

# NÂNG CAO VĂN HÓA CÔNG VỤ CHO ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN ĐẤT NƯỚC PHỒN VINH, HẠNH PHÚC

NGUYỄN QUỐC SỬU\*

*Trong bối cảnh mới hiện nay, việc nâng cao văn hóa công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức có ý nghĩa vô cùng quan trọng, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có đầy đủ phẩm chất đạo đức, ý thức trách nhiệm và năng lực chuyên môn, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ đổi mới quản trị quốc gia theo hướng hiện đại, hiệu quả mà Đại hội XIII của Đảng đã đề ra.*

1- Công vụ là hoạt động mang tính quyền lực - pháp lý được thực thi bởi đội ngũ cán bộ, công chức (CBCC) nhà nước hoặc những người khác khi được Nhà nước trao quyền, nhằm thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của Nhà nước trong quá trình quản lý toàn diện các mặt hoạt động của đời sống xã hội. Văn hóa công vụ (VHCV) xuất hiện với tư cách là văn hóa gắn kết những yêu cầu, ràng buộc từ bên ngoài với nhu cầu nội tại/tự thân bên trong quá trình hoạt động công vụ của đội ngũ CBCC.

Những yêu cầu từ bên ngoài đối với hành vi công vụ của CBCC chính là những nguyên tắc, quy định của pháp luật, các thể chế VHCV, đạo đức công vụ, dư luận xã hội... Văn hóa công vụ biểu hiện trong quá trình thực hiện quyền lực nhà nước nên được điều chỉnh bằng những công cụ pháp lý, chính trị, đạo đức, thể chế VHCV nhất định. Nhìn trên phương diện này, VHCV được xem là một hệ thống biểu tượng, chuẩn mực, giá trị, niềm tin hình thành trong nhận thức, tạo nên tầm nhìn, tác động đến hành vi và lễ lối làm việc, cách sống của người thực thi công vụ, của môi trường tổ chức, có khả

năng lưu truyền và ảnh hưởng tới chất lượng công vụ<sup>(1)</sup>.

Những nhu cầu nội tại/tự thân bên trong mà mỗi CBCC nhà nước cần tự vấn, suy ngẫm, cân nhắc chính là sự “lên tiếng” của lương tâm, danh dự, ý chí, niềm tin, phẩm giá con người - những yếu tố luôn ngự trị trong mỗi con người nói chung, đội ngũ CBCC nhà nước nói riêng, sẵn sàng “can thiệp” vào các hành vi của họ. Lương tâm, danh dự, ý chí, niềm tin, phẩm giá con người lại được “vun trồng”, “nuôi dưỡng” bởi các giá trị văn hóa truyền thống và hiện đại, thuần phong mỹ tục, luân thường đạo lý, phép đối nhân xử thế có tính phổ quát trong xã hội; bởi ý thức pháp luật nghề nghiệp, ý thức chính trị, đạo đức, thái độ, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ của mỗi CBCC trong hoạt động công vụ...

Như vậy, VHCV được hình thành, phát triển trong quá trình tổ chức, thực hiện quyền lực nhà nước hướng tới chân - thiện - mỹ,

\* PGS, TS, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

(1) Xem: Huỳnh Văn Thới (Chủ biên): *Văn hóa công vụ ở Việt Nam - Lý luận và thực tiễn*, Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội, 2016, tr. 39 - 40

bao gồm hệ thống các nguyên tắc, quy định của pháp luật, thể chế công vụ, ý thức pháp luật, chính trị, lối sống, hành vi giao tiếp, ứng xử, thái độ của những người thực thi công vụ trong thực tiễn, được tích lũy, lưu truyền qua các thế hệ.

Văn hóa công vụ có vai trò quan trọng, thể hiện trên các phương diện sau:

*Thứ nhất*, thúc đẩy xây dựng, hoàn thiện chính sách, pháp luật, thể chế công vụ, tạo nền tảng vững chắc cho hoạt động công vụ.

