



ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ - YÊU CẦU CẤP THIẾT ĐỐI VỚI CÁN BỘ, CÔNG CHỨC THỜI KỲ PHÁT TRIỂN MỚI

THANG VĂN PHÚC *

Đối với mỗi người cán bộ, công chức, đạo đức là gốc, là nền tảng để quyết định mọi vấn đề có liên quan đến chất lượng thực thi công vụ. Vì thế, xây dựng và thực thi các tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp là yêu cầu cấp thiết trong tất cả các thời kỳ, đặc biệt là trong giai đoạn xã hội có nhiều biến đổi nhanh, mạnh mẽ như hiện nay...

Bản chất và nội hàm của đạo đức công vụ

Đạo đức học là một phạm trù triết học nhân sinh được đặt ra rất sớm từ thời A-ri-xtôt (Aristote, 384 - 322 trước Công nguyên). Những nhà triết học lớn trong lịch sử như Sô-cơ-rát (Socrat), Pla-tông (Platon), A-ri-xtôt, Can (Kant), Hê-ghe (Heghen), Khổng Tử... đã đóng góp to lớn cho quá trình phát triển tư tưởng đạo đức học. Tuy nhiên, do các hạn chế của điều kiện lịch sử cụ thể của thời đại, các nhà tư tưởng đều có những hạn chế nhất định, đến Các Mác, Ph. Ăng-ghe và V.I. Lê-nin khi nghiên cứu sâu vào nguồn gốc và bản chất đạo đức mới khắc phục và bổ khuyết những hiểu biết mới so với tư tưởng đạo đức học trước đây. Các ông đã đưa ra nhận thức mới dựa trên phép duy vật biện chứng và duy vật lịch sử để nhận thức các hiện tượng đạo đức phù hợp với lịch sử của thời đại. Theo đó, đạo đức là một hiện tượng xã hội, một phương diện của đời sống xã hội, hiện diện trong tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội (kinh tế, chính trị, văn hóa, nghệ thuật, tôn giáo và cụ thể trong hành vi của con người, trong mối quan hệ của con người với con người, con người với tự nhiên và

xã hội...), với tư cách là hình thái ý thức xã hội, biểu hiện dưới dạng các nguyên tắc, quy tắc, các chuẩn mực, các giá trị điều chỉnh hành vi của con người và hoạt động xã hội trong sản xuất ra của cải vật chất, giá trị tinh thần.

Các công trình nghiên cứu của nhiều thế hệ đã xác lập mối tương quan giữa đạo đức và các hình thái ý thức xã hội khác, tập trung vào 3 mối quan hệ cơ bản: 1- Đạo đức và chính trị; 2- Đạo đức và pháp luật - công cụ khẳng định các chuẩn mực, các thói quen, các giá trị được xã hội thừa nhận, tuân theo; 3- Đạo đức và tôn giáo - trong đời sống, tôn giáo có vai trò hướng dẫn và đóng vai trò đạo đức, hình thành các giá trị và ý nghĩa của cuộc sống, có giá trị thiêng liêng, góp phần điều chỉnh hành vi của con người.

Trong xã hội hiện đại của Việt Nam, tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức "Cần - Kiệm - Liêm - Chính" là những giá trị nền tảng cho đạo đức công chức, đạo đức công vụ. Bác Hồ là hiện thân của giá trị đạo đức truyền thống của dân tộc, phát triển sáng tạo tư tưởng của Mác - Lê-nin hình thành đạo đức cách mạng. Chính đạo đức cách mạng của những người

* TS, nguyên Thứ trưởng Bộ Nội vụ

cách mạng, của các thế hệ người Việt Nam thể hiện đỉnh cao trong cuộc đấu tranh giải phóng dân tộc, ở sự xả thân, dám hy sinh tất cả vì lý tưởng “Không có gì quý hơn độc lập, tự do” tạo nên sức mạnh dân tộc, giành thắng lợi trong hai cuộc kháng chiến chống thực dân Pháp và đế quốc Mỹ, làm nên giá trị Việt Nam, đạo đức Việt Nam.

