

Định hướng giá trị cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ở nước ta hiện nay - Lý luận và thực tiễn

Lê Thị Lan Anh¹, Nguyễn Thị Hương^{2*}

¹Trường Đại học Dược Hà Nội

²Viện Văn hóa và Phát triển

Ngày nhận bài 24/2/2020; ngày chuyển phản biện 28/2/2020; ngày nhận phản biện 24/3/2020; ngày chấp nhận đăng 30/3/2020

Tóm tắt:

Nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước trong thời kỳ mới, việc xây dựng một đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC) có chất lượng là vấn đề quan trọng và cấp thiết. Việc xây dựng đội ngũ CBCCVC đòi hỏi một quá trình và cần có định hướng giá trị đúng đắn, bởi định hướng giá trị sẽ tạo nên nền tảng gắn kết sức mạnh của một nền công vụ, cơ sở của quản trị nhà nước tốt, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong bối cảnh hiện nay. Từ lý luận và thực tiễn có được, các tác giả đề xuất 3 nội dung và 4 giải pháp cho định hướng giá trị của CBCCVC ở Việt Nam.

Từ khóa: cán bộ, công chức, viên chức; chất lượng; định hướng giá trị; giá trị.

Chỉ số phân loại: 5.11

Giới thiệu

Một trong những quan điểm có tính đột phá của Đảng về phát triển đất nước giai đoạn đổi mới, chủ động hội nhập quốc tế là xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam, xây dựng văn hóa trong chính trị và văn hóa trong kinh tế. Một trong những nhiệm vụ quan trọng là xây dựng đội ngũ CBCCVC đáp ứng yêu cầu đó. Đã có một số công bố liên quan tới vấn đề này, tuy vậy định hướng giá trị là một vấn đề đang thu hút sự quan tâm của xã hội. Từ lý luận và thực tiễn có được, bài báo đề xuất một số nội dung và giải pháp cho định hướng giá trị của CBCCVC ở Việt Nam.

Cơ sở lý luận về định hướng giá trị cho đội ngũ CBCCVC

Giá trị đội ngũ CBCCVC và giá trị văn hóa, con người

Giá trị con người, định hướng giá trị: giá trị (value) hiểu một cách khái quát là khái niệm chỉ ý nghĩa của các hiện tượng vật chất cũng như tinh thần mà mỗi cộng đồng người quan tâm, dựa trên sự thỏa mãn nhu cầu hay lợi ích nhất định. Trong các giá trị xã hội, giá trị con người là giá trị đặc biệt. Giá trị con người là khái niệm phản ánh về phẩm chất, đạo đức, năng lực của con người, trên cơ sở những đánh giá về các mối quan hệ mà cá nhân con người ứng xử với nhau, ứng xử với cộng đồng, với môi trường sống (cả tự nhiên và xã hội) và với bản thân. Chỉ những giá trị tiêu biểu của con người mới trở thành chuẩn mực, mang tính nguyên tắc, khuôn mẫu được cộng đồng xã hội thừa nhận. Định hướng giá trị chính là sự lựa chọn những giá trị có ý nghĩa, bằng

các phương thức trao truyền văn hóa để hiện thực hóa các giá trị đó, nhằm phát triển con người và xã hội.

Đội ngũ cán bộ, công chức là thành tố quan trọng, cấu thành của một nền công vụ (cùng với thể chế công vụ; tổ chức, bộ máy; hệ thống công sở và ngân sách; công nghệ quản trị và công nghệ thông tin trong hoạt động công vụ...). Đội ngũ cán bộ, công chức là chủ thể trực tiếp thực thi các hoạt động công vụ. Họ là những người được nhà nước ủy quyền để thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của nhà nước trong quản lý xã hội, phục vụ lợi ích nhà nước và xã hội theo một mục đích nhất định. Giá trị của đội ngũ công chức là nền tảng quan trọng của văn hóa công vụ, tác động đến hiệu quả quản lý nhà nước của một nền công vụ.

Nội dung giá trị đội ngũ CBCCVC thể hiện ở lý tưởng xã hội; văn hóa đạo đức, lối sống, chuẩn mực ứng xử; trung thực, trách nhiệm, kỷ luật; chuyên nghiệp, bản lĩnh.

