

# XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CHO ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC TRONG CƠ QUAN NHÀ NƯỚC

HOÀNG MINH KHÔI\*

*Đạo đức công vụ của cán bộ, công chức, viên chức là vấn đề có tầm quan trọng đặc biệt đối với sự tồn tại và phát triển của nền hành chính nhà nước. Đây là yếu tố cốt lõi bảo đảm cho mọi hoạt động của Nhà nước có hiệu quả. Trước tình trạng suy thoái đạo đức đang diễn ra trong xã hội, đặc biệt là trong một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức với các vụ việc tiêu cực, tham nhũng..., làm xói mòn niềm tin của Nhân dân, làm cản trở sự phát triển kinh tế - xã hội thì việc xây dựng đạo đức công vụ cho đội ngũ này là vấn đề cấp thiết.*

*Từ khóa: Đạo đức công vụ; chuẩn mực đạo đức; cán bộ, công chức, viên chức; cơ quan nhà nước. Public ethics of cadres, civil servants, and public employees are of special importance to the survival and development of the state administration. It is the key factor to ensure effectiveness of state activities. To develop public ethics for the contingent of cadres, civil servants and public employees is an urgent issue in response to the moral degradation in society, especially among some cadres, civil servants and officials, wrongdoings, corruption, decrease in public trust, and troubles to the socio-economic development.*

*Key words: Public ethics; ethics standards; cadres, civil servants, and employees; state agencies.*

NGÀY NHẬN: 05/4/2020

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 05/5/2020

NGÀY DUYỆT: 11/6/2020

1. Một số quy định pháp luật về đạo đức công vụ

Đạo đức công vụ (ĐDCV) của cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC) là hệ thống các chuẩn mực, quy tắc, nguyên tắc nhằm điều chỉnh thái độ, hành vi, cách ứng xử của CBCCVC trong hoạt động công vụ nhằm hướng tới xây dựng một nền hành chính trách nhiệm, công tâm, trong sạch, tận tụy và chuyên nghiệp. Khi chuyển sang nền kinh

tế thị trường, đội ngũ CBCCVC phải đổi mới với nhiều cám dỗ. Mặt khác, những vấn đề như tiền lương, tiền thưởng hay phụ cấp, môi trường làm việc đều được đem ra so sánh với khu vực tư và sự chênh lệch giữa hai khu vực này cũng làm cho tư duy về giá trị công vụ, công chức thay đổi. Hiện tượng

\* TS. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

"chảy máu chất xám" từ khu vực nhà nước sang khu vực tư nhân thể hiện sự thay đổi nhận thức giá trị công vụ.

Để hạn chế những mặt trái của nền kinh tế thị trường tác động đến đạo đức CBCCVC, cần xây dựng một nền tảng ĐDCV vững chắc dựa trên hệ thống pháp luật để bảo đảm cho các chuẩn mực đạo đức được thi hành trong công vụ; đồng thời, dựa trên hệ thống các tiêu chí để đánh giá CBCCVC mang tính truyền thống, như sự trung thực, thẳng thắn, không vụ lợi, cần, kiệm, liêm, chính, chí công, vô tư.

Về cơ bản, ĐDCV được đánh giá dựa trên hai tiêu chí sau: *Thứ nhất* là đạo đức của bản thân mỗi CBCCVC. Với tư cách là công dân, mỗi CBCCVC phải mang trong mình những nguyên tắc, chuẩn mực, giá trị đạo đức xã hội mà trong đó họ sống và hoạt động. *Thứ hai* là góc độ đạo đức nghề nghiệp. Với tư cách là CBCCVC, họ phải tuân thủ những nguyên tắc, chuẩn mực quy định cách ứng xử của người CBCCVC trong hoạt động thực thi công vụ.

Ở nước ta, các chuẩn mực trong hoạt động công vụ đã được hình thành từ lâu đời và không ngừng được bổ sung, hoàn thiện. Nhiều chuẩn mực quan trọng đã được thể hiện trong các đạo luật của Việt Nam như: *Luật Cán bộ, công chức* (CBCC) năm 2008 (sửa đổi năm 2019), *Luật Viên chức* năm 2010 (sửa đổi năm 2019), *Luật Phòng, chống tham nhũng* năm 2005 (sửa đổi các năm 2007, 2012, 2018), *Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí* năm 2005...