Trong xây dựng và phát triển đất nước hiện nay, đạo đức nghề nghiệp được đặt ra và thể hiện ở hai phẩm chất đức - tài của người lãnh đạo, quản lý, của người cán bộ, công chức nói chung. Khi công chức thực thi công vụ được xác định là một nghề đặc biệt, lại càng cần một phẩm chất đặc biệt của người “công bộc” của dân. Thách thức chuyển từ vai trò người quản lý, từ cơ chế “xin - cho” sang người phục vụ nhân dân, người phục vụ phát triển là việc hình thành giá trị mới của người cán bộ, công chức - đây là vấn đề có ý nghĩa cách mạng.

Ngay từ những năm 50 của thế kỷ XX, Bác Hồ đã ký Sắc lệnh số 76/SL, ngày 20-5-1950, về việc ban hành quy chế công chức do Chủ tịch nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa ban hành, đưa ra bốn tiêu chí trong câu nói ngắn gọn: “Công chức là đầy tớ, công bộc của dân”, có 4 phẩm chất “Cần - Kiệm - Liêm - Chính”. Đó cũng chính là những giá trị đạo đức cần được hình thành trong đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay của Việt Nam.

Về đạo đức nghề nghiệp, xã hội có bao nhiêu nghề thì tất yếu có bấy nhiêu quy định về đạo đức nghề nghiệp, đây là đạo đức xã hội đặc thù thể hiện trong các hoạt động nghề nghiệp. Với tính cách là loại hình đạo đức xã hội có quan hệ chặt chẽ với đạo đức cá nhân và được cá nhân thể hiện, nên đạo đức nghề nghiệp có liên quan trực tiếp tới hoạt động nghề nghiệp - được hình thành trong tất cả

các lĩnh vực của đời sống xã hội. Một đặc trưng quan trọng của đạo đức nghề nghiệp từ các nghiên cứu tập trung vào yếu tố “luồng tâm nghề nghiệp” - không chỉ chứa đựng trạng thái tình cảm, tâm lý mà còn là một động lực bên trong tạo ra thái độ ứng xử, thái độ trách nhiệm với nghề, với sản phẩm mình làm ra, nhiệm vụ mình thực hiện. Đây là mối quan hệ tương tác quan trọng hình thành nhân cách, đạo đức, giá trị của người cán bộ, công chức trong thực thi công vụ, cùng với nó hình thành nghĩa vụ với nghề nghiệp, thành “nghề” của mỗi người.

Về công vụ và thực thi công vụ, trong các văn bản pháp lý, công vụ được hiểu theo nghĩa rộng là công việc của nhà nước, và việc nhà nước do công chức đảm nhiệm, thực hiện là theo nghĩa hẹp. Do vậy, công vụ là một hoạt động mang tính quyền lực nhà nước - quyền lực công. Trong điều kiện xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân, đề cao tính tối thượng của pháp luật, khi xác định công chức là một nghề đặc biệt, nghĩa là đòi hỏi người công chức có một phẩm chất đặc biệt, đó là đạo đức công vụ.

Công việc nhà nước do công chức đảm nhiệm hướng tới hai giá trị: Thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước có hiệu lực, hiệu quả - quản trị tốt; và cung cấp dịch vụ công tốt nhất cho xã hội, cho nhân dân.

Về thực chất, quyền lực nhà nước thể hiện ý chí của nhân dân, do nhân dân ủy quyền cho bộ máy nhà nước, mà đội ngũ cán bộ, công chức có trách nhiệm thực thi cần có những quy định rõ ràng thẩm quyền, trách nhiệm của người cán bộ, công chức trong thực thi công vụ. Đây là một sự ủy quyền gián tiếp, đòi hỏi người cán bộ, công chức phải ý thức được rõ ràng trách nhiệm của mình, cần có

những chuẩn mực giá trị đạo đức, hành vi ứng xử rõ ràng, đó là gần dân, nghe dân, hiểu dân và làm cho dân hài lòng - thực sự phục vụ nhân dân, là “công bộc” của nhân dân.