Từ góc độ văn hóa, chủ trương, đường lối lãnh đạo của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước nói chung, về công vụ, công chức nói riêng, phải được xây dựng trên nền tảng các giá trị chân - thiện - mỹ, kế thừa, phát huy các giá trị văn hóa truyền thống của dân tộc, tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh đất nước qua từng giai đoạn phát triển.

Văn hóa công vụ đặt ra yêu cầu đối với hệ thống chính sách, pháp luật về công vụ, công chức, các thể chế công vụ phải ngày càng phù hợp, hoàn thiện hơn, tăng tính cụ thể, minh bạch, khả thi, đáp ứng lợi ích, mang lại cuộc sống hạnh phúc cho nhân dân, thúc đẩy đất nước phát triển.

*Thứ hai*, giáo dục, định hướng hành vi công vụ của đội ngũ CBCC tuân theo mục tiêu “chân”, củng cố và xác lập ý thức pháp luật, đạo đức công vụ theo quy luật hướng “thiện”, từ đó mà vươn tới “mỹ”.

Việc xây dựng, phát triển VHCV đánh dấu sự tiến bộ mang tính nhân văn trong lĩnh vực hành chính nhà nước, đáp ứng yêu cầu khách quan của Nhà nước pháp quyền. Các thể chế CBCC muốn thích ứng được với nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại, vì nhân dân phục vụ thì nhất thiết cần được giáo dục những giá trị của nền văn hóa dân tộc, trong đó có VHCV. Nếu văn hóa là cái nôi - môi trường nuôi dưỡng con người phát triển về tinh thần, trí tuệ và nhân cách, thì VHCV góp phần tạo dựng môi trường công vụ - pháp lý minh bạch, mang tính tiên bộ, nhân văn sâu sắc để các thể chế CBCC nhà nước toàn tâm,

toàn ý phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân, phấn đấu vì một xã hội dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh.

Văn hóa công vụ củng cố và xác lập một hệ thống các quy phạm pháp luật, các giá trị văn hóa, đạo đức công vụ cho đội ngũ CBCC nhà nước với các khuôn mẫu ứng xử, chuẩn mực hành vi sao cho phù hợp với các nguyên tắc, quy định của pháp luật về công vụ, công chức. Văn hóa công vụ *có tác dụng khơi dậy mạnh mẽ phẩm chất tự tin, quyết đoán, tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm của CBCC*. Trên cơ sở đó, VHCV định hướng cho đội ngũ CBCC tiếp thu, vận dụng các giá trị đó vào thực tiễn công vụ; đồng thời, sáng tạo những giá trị VHCV mới, tiên bộ, phù hợp với thực tiễn hoạt động công vụ.

*Thứ ba*, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu lực, hiệu quả hoạt động công vụ của đội ngũ CBCC.

Xây dựng, phát triển VHCV góp phần tạo ra môi trường văn hóa để mỗi CBCC không ngừng học tập, rèn luyện, xứng đáng là những “công bộc” của dân, tôn trọng, phục vụ nhân dân, vì hạnh phúc của nhân dân; qua đó, tạo dựng nét đẹp văn hóa của một nền hành chính nhà nước văn minh, chuyên nghiệp, hiện đại. Các giá trị, chuẩn mực VHCV hiện diện và tác động tích cực tới việc đáp ứng tất cả các tiêu chuẩn, thước đo đánh giá chất lượng, hiệu lực, hiệu quả hoạt động công vụ; qua đó, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu lực, hiệu quả hoạt động công vụ của đội ngũ CBCC.

2- Hiện nay, việc xây dựng và thực hiện VHCV còn tồn tại một số hạn chế, một số giá trị, chuẩn mực VHCV còn chưa hoàn thiện, thiếu đồng bộ.

