

NÂNG CAO TRÁCH NHIỆM THỰC THI CÔNG VỤ CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở VIỆT NAM

VŨ HƯƠNG THẢO (*)

Tóm tắt: Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước ta đã ban hành và tổ chức thực hiện nhiều chủ trương, chính sách và quy định pháp luật nhằm nâng cao trách nhiệm thực thi công vụ của cán bộ, công chức. Bài viết phân tích một số vấn đề lý luận, thực tiễn và đề xuất giải pháp tiếp tục nâng cao trách nhiệm thực thi công vụ của cán bộ, công chức.

Từ khóa: Cán bộ, công chức; thực thi công vụ; trách nhiệm.

Abstract: In the past years, the Party and State have issued and organized the implementation of numerous guidelines, policies, and legal regulations on enhancing the responsibilities to public service of officers, civil servants in Vietnam. This paper analyzes a number of theoretical and practical matters and proposes the solutions to continue enhancing the responsibilities to public service of officers, civil servants.

Keywords: Officers, civil servants; implementation of public services; responsibility.

Ngày nhận bài: 15/7/2020 Ngày biên tập: 28/7/2020 Ngày duyệt đăng: 20/8/2020

1. Yêu cầu khách quan của việc nâng cao trách nhiệm thực thi công vụ của cán bộ, công chức

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nhấn mạnh đến tầm quan trọng của cán bộ và công tác cán bộ, coi đó là nền móng của mọi thành công: “Cán bộ là gốc của mọi công việc”⁽¹⁾. Thực hiện tư tưởng đó của Người, trong những năm qua Đảng và Nhà nước ta đã ban hành và tổ chức triển khai thực hiện nhiều văn bản quy định về cán bộ, công chức, trong đó có các quy định về nâng cao trách nhiệm thực thi công vụ của cán bộ, công chức. Năm 2008, Quốc hội đã thông qua Luật Cán bộ, công chức (được sửa đổi, bổ sung một số điều theo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức năm 2019) để phù hợp với yêu cầu mới.

Chương trình tổng thể về cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011- 2020 (ban hành kèm theo Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08/11/2011 của Chính phủ) đã xác định: “Thực hiện cơ chế loại bỏ, bãi miễn những người không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm kỷ luật, mất uy tín với nhân dân; quy

định rõ nhiệm vụ, quyền hạn của cán bộ, công chức, viên chức tương ứng với trách nhiệm và có chế tài nghiêm đối với hành vi vi phạm pháp luật, vi phạm kỷ luật, vi phạm đạo đức công vụ của cán bộ, công chức, viên chức; nâng cao trách nhiệm, kỷ luật, kỷ cương hành chính và đạo đức công vụ của cán bộ, công chức, viên chức...”⁽²⁾.

Tại Đề án đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức (ban hành theo Quyết định số 1557/QĐ-TTg ngày 18/10/2012 của Thủ tướng Chính phủ) đã yêu cầu phải có các quy định cụ thể về việc đề cao trách nhiệm trong hoạt động thực thi công vụ của cán bộ, công chức; gắn chế độ trách nhiệm và kết quả thực thi công vụ với các chế tài về khen thưởng, kỷ luật, thăng tiến, đãi ngộ.

Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị Trung ương lần thứ bảy, 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 nêu rõ: “Chuẩn hoá, siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với xây dựng thể chế, tạo môi trường, điều kiện để thúc đẩy đổi mới, phát huy sáng tạo và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung. Phân công, phân cấp gắn với giao quyền, ràng buộc

(*) Học viện Hành chính Quốc gia

trách nhiệm, đồng thời tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực và xử lý nghiêm minh sai phạm⁽³⁾.

Quyết tâm của Chính phủ trong việc xây dựng Chính phủ kiến tạo phát triển và đổi mới phương thức quản lý, điều hành, nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có đủ năng lực và phẩm chất đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước và phục vụ nhân dân trong giai đoạn mới đã đạt được những kết quả đáng ghi nhận. Điều này được thể hiện rõ thông qua sự gia tăng liên tục chỉ số hài lòng của người dân đối với đội ngũ cán bộ, công chức qua từng năm, từ 81,81% năm 2017 lên 85,1% năm 2018 và 85,62% năm 2019⁽⁴⁾.