Giá trị đội ngũ CBCCVC và giá trị văn hóa, con người: giá trị đội ngũ CBCCVC là giá trị văn hóa, con người mang tính đặc thù. Bởi thứ nhất, bản chất của văn hóa là hệ thống các giá trị mang tính lịch sử do con người sáng tạo vì nhu cầu, để thích ứng, tồn tại và phát triển. Là sản phẩm của con người, song chính văn hóa lại tham gia vào việc tạo lập môi trường nhân văn để trong đó con người hoàn thiện nhân cách. Nói đến văn hóa là nói đến con người, con người văn hóa là chủ thể và sản phẩm của mọi sáng tạo. Nói cách khác, giá trị văn hóa bao hàm giá trị con người, giá trị con người là cốt lõi của giá trị văn hóa. Thứ hai, văn hóa biểu hiện năng lực con người trên mọi phương diện, trong đó có năng lực

*Tác giả liên hệ: Email: huongkaht@gmail.com

Value orientation for civil servants and public employees in Vietnam today: Theory and practice

Thi Lan Anh Le¹, Thi Hương Nguyen^{2*}

¹Hanoi University of Pharmacy

²Institute of Culture and Development

Received 24 February 2020; accepted 30 March 2020

Abstract:

To satisfy the requirements of the new development stage, developing qualified civil servants and public employees has been an especially important and urgent problem. This issue has required a process and accurate value orientation, creating the foundation for connecting strength of the civil service and forming a basis for State administration, thereby meeting the requirement of the national development in the current context. From these results, the authors proposed 3 contents and 4 solutions for value orientation of the civil servants and public employees in Vietnam at present.

Keywords: civil servants and public employees, quality, value, value orientation.

Classification number: 5.11

tổ chức quản lý xã hội. Văn hóa công vụ là văn hóa tổ chức xã hội đặc thù, được phản ánh qua giá trị đội ngũ CBCCVC.

Trong mỗi quan hệ này, giá trị con người nói chung, giá trị của đội ngũ CBCCVC nói riêng - không phải là một thành tố độc lập bên cạnh, hay ngang hàng với giá trị văn hóa, mà là bộ phận của giá trị văn hóa, nằm trong giá trị văn hóa - biểu hiện cốt lõi của văn hóa. Cho nên nói đến giá trị văn hóa, thì đã bao hàm cả giá trị con người. Khi nói giá trị con người, hay giá trị, chuẩn mực con người là nhằm nhấn mạnh tầm quan trọng, cốt lõi của giá trị con người trong giá trị văn hóa [1].

Vai trò định hướng giá trị cho đội ngũ CBCCVC

Trong nguồn nhân lực xã hội của các quốc gia trên thế giới, đội ngũ công chức là bộ phận đặc biệt quan trọng, quyết định sự phát triển xã hội. Định hướng giá trị cho đội ngũ CBCCVC là một trong những cơ sở quan trọng để xây dựng đội ngũ. Vai trò của định hướng giá trị thể hiện ở các

nội dung sau:

Một là, định hướng giá trị là cơ sở để xây dựng niềm tin, lý tưởng xã hội và khát vọng làm việc, cống hiến của đội ngũ CBCCVC vì sự phát triển bền vững và hội nhập của đất nước. Động lực làm việc của CBCCVC thể hiện tinh thần yêu nước, trung thành với Tổ quốc, phục vụ nhân dân, kiên định đường lối của Đảng, chấp hành nghiêm luật pháp của Nhà nước. Mỗi cán bộ, công chức luôn phải nâng cao tinh thần trách nhiệm, chủ động, tích cực, tự giác hoàn thành nhiệm vụ. Định hướng giá trị, chuẩn mực không những tác động đến xây dựng đội ngũ CBCCVC, mà còn ảnh hưởng, chi phối sâu sắc đến cuộc sống cộng đồng xã hội. Bởi hệ giá trị, chuẩn mực con người nói chung, đội ngũ CBCCVC nói riêng, phản ánh những điều mong muốn và trải nghiệm của cá nhân và cộng đồng.

Hai là, định hướng giá trị là cơ sở để xây dựng văn hóa đạo đức của công chức. Văn hóa đạo đức của công chức thể hiện ở lối sống, nếp sống, thói quen trong sinh hoạt, khi thực hành công vụ. Mỗi CBCCVC phải là một tấm gương sáng cho xã hội noi theo. Định hướng giá trị là cơ sở của chức năng quy phạm hóa con người, điều chỉnh hành vi của cá nhân con người CBCCVC. Cá nhân con người trong đội ngũ trước hết phải tuân theo hệ giá trị, chuẩn mực chung, đồng thời cũng phải tuân theo những nguyên tắc ứng xử đối với con người, xã hội theo nhiệm vụ xã hội đã được phân công. Đây là một trong những cơ sở để chống lại nhận thức và hành vi tiêu cực, cửa quyền, tham nhũng.