*Thứ nhất, hạn chế trong hệ thống pháp luật về công vụ, công chức, thể chế văn hóa công vụ.*

Hiện nay, pháp luật về công vụ, công chức ở nước ta mới chủ yếu tập trung quy định quyền, nghĩa vụ công chức, mà chưa đề cập nhiều đến các nguyên tắc, yêu cầu đối với hoạt động công vụ. Một số văn bản, như Quyết

định số 129/2007/QĐ-TTg, ngày 2-8-2007, của Thủ tướng Chính phủ ban hành Quy chế Văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính nhà nước; Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019); Luật Viên chức năm 2010 (sửa đổi, bổ sung năm 2019); Chỉ thị số 26/CT-TTg, ngày 5-9-2016, của Thủ tướng Chính phủ “Về tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong các cơ quan hành chính nhà nước các cấp”; Quyết định số 1847/QĐ-TTg, ngày 27-12-2018, của Thủ tướng Chính phủ “Về việc phê duyệt Đề án Văn hóa công vụ”,... đã có sự kế thừa các giá trị cơ bản của nền công vụ, công chức với những nội dung cốt lõi, như trung thành với Đảng, vì lợi ích của nhân dân, liêm chính, trung thực, khách quan, công khai, minh bạch, không thiên vị, chuyên nghiệp, trách nhiệm, hiệu quả - vốn là những giá trị, chuẩn mực cốt lõi của VHCV. Song, hiện nay *VHCV mới chủ yếu được tiếp cận dưới hình thức các giá trị, chuẩn mực VHCV cụ thể và được quy định rải rác, tản mạn trong những văn bản quy phạm pháp luật khác nhau.*

Bên cạnh đó, chế tài trong các văn bản pháp luật về công vụ, công chức còn thiếu, chưa đủ mạnh, chưa đủ sức răn đe hoặc chưa đồng bộ, khiến cho việc vi phạm các giá trị, chuẩn mực VHCV, đạo đức công vụ vẫn diễn ra, việc vận dụng, xử lý các hành vi vi phạm thiếu thống nhất. Đại hội XIII của Đảng đánh giá: “Hệ thống pháp luật còn một số quy định chưa thống nhất, chưa đáp ứng kịp thời yêu cầu thực tiễn. Chấp hành pháp luật nhìn chung chưa nghiêm; kỷ cương phép nước có nơi, có lúc còn bị xem nhẹ, xử lý vi phạm pháp luật chưa kịp thời, chế tài xử lý chưa đủ sức răn đe. Cải cách hành chính, cải cách tư pháp chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu phát triển đất nước”<sup>(2)</sup>. Trong lĩnh vực văn hóa, công tác lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý văn hóa còn nhiều lúng túng, chậm trễ trong việc thể chế hóa quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng về văn hóa, trong đó có VHCV.

Thể chế VHCV có điểm chưa hoàn thiện, chưa rõ ràng, còn kẽ hở cho những hành xử

công vụ tùy tiện, những nhiễu, dẫn đến hiện tượng suy thoái, tham nhũng trong một bộ phận CBCC, gây thiệt hại cho nhân dân và xã hội.

*Thứ hai, hạn chế, khiếm khuyết về trình độ kiến thức, hiểu biết pháp luật.*

Có thể thấy, trình độ kiến thức, hiểu biết pháp luật của một bộ phận không nhỏ đội ngũ CBCC ở nước ta hiện nay còn hạn chế, bất cập, chưa theo kịp và chưa tương xứng với yêu cầu xây dựng nền hành chính nhà nước chuyên nghiệp, hiện đại, phục vụ nhân dân. Nhiều CBCC thiếu kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng giải quyết các tình huống pháp lý thực tiễn, kỹ năng giao tiếp, ứng xử với người dân và các kỹ năng mềm khác. Bên cạnh đó, ý thức pháp luật của một bộ phận CBCC chưa cao và chưa trở thành yếu tố thường trực trong xử lý, giải quyết các nhiệm vụ chuyên môn, dẫn đến các hành vi vi phạm, gây bức xúc xã hội.