Đặc biệt, khoản 2 Điều 8 *Hiến pháp* năm 2013 quy định rõ: "Các cơ quan nhà nước, cán bộ, công chức, viên chức phải tôn trọng Nhân dân, tận tụy phục vụ Nhân dân, liên hệ chặt chẽ với Nhân dân, lắng nghe ý kiến và chịu sự phê phán của Nhân dân; kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng, lãng phí và mọi biểu hiện quan liêu, hách dịch, cửa

quyền". Đây chính là những chuẩn mực ĐDCV quan trọng nhất được thể chế hóa trong *Hiến pháp*, làm nền tảng cho việc xây dựng, hoàn thiện pháp luật về ĐDCV.

*Luật CBCC* đã dành hai mục trong Chương I để quy định về ĐDCV, trong đó Điều 15 quy định: "Cán bộ, công chức phải thực hiện cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư trong hoạt động công vụ"; Điều 17 quy định: "1. Cán bộ, công chức phải gắn gũi với Nhân dân; có tác phong, thái độ lịch sự, nghiêm túc, khiêm tốn; ngôn ngữ giao tiếp phải chuẩn mực, rõ ràng, mạch lạc. 2. Cán bộ, công chức không được hách dịch, cửa quyền, gây khó khăn, phiền hà cho Nhân dân khi thi hành công vụ".

Các quy định nêu trên của *Luật CBCC* đã được cụ thể hóa trong nhiều văn bản hướng dẫn thi hành, như: Nghị định số 34/2011/NĐ-CP ngày 17/5/2011 của Chính phủ về xử lý kỷ luật đối với công chức; Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ về đánh giá và phân loại CBCCVC (được sửa đổi, bổ sung bằng Nghị định số 88/2017/NĐ-CP ngày 27/7/2017)... Đặc biệt, nhằm hướng tới xây dựng lối làm việc chuẩn mực của đội ngũ CBCCVC, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 1847/2018/QĐ-TTg ngày 27/12/2018 về việc phê duyệt Đề án Văn hóa công vụ, trong đó tập trung vào những nội dung chính như hệ thống tiêu chuẩn về ĐDCV, trách nhiệm công vụ, kỷ luật công vụ, truyền thống, phong cách, biểu trưng, ngôn ngữ giao tiếp trong thi hành công vụ...

Năm 2019, *Luật CBCC* và *Luật Viên chức* được sửa đổi, bổ sung với nhiều điểm mới, đáp ứng yêu cầu xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCVC, hoàn thiện hơn các chế định về ĐDCV của CBCCVC. Theo đó, *Luật* sửa đổi, bổ sung một số điều của *Luật CBCC* và *Luật Viên chức* năm 2019 đã bổ sung thêm các quy định về hình thức kỷ luật

đối với CBCC (CBCC bị kết án về tội phạm tham nhũng thì đương nhiên bị buộc thôi việc kể từ ngày bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật); về thời hiệu và thời hạn xử lý kỷ luật CBCC; về kết quả đánh giá CBCC phải được công khai ở nơi làm việc; việc phân loại, đánh giá viên chức được quy định cụ thể hơn... Đặc biệt, *Luật* bổ sung quy định về việc xử lý đối với hành vi vi phạm trong thời gian công tác của CBCC đã nghỉ việc, nghỉ hưu, theo đó, mọi hành vi vi phạm trong thời gian công tác của CBCC đã nghỉ việc, nghỉ hưu đều bị xử lý theo quy định của pháp luật. Căn cứ vào tính chất, mức độ nghiêm trọng, người có hành vi vi phạm có thể bị xử lý hình sự, hành chính hoặc xử lý kỷ luật. CBCC sau khi nghỉ việc hoặc nghỉ hưu mới phát hiện có hành vi vi phạm trong thời gian công tác thì nấy theo tính chất, mức độ vi phạm phải chịu một trong những hình thức kỷ luật khiến trách, cảnh cáo, xóa tư cách chức vụ đã đảm nhiệm gắn với hệ quả pháp lý tương ứng với hình thức xử lý kỷ luật. Chính việc bổ sung thêm quy định này đã xóa bỏ khái niệm "hạ cảnh an toàn" trước đây....