Những đòi hỏi trên đây tạo ra mối quan hệ tốt giữa Nhà nước với nhân dân, hình thành những giá trị đạo đức mới cho đội ngũ cán bộ, công chức trong thực thi công vụ.

Một số nhân tố ảnh hưởng đến đạo đức công vụ

Quá trình hình thành đạo đức công vụ cũng như quá trình hình thành đạo đức nói chung, là quá trình từ nhận thức, ý thức đến tư duy hành động và cuối cùng được chuẩn hóa thành quy tắc, quy chế, chuẩn mực xã hội và pháp luật của nhà nước. Đó cũng chính là quá trình phát triển từ tự phát đến tự giác. Trong quá trình đó, việc hình thành đạo đức của người cán bộ, công chức chịu tác động của một số nhân tố chủ yếu sau đây:

Điều kiện phát triển kinh tế - xã hội

Điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia ảnh hưởng, tác động đến việc hình thành, xây dựng các giá trị đạo đức, trong đó có đạo đức công vụ. Kinh tế phát triển hay đi xuống đều ảnh hưởng đến việc xây dựng đạo đức của người thi hành công vụ, từ việc xây dựng, hoạch định chính sách, xác định các giá trị chuẩn mực cho đến các nguồn lực dành cho tổ chức công sở văn minh, hiện đại; đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trang bị phương tiện, điều kiện làm việc cho cán bộ, công chức. Nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta đã tác động, đặt ra những yêu cầu mới đối với việc xây dựng đạo đức nói chung và đạo đức công vụ nói riêng. Những mặt trái của nền kinh tế thị trường nếu không có biện pháp khắc phục hiệu quả sẽ là điều kiện, môi trường nảy sinh

những biểu hiện tiêu cực, phi đạo đức trong đội ngũ cán bộ, công chức.

Các giá trị văn hóa truyền thống của dân tộc

Giá trị văn hóa truyền thống là những giá trị thuộc về tư tưởng, lối sống, chuẩn mực thái độ, hành vi được cộng đồng thừa nhận và duy trì, gìn giữ qua các thế hệ. Đạo đức công vụ luôn gắn với đối tượng là cán bộ, công chức - một nhóm đối tượng cụ thể trong xã hội, một cộng đồng người. Các giá trị văn hóa truyền thống chính là nền tảng, cơ sở cho việc hình thành, lựa chọn các giá trị về tổ chức, hoạt động nơi công sở, tới đạo đức và chuẩn mực trong hành vi, lối sống của cán bộ, công chức.

Các giá trị văn hóa truyền thống tác động đến đạo đức công vụ theo cả hai chiều tích cực và tiêu cực. Những giá trị truyền thống tốt đẹp như lòng yêu nước nồng nàn, ý thức tự cường dân tộc, tinh thần cộng đồng, lòng nhân ái khoan dung, trọng nghĩa tình, đạo lý, đức tính cần cù sáng tạo trong lao động, sự tể nhị trong ứng xử, tính giản dị trong cuộc sống,... góp phần hình thành những giá trị, chuẩn mực chân chính cho cán bộ, công chức, tạo điều kiện thuận lợi cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trung thành với Tổ quốc, tận tụy với nhân dân, trách nhiệm với công việc, chuyên nghiệp, có hành vi, thái độ ứng xử đúng mực,... Những giá trị truyền thống lạc hậu, bảo thủ không phù hợp với bối cảnh, tình hình hiện tại, như tiểu nông, cục bộ, bình quân chủ nghĩa,... sẽ tạo ra những lực cản cho sự phát triển của một nền hành chính văn minh, hiện đại.