Tuy nhiên, trách nhiệm và hiệu quả thực thi công vụ của cán bộ, công chức vẫn chưa đáp ứng yêu cầu của nền hành chính hiện đại, vì nhân dân phục vụ. Điều này một phần xuất phát từ: “Năng lực của đội ngũ cán bộ chưa đồng đều, có mặt còn hạn chế, yếu kém; nhiều cán bộ, trong đó có cả cán bộ cấp cao thiếu tính chuyên nghiệp, làm việc không đúng chuyên môn, sở trường;... Không ít cán bộ trẻ thiếu bản lĩnh, ngại rèn luyện. 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 hoá”. Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý, trong đó có cả cán bộ cấp chiến lược, 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⁽⁵⁾”.

2. Tiêu chí xác định trách nhiệm thực thi công vụ của cán bộ, công chức

Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức chuyên nghiệp, hiện đại, có phẩm chất đạo đức, có kiến thức và kỹ năng nghiệp vụ, có tinh thần trách nhiệm phục vụ nhân dân luôn là một trong những ưu tiên hàng đầu trong cải cách nền hành chính nhà nước, đổi mới chế độ công vụ, công chức ở Việt Nam. Để đạt được mục tiêu này trong giai đoạn hiện nay, cần phải xây dựng được những tiêu chí cơ bản để xác định trách nhiệm thực thi công vụ của cán bộ, công chức.

Thứ nhất, chấp hành tốt chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước trong quá trình thực thi công vụ.

Đây là một trong những nghĩa vụ của cán bộ, công chức, được quy định cụ thể tại Điều 8 Luật Cán bộ, công chức: “Cán bộ, công chức có nghĩa vụ phải trung thành với Đảng Cộng sản Việt Nam; chấp hành nghiêm chỉnh đường lối, chủ trương của Đảng và pháp luật của Nhà nước⁽⁶⁾”. Điều 34 Luật Phổ biến, giáo dục pháp luật năm 2012 quy định, mỗi cán bộ, công chức đều có trách nhiệm “tích cực tìm hiểu, học tập pháp luật; tham gia các khóa học, lớp đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn về pháp luật; gương mẫu trong việc chấp hành pháp luật. Chủ động, tích cực kết hợp thực hiện việc phổ biến, giáo dục pháp luật thông qua các hoạt động chuyên môn, thực thi nhiệm vụ⁽⁷⁾”.

Cán bộ, công chức không chỉ có nghĩa vụ chấp hành chủ trương, chính sách chung của Đảng và pháp luật của Nhà nước, mà trong quá trình thực thi công vụ phải nghiên cứu kỹ các chủ trương, chính sách, văn bản pháp luật có liên quan đến lĩnh vực công tác của cá nhân để có thể áp dụng vào quá trình thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước. Điều này xuất phát từ vị trí, vai trò là công bộc của dân của người cán bộ, công chức. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng dạy: cán bộ, công chức là người trực tiếp đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân hiểu và thi hành; đồng thời là người nắm tình hình của dân để báo cáo với Đảng, với Chính phủ để hiểu rõ, để ban hành chính sách cho đúng.

Thứ hai, thực hiện đúng bốn phận, trách nhiệm của cán bộ, công chức.

Bốn phận, trách nhiệm của cán bộ, công chức đã được quy định tương đối cụ thể trong Luật Cán bộ, công chức với các nội dung: nghĩa vụ đối với Đảng, Nhà nước và Nhân dân (Điều 8); nghĩa vụ trong thi hành công vụ (Điều 9); những điều cán bộ, công chức không được làm (Mục 4). Thực hiện đúng bốn phận, trách nhiệm của cán bộ, công chức có mối liên hệ mật thiết với kết quả hoạt động công vụ. Trách nhiệm, bốn phận thực thi công vụ của cán bộ, công chức là yếu tố quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả, kết

quả hoạt động công vụ. Trong quá trình thực thi công vụ, nếu cán bộ, công chức không thực hiện đúng bốn phạm, trách nhiệm của mình thì không những hiệu quả của hoạt động công vụ không đạt được, mà còn có thể gây tác động tiêu cực đến cơ quan và của cả nền công vụ.