Ba là, định hướng giá trị là xác định hệ giá trị, chuẩn mực - hệ quy chiếu để mỗi CBCCVC tự xem xét bản thân, nâng cao tính tự giác, tinh thần kỷ luật, hợp tác, tự chịu trách nhiệm trước nhiệm vụ được giao. Định hướng giá trị đội ngũ CBCCVC, vì thế còn là điều kiện, môi trường quan trọng cho thành viên đội ngũ phát triển các giá trị cá nhân. Điều này cho thấy, trong mỗi quan hệ với hệ giá trị, chuẩn mực văn hóa, con người - một mặt cá nhân phải hướng đến quy phạm hóa, nhưng mặt khác, tùy theo cá nhân và nhóm cộng đồng xã hội mà có thể phát triển các giá trị riêng, giá trị đặc trưng. Giá trị của đội ngũ CBCCVC mang ý nghĩa đặc trưng trong hệ giá trị xã hội.

Bốn là, định hướng giá trị của đội ngũ CBCCVC góp phần xây dựng văn hóa công vụ. Đội ngũ công chức, viên chức trong một quốc gia là chủ thể quan trọng của văn hóa công vụ*. Cùng với hệ giá trị của một nền công vụ, giá trị đội ngũ phản ánh trình độ của nền công vụ đó trong quản lý đất nước. Chính vì vậy, xây dựng hệ giá trị của đội ngũ góp phần khẳng định truyền thống, bản sắc riêng của mỗi

*Quan niệm về cấu trúc của văn hóa công vụ, gồm: hệ giá trị, chuẩn mực của tổ chức công vụ được tuyên bố và chia sẻ; hệ thống thể chế và thiết chế văn hóa trong các cơ quan công quyền; đội ngũ cán bộ, công chức...

nền công vụ trong những giai đoạn lịch sử của một quốc gia. Hệ giá trị con người nói chung và giá trị đội ngũ CBCCVC nói riêng trong một xã hội mang tính khách quan. Một xã hội muốn tồn tại, phát triển phải xây dựng được hệ giá trị, chuẩn mực để định hướng, bắt buộc các thành viên phải thực hành, nếu không xã hội sẽ rối loạn. Giá trị, chuẩn mực của CBCCVC là giá trị của chủ thể một nền công vụ, vì thế có vai trò đặc biệt quan trọng trong hệ giá trị văn hóa, con người.

Cơ sở thực tiễn định hướng giá trị cho đội ngũ CBCCVC ở nước ta hiện nay

Về số lượng, chất lượng đội ngũ

Cán bộ, công chức là những người đã được các cơ quan nhà nước tuyển dụng, sử dụng, bố trí vào bộ máy công quyền. Việt Nam hiện có đội ngũ công chức, viên chức nhiều nhất Đông Nam Á. Theo Tổng cục Thống kê, tính đến ngày 1/7/2017, Việt Nam có hơn 3,8 triệu CBCCVC và người hưởng lương (tăng 11,3% so với năm 2012). Trong đó, khối đơn vị hành chính có số cán bộ, công chức và người hưởng lương vào khoảng 1 triệu người (tăng gần 6% so với năm 2012). Số CBCCVC thuộc khối sự nghiệp công lập như giáo dục, y tế, văn hóa thể thao... là 2,5 triệu người (tăng hơn 14,7% so với năm 2012). Con số này ở đơn vị tổ chức chính trị, đoàn thể, hiệp hội là trên 237.000 người [2]. Từ đó có thể thấy rằng, nếu tính trên 26,9 triệu người lao động, hiện Việt Nam cứ khoảng 7 lao động phải “nuôi” một công chức, viên chức và người hưởng lương.

Với số lượng CBCCVC và người hưởng lương lớn như vậy, nên tháng 4/2015, Bộ Chính trị đã ban hành Nghị quyết 39/NQ-TW về tinh giản biên chế và đặt ra lộ trình tinh giản biên chế cụ thể đến năm 2021 [3] như sau:

- Tỷ lệ tinh giản biên chế tối thiểu là 10% biên chế của bộ, ban, ngành, tổ chức, chính trị - xã hội, tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương.

- Đối với đơn vị sự nghiệp công lập có nguồn thu sự nghiệp, khuyến khích chuyển đổi thêm 10% số lượng viên chức sang cơ chế tự chủ; thay thế nguồn trả lương từ ngân sách nhà nước bằng việc trả lương từ nguồn thu sự nghiệp.

