BC-BNV ngày 11/01/2021 của Bộ Nội vụ tổng kết công tác giai đoạn 2016-2020 và triển khai nhiệm vụ công tác năm 2021 ngành Nội vụ;
- (2) Hồ Chí Minh toàn tập. NXB. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2.000, Sđd, tập 4, tr.158-159.
- (3), Đảng cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội

đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Sđd, tập II, tr. 174 – 175

(4) (5) Đảng cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Sđd, tập I, tr. 82

(5) <https://moha.gov.vn/75-nam/van-ban-huong-dan/phat-trien-doi-ngu-vien-chuc-trong-don-vi-su-nghiep-cong-lap-hien-nay-48444.html>