Vì vậy, cán bộ, công chức cần nhận thức và hiểu rõ được quyền, nghĩa vụ, những điều được phép hoặc không được phép làm trong quá trình thực thi công vụ, thực hiện đúng chức trách của mình trong các mối quan hệ với cấp trên, đồng nghiệp, với tổ chức, công dân.

Thứ ba, tuân thủ các quy định về đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp.

Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn đề cao đạo đức của cán bộ, công chức. Người cho rằng: người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân. Có thể nêu ra những chuẩn mực cụ thể trong đạo đức công vụ đối với cán bộ, công chức là: cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; có tinh thần trách nhiệm cao với công việc; luôn chấp hành nghiêm kỷ luật và có tinh thần sáng tạo trong thi hành công vụ; có tinh thần thân ái, hợp tác với đồng nghiệp trong thực hiện công việc.

Ngoài việc tuân thủ nghiêm các chuẩn mực đạo đức công vụ, mỗi cán bộ, công chức cần phải thực hiện tốt các chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp. Đạo đức nghề nghiệp là một loại đạo đức xã hội đặc thù, liên quan đến hoạt động của các loại nghề nghiệp khác nhau, có quan hệ chặt chẽ với đạo đức cá nhân trong hoạt động nghề nghiệp, là ý thức trách nhiệm của cán bộ, công chức đối với hành vi của mình trong quan hệ nghề nghiệp với người khác, với xã hội.

Việc tuân thủ đạo đức công vụ và đạo đức nghề nghiệp sẽ giúp cho cán bộ, công chức ý thức rõ trách nhiệm của mình, tránh tình trạng lạm quyền, đảm bảo sự công tâm, minh bạch, không vụ lợi trong quá trình thực thi công vụ.

Thứ tư, tôn trọng tổ chức, công dân trong quá trình giải quyết công việc.

Việc tôn trọng tổ chức, công dân trong quá trình thực thi công vụ thể hiện ở các khía

chạm: phải lắng nghe ý kiến của tổ chức, công dân; trong quá trình giao tiếp, làm việc với tổ chức, công dân phải thể hiện thái độ đúng mực, có tinh thần cầu thị; sẵn sàng chịu sự giám sát của tổ chức, công dân.

Thái độ đúng mực của cán bộ, công chức trong quá trình làm việc sẽ góp phần tạo dựng uy tín, hình ảnh của cơ quan nhà nước với công dân và tổ chức; tôn trọng công dân và tổ chức trong quá trình thực thi công vụ là biểu hiện cụ thể của mục tiêu cuối cùng của nền công vụ là phục vụ nhân dân, vì lợi ích của nhân dân.

3. Một số giải pháp nâng cao trách nhiệm thực thi công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam

Để nâng cao trách nhiệm thực thi công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức, cần thực hiện các giải pháp sau:

Một là, tăng cường hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng, có biện pháp khuyến khích công chức tự học tập và tự rèn luyện.

Quá trình đào tạo, bồi dưỡng nhằm kịp thời cập nhật chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước; những phương thức quản lý, điều hành và tổ chức thực thi công vụ hiện đại, trang bị phương pháp tư duy lý luận... cho đội ngũ cán bộ, công chức, từ đó mỗi cán bộ, công chức xác định cách thức thực thi công vụ cho phù hợp. Để việc đào tạo, bồi dưỡng đạt hiệu quả, đáp ứng nhu cầu học tập và phục vụ tốt cho việc bổ sung kiến thức, kỹ năng hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ, công chức, cần thường xuyên đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Xây dựng và thiết kế chương trình đào tạo, bồi dưỡng phải dựa trên nhu cầu thực tiễn của cán bộ, công chức theo từng vị trí việc làm.