- Chỉ tuyển dụng mới không quá 50% số biên chế CBCCVC đã tinh giản biên chế; không quá 50% số biên chế đã được giải quyết nghỉ hưu hoặc thôi việc.

Theo báo cáo của Bộ Nội vụ, năm 2019, số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập hưởng lương từ ngân sách nhà nước giảm so với năm 2015 (khối Chính phủ quản lý): tại 63/63 địa phương giảm 4,26%; tại 20/22 bộ, cơ quan ngang bộ (trừ Bộ Công an, Bộ Quốc phòng) và 8/8 cơ quan thuộc Chính phủ giảm 11,85%. Từ năm 2015 đến ngày 20/12/2019, đã thực hiện tinh giản biên chế 50.547

người [4]. Với các con số trên, số lượng CBCCVC và người hưởng lương ở nước ta hiện tại vẫn lớn.

Thực trạng đội ngũ CBCCVC, về mặt tích cực, có ý kiến cho rằng: “Chất lượng đội ngũ CBCCVC từng bước được nâng lên, cơ cấu hợp lý hơn; việc sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị, bộ máy hành chính nhà nước ngày càng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả hơn; công tác quản lý cán bộ, công chức có nhiều đổi mới, tiến bộ” [5]. Hội nghị Trung ương 7, khóa XII của Đảng đã đánh giá như sau:

Về mặt tích cực: “Nhìn chung, đội ngũ cán bộ có lập trường tư tưởng, bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức, lối sống giản dị, gương mẫu, có ý thức tổ chức kỷ luật, luôn tu dưỡng, rèn luyện, trình độ, năng lực được nâng lên, phấn đấu, hoàn thành nhiệm vụ được giao. Nhiều cán bộ năng động, sáng tạo, thích ứng với xu thế hội nhập, có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế. Đa số cán bộ lãnh đạo Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội ở các cấp có năng lực, phẩm chất, uy tín. Cán bộ cấp chiến lược có bản lĩnh chính trị, kiên định chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, mục tiêu, lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, có tư duy đổi mới, có khả năng hoạch định đường lối, chính sách và lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện. Hầu hết cán bộ lãnh đạo lực lượng vũ trang được rèn luyện, thử thách qua thực tiễn, trung thành với Đảng, sẵn sàng chiến đấu, hy sinh vì Tổ quốc, vì nhân dân. Nhiều cán bộ khoa học tâm huyết, say mê nghiên cứu, có đóng góp tích cực cho đất nước. Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp nhà nước thích ứng nhanh với cơ chế thị trường, tổ chức sản xuất, kinh doanh có hiệu quả” [6].

Về mặt tiêu cực, hạn chế: “Nhìn tổng thể, đội ngũ cán bộ đông nhưng chưa mạnh; tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ xảy ra ở nhiều nơi; sự liên thông giữa các cấp, các ngành còn hạn chế. Tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số chưa đạt mục tiêu đề ra. Thiếu những cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, nhà khoa học và chuyên gia đầu ngành trên nhiều lĩnh vực. 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, sơ sài; trình độ ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp và khả năng làm việc trong môi trường quốc tế còn nhiều hạn chế. 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 hóa”. 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. Không ít cán bộ quản lý doanh nghiệp nhà nước thiếu tu dưỡng, rèn

luyện, thiếu tính Đảng, lợi dụng sơ hở trong cơ chế, chính sách, pháp luật, cố ý làm trái, trục lợi, làm thất thoát vốn, tài sản của Nhà nước, gây hậu quả nghiêm trọng, bị xử lý kỷ luật đảng và xử lý theo pháp luật. Tình trạng chạy chức, chạy quyền, chạy tuổi, chạy quy hoạch, chạy luân chuyển, chạy bằng cấp, chạy khen thưởng, chạy danh hiệu, chạy tội..., trong đó có cả cán bộ cao cấp, chậm được ngăn chặn, đẩy lùi” [6].

Hạn chế, yếu kém của đội ngũ CBCCVC được chỉ ra: đội ngũ đông nhưng chưa mạnh, cơ cấu CBCCVC chưa đúng với yêu cầu nhiệm vụ; cải cách hành chính còn chậm, thiếu đồng bộ; tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị vẫn còn cồng kềnh, nhiều tầng nấc, nhiều đầu mối, hiệu lực, hiệu quả hoạt động chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; công tác cán bộ còn nhiều hạn chế, bất cập..., chính sách tinh giản biên chế chưa đi vào thực chất, không theo đúng quy định và chưa đạt mục tiêu đề ra; thực hiện quy định về quản lý biên chế ở một số bộ, ngành, địa phương chưa nghiêm, thiếu sự thống nhất [5].