Bên cạnh đó, *Luật Phòng, chống tham nhũng* cũng có nhiều quy định về chuẩn mực liêm chính chung của người có chức vụ, quyền hạn, đồng thời, có quy định về quy tắc ứng xử của CBCCV. Trên cơ sở quy định này, rất nhiều Bộ quy tắc ứng xử dành cho công chức, viên chức trong các ngành nghề khác nhau đã được ban hành. Hay *Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí* không chỉ quy định các biện pháp thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, các biện pháp xử lý đối với những vi phạm, mà còn quy định về yêu cầu đạo đức đối với công chức trong việc sử dụng, quản lý tài sản công. Theo tinh thần của *Luật*, ý thức bảo vệ của công, sử dụng có hiệu quả tài sản và thực hiện nghiêm chỉnh việc thực hành tiết kiệm, chống lãng phí là một trong những tiêu chuẩn ĐDCV đối với CBCC...

## 2. Thực trạng vấn đề đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

Theo Quyết định số 1066/QĐ-TTg ngày 22/8/2019 của Thủ tướng Chính phủ thì tổng biên chế công chức năm 2020 của các cơ quan, tổ chức hành chính nhà nước, cơ quan đại diện của Việt Nam ở nước ngoài (không bao gồm biên chế của Bộ Công an, Bộ Quốc phòng; biên chế công chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập và CBCC cấp xã), biên chế của các hội có tính chất đặc thù hoạt động trong phạm vi cả nước và biên chế công chức dự phòng là 253.517 biên chế.

Về số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập (biên chế sự nghiệp), năm 2019, Bộ Nội vụ đã thẩm định biên chế sự nghiệp của 63 tỉnh, 20/22 bộ, cơ quan ngang bộ (trừ Bộ Công an, Bộ Quốc phòng) và 8 cơ quan thuộc Chính phủ, với tổng biên chế sự nghiệp bộ, ngành Trung ương là 143.943 người và địa phương là 1.750.081 người<sup>1</sup>.

Qua thực tiễn hoạt động cho thấy, đội ngũ CBCCV nhìn chung có ý thức rèn luyện, nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; có thái độ tôn trọng Nhân dân, tận tâm phục vụ Nhân dân, lắng nghe ý kiến, nguyện vọng của Nhân dân, chịu sự giám sát của Nhân dân, được Nhân dân tin tưởng. Họ luôn nêu cao tinh thần trách nhiệm, ý thức tập thể; có lòng yêu nghề, tận tụy với công việc; tôn trọng đồng nghiệp, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Công chức, viên chức tham gia công tác quản lý, lãnh đạo các cấp phát huy tốt vai trò và khả năng của mình, không ngừng nâng cao hiệu quả lãnh đạo, quản lý, góp phần quan trọng vào sự đổi mới hoạt động của hệ thống chính trị.

Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm đã được khẳng định, góp phần quan trọng vào thắng lợi to lớn có ý nghĩa lịch sử trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, vẫn còn một bộ phận CBCCV yếu cả về năng lực và phẩm chất. Dưới tác động của nhiều yếu tố: sự cảm dỗ của lợi ích vật chất, mặt trái cơ chế

thị trường, hội nhập quốc tế, hoạt động chống phá của các thế lực thù địch, sự kiểm tra, giám sát của tổ chức chưa chặt chẽ, việc tự rèn luyện kém... làm cho một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức, trong đó có những đảng viên giữ vị trí lãnh đạo, quản lý, những cán bộ cao cấp suy thoái về tư tưởng, chính trị, đạo đức, lối sống với những biểu hiện khác nhau về phạm tội: lợi dụng, sa vào chủ nghĩa cá nhân, ích kỷ, cơ hội, thực dụng, chạy theo danh lợi, tiền tài, kèn cựa địa vị, chạ bộ, tham nhũng, lãng phí, tùy tiện, vô nguyên tắc...

Điều này đã được khẳng định qua nhận định của Chính phủ trong Báo cáo 10 năm thi hành *Luật Phòng, chống tham nhũng* năm 2005. Tình trạng vi phạm quy tắc ứng xử trên bình diện cả nước còn khá phổ biến; nhiều CBCCVC, thậm chí là người đứng đầu chưa quan tâm đúng mức đến việc tổ chức thực hiện; cơ chế giám sát, kiểm tra, xử lý vi phạm nhiều nơi còn thiếu chặt chẽ, không nghiêm, chưa tạo được ý thức tuân thủ rộng rãi các quy tắc ứng xử, quy tắc đạo đức nghề nghiệp trong hành xử của CBCCVC. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng cũng chỉ rõ: "Tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên chưa bị đẩy lùi; có mặt, có bộ phận còn diễn biến phức tạp hơn; một số rất ít cán bộ, đảng viên bị phân tử xấu lợi dụng lôi kéo, kích động, xúi giục, mua chuộc đã có tư tưởng, việc làm chống đối Đảng, Nhà nước"<sup>2</sup>.