Pháp luật và việc tổ chức thực hiện pháp luật

Nếu hệ thống pháp luật hoàn chỉnh, không có “khe hở” thì việc “lách luật” sẽ

trở nên khó khăn, do đó sẽ hạn chế được những hành vi sai trái trong việc thực hiện công vụ. Ngược lại, khi tồn tại những bất cập trong pháp luật thì người cán bộ, công chức có thể cố ý hoặc vô ý thực hiện những hành vi trái với đạo đức công vụ, vi phạm pháp luật, ảnh hưởng tới hiệu quả công việc, hiệu lực quản lý nhà nước, tới uy tín của nhà nước trước nhân dân. Do pháp luật bao trùm lên mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, của quản lý nhà nước, nên nhìn chung sự hoàn thiện của pháp luật và hiệu quả của việc tổ chức thực hiện pháp luật, đặc biệt là về những nội dung có liên quan trực tiếp đến hoạt động công vụ luôn có sự ảnh hưởng trực tiếp và sâu sắc đến đạo đức công vụ.

Vai trò của cơ quan hành chính

Cơ quan hành chính có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong việc tạo dựng uy tín của cơ quan, tạo nên niềm tin, niềm tự hào của chính cán bộ, công chức đối với cơ quan, đơn vị mình. Vị thế của một cơ quan, đơn vị luôn được quyết định bởi kết quả thực hiện chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị. Nếu thực hiện tốt vai trò thì vị thế sẽ không ngừng được củng cố và phát triển. Nếu một cơ quan, đơn vị có uy tín, tạo dựng được vị thế tốt, được nhân dân và xã hội thừa nhận thì bản thân mỗi cán bộ, công chức trong cơ quan đó sẽ yêu nghề hơn, không ngừng phấn đấu, tự giác tuân thủ nội quy, quy chế làm việc, có trách nhiệm hơn với công việc và không ngừng nâng cao hiệu quả công việc. Ngược lại, nếu hình ảnh, vị thế của cơ quan, đơn vị bị đánh giá thấp, làm mất niềm tin, không đáp ứng yêu cầu của các thành viên trong công sở cũng như người dân, tổ chức thì các giá trị của văn hóa công sở, đạo đức công vụ sẽ không được coi trọng. Vì vậy, cần

đặc biệt quan tâm tới việc tạo dựng hình ảnh và vị thế của cơ quan hành chính nhà nước, phải gắn cơ quan hành chính với phương châm vì nhân dân phục vụ, tận tụy hết mình phục vụ nhân dân.

Sự dân chủ, minh bạch, công khai trong hoạt động tại công sở có tác động trực tiếp và sâu sắc đến đạo đức công vụ của cán bộ, công chức. Nếu trong cơ quan, đơn vị mọi hoạt động luôn được công khai, minh bạch, sự dân chủ được tôn trọng thì sẽ tạo điều kiện để các nhân viên, thậm chí nhân dân kiểm tra, giám sát hoạt động công vụ, dám thẳng thắn chỉ ra các yếu kém, bất hợp lý hoặc sai phạm trong hoạt động công vụ, nhờ đó làm cho pháp luật được thực thi, đạo đức được tôn trọng, nâng cao. Ngược lại, nếu thiếu dân chủ thì công chức không được tham gia, bàn bạc những việc quan trọng trong cơ quan, đơn vị, nếu phát hiện sai trái cũng không dám lên tiếng góp ý, phản đối vì sợ bị trù dập; nếu không công khai, minh bạch trong hoạt động thì cán bộ, công chức và nhân dân khó có thể kiểm tra, giám sát hoạt động công vụ. Vì vậy, những hành vi sai phạm vẫn ngang nhiên tồn tại, tái diễn không được ngăn chặn, xử lý kịp thời. Điều đó sẽ ảnh hưởng xấu đến đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức. Trong công sở, mối quan hệ giữa các đồng nghiệp cũng có tác động không nhỏ đến đạo đức công vụ. Nếu các đồng nghiệp luôn tôn trọng, phối hợp, giúp đỡ lẫn nhau thì vừa có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ của cơ quan đơn vị, vừa nâng cao được đạo đức công vụ của cán bộ, công chức. Ngược lại, khi giữa các đồng nghiệp luôn có sự đố kỵ, chia rẽ, mâu thuẫn hoặc thiếu sự hợp tác, giúp đỡ lẫn nhau thì vừa làm cho nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị không được hoàn thành, vừa tạo ra tâm lý

chán nản hoặc những hành vi trái với đạo đức công vụ.