Cải cách nền hành chính và những yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay

Cùng với các Nghị quyết của Đảng, Chính phủ đã ban hành và thực hiện Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước (CCHCN) giai đoạn 2001-2010 và giai đoạn 2011-2020. Năm 2015, Thủ tướng Chính phủ đã có Quyết định số 09/2015/QĐ-TTg ban hành Quy chế thực hiện cơ chế một cửa, cơ chế một cửa liên thông tại cơ quan HCNN ở địa phương, và hàng chục văn bản liên quan đến thực hiện CCHC.

CCHC ở Việt Nam là một sự thay đổi có kế hoạch, theo một mục tiêu nhất định, được xác định bởi cơ quan nhà nước có thẩm quyền, nhằm làm cho hệ thống hành chính nhà nước thực hiện tốt hơn chức năng, nhiệm vụ quản lý xã hội. CCHC không làm thay đổi bản chất của hệ thống hành chính, mà chỉ làm cho hệ thống bộ máy nhà nước trở nên hiệu quả hơn, phục vụ xã hội tốt hơn. Từ năm 2001 đến nay, Việt Nam đã và đang thực hiện hai giai đoạn Chương trình tổng thể CCHCN. Trên thực tế, chúng ta vẫn chưa hoàn thiện được khung khổ thể chế cho việc quản lý kinh tế - xã hội trong phát triển kinh tế thị trường. Đánh giá trên đây cho thấy, tổ chức bộ máy hành chính các cấp vẫn cồng kềnh, dù đã thực hiện tinh giản biên chế nhiều đợt; chất lượng đội ngũ CBCCVC chưa đáp ứng yêu cầu, kết quả quản lý theo ISO 9001-2000 còn thấp.

Để phát triển bền vững đất nước, chủ động hội nhập, yếu tố có ý nghĩa quan trọng hàng đầu là xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có năng lực chuyên môn và đạo đức công vụ. Trong đó, định hướng giá trị cho đội ngũ CBCCVC là một vấn đề cấp thiết.

Quan điểm và nội dung, giải pháp định hướng giá trị cho đội ngũ CBCCVC

Về quan điểm định hướng giá trị

Định hướng về xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước, Đảng ta nhấn mạnh một trong những nhiệm vụ quan trọng là “Xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức có phẩm chất đạo đức, tận tụy, hết lòng phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân, gắn bó máu thịt với nhân dân, có ý thức thượng tôn pháp luật, dân chủ đi đôi với kỷ luật, kỷ cương; tự do cá nhân gắn với trách nhiệm xã hội và nghĩa vụ công dân. Ngăn chặn và đẩy lùi tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống trong một bộ phận cán bộ, công chức, đảng viên” [7]. Từ việc khẳng định con người phải thật sự là trung tâm trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội, quan điểm khẳng định coi trọng đội ngũ cán bộ, công chức trong Đảng, trong bộ máy nhà nước. Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có đức, có tài là nhân tố quan trọng để xây dựng hệ thống chính trị, tổ chức bộ máy nhà nước trong sạch, vững mạnh.

Cụ thể hóa quan điểm của Đảng về tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ, công chức, trong xây dựng văn hóa công vụ, ngày 27/8/2018, Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt và ban hành *Đề án văn hóa công vụ* [8] với mục tiêu: “Nâng cao văn hóa công vụ, góp phần hình thành phong cách ứng xử, lễ lối làm việc chuẩn mực của đội ngũ CBCCVC; đảm bảo tính chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch, hiệu quả trong hoạt động thực thi nhiệm vụ, công vụ; đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân, xã hội”. Đề án văn hóa công vụ cũng nêu rõ yêu cầu về chuẩn mực văn hóa công vụ đối với đội ngũ cán bộ, công chức về các phương diện:

- Tinh thần, thái độ làm việc của CBCCVC;
- Chuẩn mực giao tiếp, ứng xử của CBCCVC;
- Chuẩn mực về đạo đức, lối sống của CBCCVC;
- Trang phục của CBCCVC.

Quan điểm của Đảng và chính sách của Chính phủ như đã nêu trên là cơ sở để định hướng giá trị cho đội ngũ CBCCVC ở nước ta hiện nay. Nội dung định hướng giá trị cho đội ngũ CBCCVC phải hướng đến xây dựng và phát triển văn hóa công vụ vì một nền hành chính Việt Nam hiện đại, hội nhập trong quản trị đất nước.