Bên cạnh đó, cần xây dựng ý thức tự học tập, tự rèn luyện cho cán bộ, công chức. Cần có biện pháp phù hợp và đủ sức thuyết phục để công chức ý thức rằng việc tự giác học tập không chỉ là sự khát khao, thôi thúc tự bản thân, mà còn là động lực để có thể thực hiện nhiệm vụ một cách bài bản và chuyên nghiệp. V.I.Lênin từng nói: "Học, học nữa, học mãi", không học thì không có tri thức.

Hai là, tăng cường bố trí cán bộ, công chức đi khảo sát, nắm bắt tình hình thực tế.

Nắm bắt được thực tế sinh động của đời sống xã hội và thấu hiểu hơn, nhận thức rõ được những khó khăn, thuận lợi, những nhu cầu, mong muốn của người dân và doanh nghiệp... là việc làm cần thiết, đặc biệt đối với những cán bộ, công chức trẻ. Để việc đi trải nghiệm thực tế thật sự đạt hiệu quả trong việc rèn luyện cán bộ, công chức, mỗi cơ quan, đơn vị cần đánh giá đúng vai trò của công tác này, có quy chế, quy định và cơ chế cụ thể để triển khai thực hiện; đồng thời, cần xây dựng kế hoạch rõ ràng, cụ thể cho từng năm, từng giai đoạn.

Ba là, đổi mới chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức.

Đổi mới chính sách tiền lương để tiền lương thực sự là nguồn thu nhập chính bảo đảm đời sống cho cán bộ, công chức, người lao động và gia đình người hưởng lương; từ đó cán bộ, công chức có thể thực sự tâm huyết, cống hiến, yên tâm công tác, là động lực nâng cao năng suất lao động và hiệu quả làm việc, góp phần thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội, thúc đẩy, nâng cao chất lượng tăng trưởng và phát triển bền vững. Tuy nhiên trên thực tế, mặt bằng lương hiện nay vẫn còn khá thấp, dẫn đến tình trạng cán bộ, công chức không yên tâm và không chuyên tâm công tác, một bộ phận công chức phải tìm kiếm thêm các nguồn thu nhập khác ngoài lương để duy trì cuộc sống.

Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 của Hội nghị Trung ương lần thứ bảy, khóa XII đã xác định mục tiêu: “Xây dựng hệ thống chính sách tiền lương quốc gia một cách khoa học, minh bạch, phù hợp với tình hình thực tiễn đất nước, đáp ứng yêu cầu phát triển của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và chủ động hội nhập quốc tế, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; tạo động lực giải phóng sức sản xuất, nâng cao năng suất lao động, chất lượng nguồn nhân lực; góp phần xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; phòng, chống tham nhũng, lãng phí; bảo đảm đời

sống của người hưởng lương và gia đình người hưởng lương, thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội”⁽⁶⁾.

Đây là một chủ trương đúng đắn của Đảng ta, thực hiện tốt vấn đề này sẽ góp phần giúp cho đội ngũ cán bộ, công chức yên tâm cống hiến, tận tụy với công việc, tạo động lực phấn đấu cho công chức. Trong bối cảnh kinh tế đất nước còn nhiều khó khăn, để đạt được mục tiêu này, đòi hỏi sự quyết tâm của cả hệ thống chính trị, đồng thời cần có những giải pháp mang tính đồng bộ của các cấp, ban, ngành từ Trung ương đến cơ sở.

Nâng cao trách nhiệm của cán bộ, công chức là một trong những vấn đề quan trọng, có ý nghĩa quyết định trong việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả thực thi công vụ. Vì vậy, cần tạo động lực để cán bộ, công chức được làm việc trong một môi trường công bằng, minh bạch; phát huy được năng lực, sở trường, qua đó có những đóng góp tích cực vào việc xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại, phục vụ, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước./.

Ghi chú:

(1) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 1, Nxb CTQG-ST, H.2011, tr.27.

(2) Chính phủ, *Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08/11/2011 ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020*.

(3),(8) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, H.2018, tr.54-55, tr.107.

(4) Bộ Nội vụ, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Hội Cựu chiến binh Việt Nam, *Công bố Chỉ số hài lòng của người dân, tổ chức đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước năm 2019*.

(5) Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 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*.

(6) Luật Cán bộ, công chức năm 2008.

(7) Luật Phổ biến, giáo dục pháp luật năm 2012.