Danh giá chung cho thấy, những sai phạm về đạo đức của CBCCVC trong giai đoạn hiện nay chủ yếu tập trung vào các lĩnh vực như: đất đai, xây dựng, y tế, giao thông... Trong đó, có nhiều vụ việc CBCCVC vi phạm ĐDCV, đạo đức nghề nghiệp, tham ô, tham nhũng, gây hậu quả nghiêm trọng. Số liệu thống kê cho thấy, chỉ sau hơn 2 năm thực hiện Nghị quyết Đại hội XII của Đảng, cấp ủy, ủy ban kiểm tra các cấp đã thi hành kỷ luật hơn 490 tổ chức đảng và 35 nghìn đảng

viên vi phạm, trong đó có gần 1.300 đảng viên bị thi hành kỷ luật do tham nhũng, cố ý làm trái quy định. Đảng chủ ý, tiền và tài sản được kê biên, thu giữ từ một số vụ án tham nhũng, án kinh tế đặc biệt nghiêm trọng đạt khá cao. Ví dụ như vụ án Giang Kim Đạt, cơ quan chức năng đã thu giữ, kê biên, phong tỏa tài khoản hơn 300 tỷ đồng; vụ Hứa Thị Phấn kê biên hơn 10.000 tỷ đồng; vụ Ngân hàng Đông Á kê biên hơn 2.000 tỷ đồng; vụ Phạm Công Danh (giai đoạn I) thu hồi hơn 6.000 tỷ đồng; vụ Đinh La Thăng thu hồi, khắc phục hơn 20 tỷ đồng; vụ Trịnh Xuân Thanh thu hồi hơn 45 tỷ đồng và vụ AVG thu hồi hơn 8.500 tỷ đồng...<sup>3</sup>.

Năm 2019, tiếp tục có nhiều vụ án tham nhũng nghiêm trọng, phức tạp mà dư luận xã hội quan tâm được phát hiện, điều tra, truy tố, xét xử nghiêm minh, điển hình như: vụ án Phan Văn Anh Vũ (Vũ Nhôm) cùng đồng phạm lợi dụng chức vụ, quyền hạn trong khi thi hành công vụ...; vụ án đưa, nhận hối lộ tại Tổng Công ty viễn thông Mobifone, Bộ Thông tin và Truyền thông, Công ty Cổ phần Nghe nhìn Toàn Cầu (AVG); vụ án Đinh Ngọc Hệ, Chủ tịch Hội đồng quản trị, Tổng Giám đốc Công ty cổ phần phát triển đầu tư Thái Sơn lợi dụng chức vụ, quyền hạn gây ảnh hưởng đối với người khác để trục lợi... Ngoài ra, năm 2019, có 30 người đứng đầu bị xử lý kỷ luật do thiếu trách nhiệm để xảy ra tham nhũng, 3 người đứng đầu bị xử lý hình sự do thiếu trách nhiệm để xảy ra tham nhũng<sup>4</sup>.

Bên cạnh đó, còn không ít các vụ việc công chức kiểm lâm, viên chức làm công tác quản lý, bảo vệ rừng lơ là, thiếu trách nhiệm để "lâm tặc" phá rừng trong nhiều năm; một bộ phận cán bộ dự án lợi dụng quyền hạn "rút ruột" công trình xây dựng. Một số công chức, viên chức thanh tra giao thông, công an giao thông nhận tiền "mồi lộ" của lái xe và doanh nghiệp; một số công chức địa chính cố ý sai phạm để trục lợi cá nhân; viên chức ngành Y tế lợi dụng vị trí việc làm vi

phạm pháp luật, vi phạm đạo đức nghề nghiệp, xâm phạm nhân phẩm, danh dự và sức khỏe của người khác... Gần đây nhất, du luận đang vô cùng bức xúc với vụ việc trục lợi từ mua thiết bị chống Covid-19 tại Hà Nội, theo đó, ngày 22/4/2020, cơ quan Cảnh sát điều tra Bộ Công an đã ra quyết định khởi tố bị can, bắt tạm giam ông Phạm Nhật Cảm, Giám đốc CDC Hà Nội và 6 đồng phạm về dấu hiệu vi phạm trong mua sắm thiết bị y tế phòng dịch. Quá trình điều tra bước đầu xác định các đối tượng đã cấu kết, gian lận, thông đồng, nâng khống giá trị gói thầu mua sắm Hệ thống Realtime PCR tự động - xét nghiệm Covid-19, gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng cho Nhà nước...