Nội dung và giải pháp

Về nội dung:

Cách đây 7 thập niên, Quy chế công chức Việt Nam đầu tiên đã quy định: “Công chức Việt Nam phải đem tất cả sức lực và tâm trí, theo đúng đường lối của Chính phủ và nhằm lợi ích của nhân dân mà làm việc... Công chức Việt Nam

phải phục vụ nhân dân, trung thành với Chính phủ, tôn trọng kỷ luật, có tinh thần trách nhiệm và tránh làm những việc có hại đến thanh danh công chức hay đến sự hoạt động của bộ máy nhà nước. Công chức Việt Nam phải cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư” [9]. Chuẩn mực đạo đức công vụ của cán bộ, công chức Việt Nam được Chủ tịch Hồ Chí Minh, Chính phủ Việt Nam coi là “cái nền”, “cái gốc” của bộ máy quản lý nhà nước.

Trước đây, người ta thường nói đến “đức” và “tài”, nhưng nay nên bổ sung thêm giá trị của đội ngũ cán bộ, công chức [10]. Đức - tài - bản lĩnh là các giá trị được khái quát từ thực tiễn quản lý của quốc gia trong lịch sử cũng như hiện tại. Trong bối cảnh hội nhập và sự phát triển của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, đòi hỏi người cán bộ, công chức không những phải có đức, có năng lực, mà phải có bản lĩnh trong việc tiếp nhận những giá trị mới, công nghệ mới để quản trị hiệu quả đất nước.

Đề vận hành được và phù hợp với thực tiễn hiện nay, chúng ta cần cụ thể hóa hơn các giá trị định hướng. Bài viết đề xuất nội dung định hướng giá trị cho đội ngũ CBCCVC như sau:

- Định hướng giá trị lý tưởng xã hội của đội ngũ: hơn ai hết, cán bộ, công chức phải là những người có lý tưởng xã hội, khát vọng thực hiện mục tiêu “Độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội”. Đây chính là động lực làm việc, cống hiến của đội ngũ CBCCVC, thể hiện bản lĩnh chính trị, trình độ trí tuệ, tầm nhìn tương lai của dân tộc. Những nền công vụ ưu tú, hiệu quả như Singapore cho thấy đây là tiêu chí được quan tâm đầu tiên khi họ tuyển công chức, bởi kỹ năng, kiến thức có thể đào tạo, tích lũy được, nhưng thái độ, niềm tin là khó thay đổi [11].

Luật Cán bộ, công chức (2008), tại Điều 8, đã quy định về nghĩa vụ của cán bộ, công chức đối với Đảng, Nhà nước và nhân dân: 1. Trung thành với Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam; bảo vệ danh dự Tổ quốc và lợi ích quốc gia. 2. Tôn trọng nhân dân, tận tụy phục vụ nhân dân. 3. Liên hệ chặt chẽ với nhân dân, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của nhân dân. 4. Chấp hành nghiêm chỉnh đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước.

- Định hướng văn hóa đạo đức, lối sống, chuẩn mực ứng xử: theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, đạo đức cách mạng của người cán bộ, đảng viên có vai trò rất quan trọng: “Cũng như sông thì có nguồn mới có nước, không có nguồn thì sông cạn. Cây phải có gốc, không có gốc thì cây héo. Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân” [12]. Nhà cải cách Lý Quang Diệu cũng từng khái quát: “Có đức mà không có tài thì dễ trị trị. Có tài mà không có đức thì dễ hỗn loạn. Thực tiễn ở đời hỗn loạn còn khổ hơn trị trị” [10]. Sự

suy thoái về giá trị, chuẩn mực con người Việt Nam, đặc biệt là đối với đội ngũ cán bộ, đảng viên, như Đảng đã chỉ ra 27 biểu hiện trong tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hoá” trong nội bộ (Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII). Thực tế này đã và đang “làm giảm sút vai trò lãnh đạo của Đảng; làm tổn thương tinh cảm và suy giảm niềm tin của nhân dân đối với Đảng, là một nguy cơ trực tiếp đe dọa sự tồn vong của Đảng và chế độ” [13]. Đạo đức, lối sống, chuẩn mực ứng xử của công chức phản ánh đạo đức công vụ, đạo đức cách mạng. Đây là vấn đề quan trọng có ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả của một nền công vụ.