Hoạt động giáo dục, đào tạo

Việc giáo dục, đào tạo ở tất cả mọi hình thức, mọi bậc học, trong nhà trường và trong các cơ quan, công sở không chỉ là trang bị những kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, mà còn hướng tới hình thành và củng cố nhân cách cho người học. Do đó, nếu trong nội dung giáo dục, đào tạo, những vấn đề liên quan đến đạo đức, nhân cách con người được chú trọng thì những người học - nguồn cơ bản của đội ngũ cán bộ, công chức đã sớm được trang bị, hình thành nên những tố chất cần thiết của đạo đức công vụ khi trở thành cán bộ, công chức. Nếu việc giáo dục về nhân cách không được coi trọng đúng mức thì sẽ không tạo ra được cái gốc căn bản của đạo đức công vụ cho người cán bộ, công chức sau này.

Trình độ, năng lực nhận thức và ý thức tu dưỡng rèn luyện đạo đức công vụ của bản thân mỗi cán bộ, công chức

Trình độ, năng lực nhận thức của đội ngũ cán bộ, công chức được biểu hiện qua mức độ nắm vững kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, chức trách, quyền và nghĩa vụ của bản thân; hệ thống các quy tắc ứng xử với cấp trên, cấp dưới, đồng nghiệp và với nhân dân... Trình độ, năng lực nhận thức còn biểu hiện thông qua mức độ tự giác thực hiện các quy chế, quy định làm việc của cơ quan, các quy tắc, chuẩn mực ứng xử. Nếu cán bộ, công chức nhận thức rõ và có ý thức tuân thủ, bảo vệ và duy trì những quy định đó trong hoạt động thực thi công vụ thì đạo đức công vụ sẽ không ngừng được nâng cao. Việc tự tu dưỡng, rèn luyện của mỗi cán bộ, công chức là yếu tố có vai trò đặc biệt quan trọng đến sự hình thành và nâng cao đạo đức công vụ.

Một số giải pháp nâng cao đạo đức công vụ

Trong điều kiện thực hiện đường lối đổi mới toàn diện đất nước, chuyển từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung, quan liêu bao cấp trước đây sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, hội nhập toàn diện với thế giới, nhất là tạo ra thể chế kinh tế thị trường vận hành tuân thủ đầy đủ các quy luật của nền kinh tế thị trường, khi Việt Nam đã ký kết, thực hiện nhiều hiệp định song phương và đa phương với các quốc gia, vùng lãnh thổ và các khu vực, đòi hỏi một sự chuyển đổi với nhiều thách thức và thời cơ đan xen mà trước hết là vị trí, vai trò mới của đội ngũ cán bộ, công chức trong quản trị nhà nước phát triển hiệu quả, yêu cầu đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ quản trị mới tương ứng với các chuẩn mực đạo đức mới hình thành, cần một hệ thống giải pháp tổng thể, với bước đi phù hợp với quá trình hiện đại hóa, chuyên nghiệp hóa theo mục tiêu của cải cách hành chính nhà nước và đổi mới hệ thống chính trị.

Gần 35 năm đổi mới, mặc dù đất nước đạt được nhiều thành tựu to lớn, có ý nghĩa lịch sử, song còn nhiều hạn chế trong cải cách thể chế, trong hình thành kết cấu hạ tầng kinh tế - kỹ thuật tương ứng, trong xây dựng đội ngũ nhân lực công có trình độ cao, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh, bền vững, nhất là đội ngũ cán bộ, công chức có đủ đức - tài đáp ứng thời kỳ phát triển mới. Tính chuyên nghiệp, kỹ năng, sự thành thạo của đội ngũ công chức là thách thức lớn trong phát triển.