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng trên, trong đó nguyên nhân chủ yếu do năng lực, đạo đức của một bộ phận CBCCVC còn hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu trong công tác quản lý nhà nước, gây ảnh hưởng xấu đến hình ảnh của bộ máy công quyền. Một số CBCCVC thiếu nghiêm khắc với bản thân, không thường xuyên rèn luyện, tu dưỡng đạo đức. Một số nơi, người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương chưa thật sự gương mẫu trong đạo đức lối sống và trách nhiệm trong công việc, tác động tiêu cực đến tư tưởng của cấp dưới trong thực thi nhiệm vụ.

Bên cạnh đó, không ít cơ quan, đơn vị chưa quan tâm đúng mức đến việc giáo dục tinh thần trách nhiệm cũng như xử lý đối với các trường hợp vi phạm ĐĐCV nên chưa thật sự có tính răn đe, làm gương. Cơ chế quản lý, kiểm tra, giám sát của tổ chức và người đứng đầu cũng như của Nhân dân đối với hoạt động của CBCCVC còn hạn chế, chưa thường xuyên và thiếu đồng bộ...

3. Một số giải pháp nhằm tăng cường xây dựng đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

Để tăng cường xây dựng ĐĐCV cho đội ngũ CBCCVC, bên cạnh việc coi trọng sự tự

giác rèn luyện và thực hành ĐĐCV của bản thân mỗi CBCCVC, cán quan tâm thực hiện tốt một số giải pháp sau:

*Thứ nhất*, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục các giá trị đạo đức truyền thống và những yêu cầu, chuẩn mực trong thực thi công vụ đối với đội ngũ CBCCVC. Quán triệt, triển khai thực hiện việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh gắn với việc thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 (khóa XII) về "Tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện "tự diễn biến" và "tự chuyển hóa" trong nội bộ". Nêu cao tinh thần tiên phong, gương mẫu của đội ngũ CBCCVC trong thực thi công vụ; thông qua học tập, rèn luyện và thực tiễn thực thi công vụ để tự bồi dưỡng, tự rèn luyện nâng cao ĐĐCV. Khuyến khích tinh năng động, sáng tạo của CBCCVC trong hoạt động công vụ.

*Thứ hai*, xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật về ĐĐCV. Thông qua pháp luật để xác lập các chuẩn mực của ĐĐCV và thúc đẩy việc thực hành ĐĐCV là một phương diện không thể thiếu trong xây dựng ĐĐCV. Ở nước ta hiện nay, các chuẩn mực và yêu cầu về ĐĐCV đã được thể hiện trong nhiều văn bản pháp luật, như *Hiến pháp* năm 2013; *Luật Cán bộ, công chức; Luật Viên chức; Luật Phòng, chống tham nhũng*... Tuy nhiên, chúng ta vẫn chưa xây dựng được một luật riêng quy định về ĐĐCV. Do đó, để đáp ứng yêu cầu về tăng cường xây dựng ĐĐCV trong bối cảnh mới hiện nay, cần nghiên cứu để xây dựng và ban hành *Luật ĐĐCV*, tạo cơ sở pháp lý cho hoạt động giám sát việc thực thi ĐĐCV.

*Thứ ba*, xây dựng, định hướng giá trị nghề nghiệp riêng đối với từng vị trí việc làm và chức danh theo yêu cầu của đạo đức xã hội. Hình thành sự thống nhất giữa đạo đức công dân và đạo đức nghề nghiệp nhằm tạo

ra một hành lang an toàn về mặt ứng xử trong hoạt động nghề nghiệp của CBCCV. Xây dựng chế độ bảo đảm lời hứa và cam kết thực hiện các nhiệm vụ công trở thành những ràng buộc về mặt đạo đức của công chức đối với Nhân dân.