- Định hướng phẩm chất trung thực, trách nhiệm, chuyên nghiệp, kỷ luật và bản lĩnh: bối cảnh hội nhập quốc tế hiện đang đặt ra những giá trị trong quản trị đất nước, đó là dân chủ hóa về công nghệ, thông tin, kinh tế - xã hội, chính trị - xã hội. Việt Nam đang thực hiện chuyển đổi nền hành chính công truyền thống “cơ chế xin - cho” sang nền hành chính phát triển, hội nhập. Tiếp tục hoàn thiện thể chế và nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước đảm bảo cho đất nước phát triển bền vững trong cơ chế kinh tế thị trường, định hướng XHCN.

Về giải pháp:

Nhằm tạo nên nền tảng gắn kết sức mạnh của một nền công vụ, cơ sở của quản trị nhà nước tốt, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước phù hợp với yêu cầu thực tiễn, ngày 25/11/2019, Quốc hội đã ban hành Luật Sửa đổi một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức [14]. Đây được xem là một giải pháp thiết thực, hữu hiệu và cần thiết. Tiếp theo, các giải pháp sau cần được triển khai đồng bộ:

Thứ nhất, thực hiện hiệu quả công tác quản lý chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Đây là công cụ cơ bản trong phát triển và nâng cao năng lực cho cán bộ, công chức, cho nên công tác quản lý chất lượng đào tạo, bồi dưỡng phải được xác định là vấn đề có tính chiến lược. Một số ý kiến cho rằng, một trong những vấn đề cốt lõi của công tác quản lý chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ là phải hoàn thiện bộ tiêu chuẩn chất lượng đào tạo, bồi dưỡng và bộ tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC.

Thứ hai, định hướng giá trị đội ngũ từ việc xây dựng, hoàn thiện khung giá trị văn hóa công vụ Việt Nam. Theo Bùi Huy Khiên (2016) [15], hệ giá trị văn hóa công vụ như một tấm gương để công chức soi vào đó nhận thức về đúng - sai, đẹp - xấu trong mỗi hành vi công vụ của mình. Tác giả này cũng đề xuất các nội dung của những giá trị cơ bản, gồm: văn hóa trách nhiệm; văn hóa pháp quyền; đề cao tinh thần phục vụ nhân dân; công khai minh bạch; tính công tâm, công bằng trong hoạt động công vụ; dân chủ và sự tham gia của các thành viên xã hội.

Thứ ba, thực hiện định hướng giá trị thông qua hoạt động giáo dục, tuyên truyền về quy phạm pháp luật, đạo đức và các cuộc vận động tự tu dưỡng đạo đức công vụ. Tuyên truyền, phổ biến các nội dung của văn hóa công vụ cho CBCCVC nhằm nâng cao nhận thức về tinh thần, thái độ làm việc, các chuẩn mực giao tiếp, ứng xử, đạo đức lối sống, góp phần tạo chuyển biến mạnh mẽ trong tổ chức triển khai thực hiện, như Đề án văn hóa công vụ đã đề ra. Theo đó, phải thực hiện việc xử lý nghiêm, kịp thời và công bằng những sai phạm của CBCCVC.

Thứ tư, tạo động lực cho CBCCVC, đây là một trong những cơ sở quan trọng của việc định hướng giá trị cho đội ngũ này. Động lực là những năng lượng cơ bản để đội ngũ CBCCVC thực hiện đạo đức công vụ, mà trước hết là các điều kiện và cơ chế chính sách đáp ứng nhu cầu lợi ích về vật chất và tinh thần của CBCCVC, thúc đẩy họ làm việc hiệu quả. Mỗi CBCCVC được làm việc phù hợp với khả năng, sở trường, trong một môi trường thân thiện, thuận lợi.

Kết luận

Giá trị đội ngũ CBCCVC là thành tố cốt lõi của một nền văn hóa công vụ. Định hướng giá trị cho đội ngũ CBCCVC là thực hiện lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh về vai trò của người cán bộ, đảng viên: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc, công việc thành công hay thất bại là do cán bộ”. Người cũng khẳng định nếu người cán bộ “có đức mà không có tài làm việc gì cũng khó, có tài mà không có đức là người vô dụng”.