Những biểu hiện tiêu cực, tham nhũng tràn lan từ cao tới thấp, những biểu hiện suy thoái về tư tưởng, đạo đức, lối sống, sự xuống cấp về đạo đức xã hội, đạo đức nghề nghiệp, sự vô cảm... cũng đặt ra yêu cầu có

giải pháp tổng thể cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức mới đủ năng lực, trình độ, “tài - đức” quản trị đất nước trong thời kỳ mới. Một số giải pháp cơ bản cần được ưu tiên để nâng cao đạo đức công vụ cho cán bộ, công chức trong thời gian tới là:

- Nghiên cứu nền tảng lý luận, triết học về các giá trị đạo đức, đạo đức xã hội làm cơ sở cho việc nghiên cứu xây dựng khung lý thuyết về đạo đức xã hội mới, về đạo đức nghề nghiệp, đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức.

- Nghiên cứu hình thành mô hình tổ chức bộ máy hành chính nhà nước chuyên nghiệp, hiện đại, trên cơ sở đó hình thành các tiêu chí của bộ máy hành chính mới, tiêu chí năng lực, trình độ, phẩm chất đạo đức mới của đội ngũ cán bộ, công chức.

- Hình thành pháp luật về đạo đức công chức thực thi công vụ hay cần có một luật về công chức - công vụ.

- Công chức khi thực thi công vụ mới phải tuân thủ các chuẩn mực vừa mang tính đạo đức xã hội, đạo đức nghề nghiệp, những chuẩn mực quy định mang tính pháp luật của nhà nước trong mối quan hệ tổng hòa giữa con người với con người, con người với xã hội, con người với nhà nước trên cơ sở hài hòa quyền và lợi ích. Do đó, nguyên tắc pháp luật về đạo đức công vụ xây dựng trên nguyên lý: Pháp luật bắt buộc - nguyên tắc nghề nghiệp, đạo đức nghề nghiệp - nguyên tắc đạo đức xã hội (các quy tắc ứng xử của công chức trong thực thi công vụ, thể hiện văn hóa công sở, văn hóa nơi công cộng, nêu gương trong ứng xử xã hội).

- Rà soát lại và bổ sung các quy định trong Luật Cán bộ, công chức năm 2008, đồng thời nghiên cứu xây dựng Luật Công chức - công vụ.

- Đề cao vai trò đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức về đạo đức nghề nghiệp, đạo đức công vụ. Kinh nghiệm từ các nền công vụ tiên tiến trên thế giới, trong các trường đào tạo, huấn luyện công chức đều có chương trình huấn luyện công chức, từ việc ứng xử trong quan hệ công chức với người dân tới thái độ trách nhiệm trong thực thi công vụ.

- Nâng cao chất lượng, hiệu quả của công cuộc cải cách hành chính nhà nước, từng bước theo hướng chuyên nghiệp, từng bước hiện đại, xây dựng nền công vụ phục vụ, lấy thước đo hiệu quả bằng sự hài lòng của người dân, coi đó là công cụ, tiêu chí đánh giá chất lượng thực thi công vụ.

- Xây dựng các thể chế tổ chức và hoạt động công vụ theo mục tiêu tăng cường tính công khai, minh bạch, quản lý nhà nước bằng pháp luật trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân. Đây là cơ sở để đẩy lùi tính vô cảm, vô trách nhiệm, tham nhũng, lãng phí một cách chủ động, tích cực, hiệu quả. Huy động sự tham gia của người dân, của các tổ chức xã hội vào công việc nhà nước, giám sát, phản biện xã hội một cách thiết thực đối với tổ chức, hoạt động của bộ máy nhà nước và đối với cán bộ, công chức trong thực thi công vụ.

- Đề cao vai trò làm gương của người lãnh đạo, quản lý, người đứng đầu. Giáo dục công chức bằng hình thức nêu gương, tôn vinh các giá trị, các công chức thực thi công vụ có trách nhiệm, tận tâm, nhanh chóng, hiệu quả, nhất là các tấm gương “Cần - Kiệm - Liêm - Chính; Chí công - Vô tư” dưới nhiều hình thức.

- Chú trọng, khuyến khích tự đào tạo, tự tu dưỡng rèn luyện phẩm chất đạo đức của người cán bộ, công chức trong một xã hội học tập, trong nền kinh tế tri thức... □