ĐDCV xuất phát từ sự ủy quyền của người dân, vì quyền và lợi ích chính đáng của công dân, vì vậy, cần tăng cường mối quan hệ giữa Nhà nước với người dân và các tổ chức xã hội, từ đó tăng cường tiếng nói của xã hội về vấn đề ĐDCV, tạo ra sự phân biệt chính đáng, trung thực của công dân. Đồng thời, xây dựng cơ chế hữu hiệu để người dân được thực hiện quyền giám sát nhằm hạn chế tình trạng CBCC dùn đẩy trách nhiệm hoặc có hành động làm phương hại đến lợi ích xã hội. Muốn vậy, những hoạt động của cơ quan công quyền liên quan đến người dân phải được công khai hóa, tạo ra một môi trường xã hội lành mạnh để phát triển các giá trị đạo đức trong đội ngũ CBCCV.

Hiện nay, những quy định về ĐDCV chính là cơ sở để CBCCV nỗ lực tự rèn luyện phù hợp với nghề nghiệp của mình, đồng thời là căn cứ để đánh giá, xếp loại và giám sát đội ngũ CBCCV nhằm xây dựng một đội ngũ CBCCV có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất, đạo đức, lối sống và cách ứng xử chuẩn mực, chuyên nghiệp.

*Thứ tư*, thực hiện thường xuyên và có hiệu quả việc phối hợp giữa cơ quan, tổ chức làm công tác kiểm tra, giám sát của Đảng với cơ quan, tổ chức làm công tác thanh tra, tình gián biên chế của Nhà nước để kiên quyết sàng lọc, miễn nhiệm, thay thế, cho từ chức đối với những cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức làm việc kém hiệu quả, không hoàn thành nhiệm vụ, yếu về năng lực, kém về phẩm chất đạo đức, tín nhiệm thấp.

Đồng thời, tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện ĐDCV của CBCCV. Hoạt động kiểm tra, giám sát việc thực hiện ĐDCV cần được tiến hành thường xuyên dưới các

hình thức báo cáo, kiểm tra đột xuất, lấy ý kiến của người dân... Thông qua kiểm tra, giám sát, lãnh đạo hiệu ĐDCV được thực hiện thế nào, hiệu quả ra sao, còn hạn chế những gì nhằm bổ sung, sửa đổi, ngăn chặn các nội dung sai lệch với việc thực hiện ĐDCV.

*Thứ năm*, tạo môi trường xã hội lành mạnh, điều kiện làm việc tốt nhất và chế độ đãi ngộ CBCCV thỏa đáng để thu hút người có tài, có đức. Để nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của CBCCV, cần một môi trường xã hội thân thiện, công bằng, bình đẳng, chân thành, đánh giá khách quan và chính xác năng lực, phẩm chất của mỗi thành viên trong cơ quan, đơn vị và sử dụng đúng năng lực của họ. Yêu cầu có cơ chế đánh giá đúng năng lực, phẩm chất cá nhân của CBCCV là rất quan trọng. Điều đó không chỉ tạo tiền đề cho việc sử dụng đúng người đúng việc, mà còn khuyến khích được người tài, người giỏi phát huy năng lực đóng góp cho cơ quan, đơn vị, qua đó đóng góp cho Nhà nước và xã hội.

Bên cạnh đó, bảo đảm chế độ, chính sách đãi ngộ phù hợp cho đội ngũ CBCCV; thực hiện tốt nguyên tắc công bằng giữa cống hiến và hưởng thụ, giữa quyền lợi và trách nhiệm. Cải cách hệ thống tiền lương, tiền thưởng, bảo đảm trả đúng sức lao động và giá trị cống hiến của CBCCV, tạo động lực thực thi công vụ ngày càng tốt hơn. □

#### Chú thích:

1. Báo cáo số 6466/BC-BNV ngày 24/12/2019 của Bộ Nội vụ về tình hình thực hiện công tác cải cách hành chính năm 2019.

2. Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2016, tr. 185.

3. Kiểm soát kê khai tài sản, góp phần phòng, chống tham nhũng. <http://www.nhandan.com.vn>, ngày 10/7/2018.

4. Báo cáo số 488/BC-CP ngày 15/10/2019 của Chính phủ về công tác phòng, chống tham nhũng năm 2019.