Định hướng giá trị cho đội ngũ CBCCVC ở nước ta nhằm tạo nên nền tảng gắn kết sức mạnh của một nền công vụ, cơ sở của quản trị nhà nước tốt, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong bối cảnh hiện nay. Thông qua kết quả đánh giá chất lượng đội ngũ CBCCVC hiện tại, 3 nội dung định hướng giá trị cho CBCCVC đã được khuyến nghị: 1) Định hướng giá trị lý tưởng xã hội của đội ngũ; 2) Định hướng văn hóa đạo đức, lối sống, chuẩn mực ứng xử; 3) Định hướng phẩm chất trung thực, trách nhiệm, chuyên nghiệp, kỷ luật và bản lĩnh. Đồng thời, bài viết cũng đề xuất 4 giải pháp để định hướng giá trị CBCCVC: 1) Thực hiện hiệu quả công tác quản lý chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC; 2) Xây dựng, hoàn thiện khung giá trị văn hóa công vụ Việt Nam; 3) Thông qua hoạt động giáo dục, tuyên truyền về quy phạm pháp luật, đạo đức và các cuộc vận động tự tu dưỡng đạo đức công vụ; 4) Tạo động lực cho CBCCVC.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Trần Ngọc Thêm (2016), *Hệ giá trị Việt Nam từ truyền thống đến hiện đại và con đường tới tương lai*, Nhà xuất bản Văn hóa - Văn nghệ, tr.56-58.

[2] <https://dantri.com.vn/kinh-doanh/cu-7-lao-dong-phai-nuoi->

[1-cong-chuc-vien-chuc-va-nguoi-huong-luong-2018091910520925.htm](https://dantri.com.vn/kinh-doanh/cu-7-lao-dong-phai-nuoi-1-cong-chuc-vien-chuc-va-nguoi-huong-luong-2018091910520925.htm)

[3] <https://luatvietnam.vn/can-bo-cong-chuc/lo-trinh-tinh-gian-bien-che-566-19342-article.html>

[4] <https://ttbc-hcm.gov.vn/tang-them-738-luong-co-so-tu-ngay-1-7-2020-10729.html>

[5] Dương Xuân Ngọc (2019), *Một số vấn đề về đội ngũ cán bộ, công chức*, Hội đồng lý luận trung ương, <http://hdl.vn/vi/nghien-cuu--trao-doi/mot-so-van-de-ve-doi-ngu-can-bo-cong-chuc-phan-cuoi.html>.

[6] Đảng Cộng sản Việt Nam (2018), *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, tr.45-48.

[7] Đảng Cộng sản Việt Nam (2014), *Văn kiện Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI*, Văn phòng Trung ương Đảng, tr.53.

[8] Thủ tướng Chính phủ (2018), *Quyết định 1847/QĐ-TTg ngày 27/12/2018 về việc phê duyệt Đề án văn hóa công vụ*, <https://luatvietnam.vn/hanh-chinh/quyet-dinh-1847-qd-ttg-2018-de-an-van-hoa-cong-vu-169795-d1.html>.

[9] Chủ tịch nước Việt Nam dân chủ cộng hòa (1950), *Sắc lệnh 76/SL ban hành Quy chế công chức Việt Nam*, <https://m.thuvienphapluat.vn/van-ban/lao-dong-tien-luong/Sac-lenh-76-SL-ban-hanh-Quy-che-Cong-chuc-36567.aspx>

[10] Lê Doãn Hợp (2018), *Tiêu chuẩn cán bộ: đức và tài thời công nghiệp 4.0*, <https://moha.gov.vn/tin-tuc-su-kien/diem-tin/tieu-chuan-can-bo-duc-va-tai-thoi-cong-nghiep-4-0-38667.html>.

[11] Lê Minh Trường (2010), *Thay đổi văn hóa công vụ Việt Nam: một cách nhìn của người nước ngoài*, <https://luatminhkhue.vn/thay-doi-van-hoa-cong-vu-viet-nam--mot-cach-nhin-cua-nguoi-nuoc-ngoai.aspx>.

[12] Nhà xuất bản Chính trị quốc gia - Sự thật (2011), *Hồ Chí Minh: Toàn tập, tập 5*, tr.292.

[13] Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Nghị quyết Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng*, http://congan.com.vn/tin-chinh/chinh-tri-thoi-su/nghi-quyet-hoi-nghi-trung-uong-4-khoa-xii-ve-tang-cuong-xay-dung-chinh-don-dang_28592.html.

[14] Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2019), *Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức*, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/bo-may-hanh-chinh/Luat-can-bo-cong-chuc-va-luat-vien-chuc-sua-doi-2019-405729.aspx>.

[15] Bùi Huy Khiên (2016), “Xây dựng khung giá trị văn hóa công vụ Việt Nam - cách tiếp cận từ quản trị nhà nước tốt”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, http://tcnn.vn/news/detail/32055/Xay_dung_khung_gia_tri_van_hoa_cong_vu_Viet_Nam_Cach_tiep_can_tu_quan_tri_nha_nuoc_totall.html.