

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC THEO ĐỊNH HƯỚNG GIÁ TRỊ - LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN

Lê Thị Ngọc Linh*, Lê Anh Thơ*

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.

Received: 23/02/2022; **Accepted:** 02/3/2022; **Published:** 7/3/2022

1. 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 cán bộ (CB) công chức viên chức (CCVC) 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 được 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 CB CCVC ở Việt Nam.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý luận về định hướng giá trị cho đội ngũ CB CCVC

2.1.1. Giá trị đội ngũ CB CCVC và giá trị văn hóa, con người

- *Giá trị con người, định hướng giá trị:* Giá trị 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. 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. Giá trị của đội ngũ công chức là nền tảng của quan trọng của văn hóa công vụ, tác động đến hiệu quả quản lý nhà nước của một nền công vụ.

- *Giá trị đội ngũ CB CCVC và giá trị văn hóa, con người:* giá trị đội ngũ CB CCVC 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. Thứ hai, văn hóa biểu hiện năng lực con người trên mọi phương diện, trong đó có năng lực 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 CB CCVC.

Trong mỗi quan hệ này, giá trị con người nói chung, giá trị của đội ngũ CB CCVC 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

* Khoa GDĐC, Trường ĐH Sư phạm Kỹ thuật Vinh

văn hóa, thì đã bao hàm cả giá trị con người.

2.1.2. Vai trò định hướng giá trị cho đội ngũ CB CCVC

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 CB CCVC vì sự phát triển bền vững và hội nhập của đất nước. Mỗi cán bộ, công chức luôn phải nâng cao tinh thần trách nhiệm, chủ động, tích cực, tự giác hoàn thành nhiệm vụ.

Hai là, định hướng giá trị là cơ sở để xây dựng văn hóa đạo đức của công chức. Mỗi CB CCVC 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 CB CCVC.

Ba là, định hướng giá trị là xác định hệ giá trị, chuẩn mực - hệ quy chiếu để mỗi CB CCVC 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 CB CCVC, vì thế còn là điều kiện, môi trường quan trọng cho thành viên đội ngũ phát triển các giá trị cá nhân.

Bốn là, định hướng giá trị của đội ngũ CB CCVC 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. Chính vì vậy, xây dựng hệ giá trị của đội ngũ góp phần khẳng định truyền thống, bản sắc riêng của mỗi nền công vụ trong những giai đoạn lịch sử của một quốc gia.

2.2. Cơ sở thực tiễn định hướng giá trị cho đội ngũ CB CCVC ở nước ta hiện nay

2.2.1. 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.

Thực trạng đội ngũ CB CCVC, về mặt tích cực, có ý kiến cho rằng: “Chất lượng đội ngũ CB CCVC 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” Hội nghị Trung ương 7, khóa XII của Đảng đã đánh giá như sau:

- *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, 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. Nhiều cán bộ khoa học tâm huyết, 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”.

- *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. Năng lực của đội ngũ cán bộ chưa đồng đều, có mặt còn hạn chế, yếu kém. Không ít cán bộ trẻ thiếu bản lĩnh, ngại rèn luyện. Không ít cán bộ quản lý doanh nghiệp nhà nước thiếu tu dưỡng, rèn luyện, thiếu tinh 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. Hạn chế, yếu kém của đội ngũ CB CCVC được chỉ ra: đội ngũ đông nhưng chưa mạnh, cơ cấu CB CCVC 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 chồng chéo, nhiều tầng nấc, nhiều đầu mối, công tác cán bộ còn nhiều hạn chế, bất cập...”

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

Cải cách hành chính (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.

2.3. Quan điểm và nội dung, giải pháp định hướng giá trị cho đội ngũ CB CCVC

2.3.1. 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, 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”. 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* 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 CB CCVC; 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 CB CCVC;
- Chuẩn mực giao tiếp, ứng xử của CB CCVC;
- Chuẩn mực về đạo đức, lối sống của CB CCVC;
- Trang phục của CB CCVC.

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 CB CCVC ở nước ta hiện nay. Nội dung định hướng giá trị cho đội ngũ CB CCVC

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.

2.3.2. Nội dung và giải pháp

a. Về nội dung

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. 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.

Để 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 CB CCVC 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 động lực làm việc, cống hiến của đội ngũ CB CCVC, thể hiện bản lĩnh chính trị, trình độ trí tuệ, tầm nhìn tương lai của dân tộc.

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: đạo đức cách mạng của người cán bộ, đảng viên có vai trò rất quan trọng. 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.

b. 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. 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.

Thứ hai, định hướng giá trị đội ngũ từ việc xây dựng, hoàn thiện khung giá trị văn hóa công vụ Việt Nam. 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 CB CCVC 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 chuyên biến mạnh mẽ trong tổ chức triển khai thực hiện, như Đề án văn

hóa công vụ đã đề ra.

Thứ tư, tạo động lực cho CB CCVC, 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 CB CCVC, thúc đẩy họ làm việc hiệu quả.

3. Kết luận

Giá trị đội ngũ CB CCVC là thành tố cốt lõi của một nền văn hóa công vụ. Định hướng giá trị cho đội ngũ CB CCVC 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 CB CCVC hiện tại, 3 nội dung định hướng giá trị cho CB CCVC 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 CB CCVC: 1)Thực hiện hiệu quả công tác quản lý chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CB CCVC; 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 CB CCVC.

Tài liệu tham khảo

1. 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.
2. 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.
3. Trần Ngọc Thêm (2016), *Hệ giá trị Việt Nam từ truyền thống đến hiện đại và con đường tới tương lai*, NXB Văn hóa - Văn nghệ, tr.56-58.