*Thứ ba, hạn chế, khiếm khuyết về hành vi công vụ.*

Hành vi công vụ là một thành tố của VHCV, thể hiện cách thức, năng lực và trình độ, kỹ năng sử dụng các quy phạm pháp luật, các giá trị, chuẩn mực văn hóa của từng CBCC trong quá trình thực thi công vụ. Tuy nhiên, hành vi công vụ của một số CBCC nước ta hiện nay còn một số hạn chế. Đó là không ít CBCC giải quyết công việc chuyên môn chưa dựa trên các nguyên tắc, quy định của pháp luật, còn tùy tiện, cảm tính, thiếu linh hoạt, quan liêu và xa rời thực tiễn. Thậm chí, một bộ phận không nhỏ cán bộ có hành vi tham ô, lãng phí, bè phái, mất đoàn kết, cơ hội và thực dụng. Nền nếp làm việc ở một số cơ quan hành chính nhà nước chưa có chuyên biến. Tại một số cơ quan, quy trình giải quyết công việc còn kéo dài, chưa rõ trách nhiệm, chưa có sự phối hợp chặt chẽ, ảnh hưởng

(2) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, t. I, tr. 89 - 90

đến hiệu quả, chất lượng công tác. Kỷ luật, kỷ cương hành chính có lúc, có nơi vẫn còn lỏng lẻo.

3- Thời gian tới, đề nâng cao VHCV cho đội ngũ CBCC đáp ứng yêu cầu không ngừng đổi mới, sáng tạo, phục vụ nhân dân, phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc, cần tập trung thực hiện quyết liệt, đồng bộ các giải pháp cơ bản sau:

*Một là*, quán triệt sâu sắc quan điểm, đường lối, sự lãnh đạo của Đảng trong xây dựng và thực hành VHCV.

Việc tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng, các cấp ủy trong xây dựng, thực hiện VHCV phải được coi là khâu đầu tiên, có tính chất đột phá, mở đường để cơ quan hành chính nhà nước các cấp, các ban, ngành, đoàn thể triển khai xây dựng và thực hành VHCV. Do đó, cần quán triệt nhiệm vụ Đại hội XIII của Đảng đã đề ra: “Nêu cao tinh thần tự giác tu dưỡng, rèn luyện đạo đức của cán bộ, đảng viên. Đẩy mạnh giáo dục đạo đức cách mạng, thực hiện thường xuyên, sâu rộng, có hiệu quả việc học tập, làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh gắn với việc thực hiện các nhiệm vụ chính trị. Thực hiện nghiêm các quy định của Đảng về trách nhiệm nêu gương, chức vụ càng cao càng phải gương mẫu”<sup>(3)</sup>.

*Hai là*, tiếp tục xây dựng, hoàn thiện các quy định pháp luật, ban hành thể chế VHCV; đưa các quy định, thể chế VHCV vào thực tiễn cuộc sống.

Tập trung nghiên cứu, đề xuất hoàn thiện quy định về VHCV trong Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức hiện hành và các văn bản hướng dẫn thi hành; nghiên cứu, sửa đổi các quy định, nội quy, quy chế làm việc của các cơ quan, tổ chức, đơn vị nhằm tạo cơ sở pháp lý cho việc ngăn ngừa những vi phạm về VHCV. Tiếp tục cải cách hành chính, xây dựng tác phong, rèn luyện đạo đức công vụ, góp phần xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại, vì nhân dân phục vụ; xây dựng Chính phủ kỷ cương, liêm chính, hành động, sáng tạo, đột phá, hiệu quả; xây dựng

Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân. Đây là những cơ sở để nâng tầm, phát huy mạnh mẽ hơn nữa các giá trị, chuẩn mực VHCV trong những năm tới theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng.

Bộ Nội vụ tập trung xây dựng, triển khai các giải pháp có tính đột phá nhằm tiếp tục đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức gắn với việc thực hiện Chương trình cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021 - 2030; lấy sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp làm mục tiêu hướng tới và là tiêu chí đánh giá kết quả thực hiện. Đặc biệt, trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, xã hội thông tin, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, chính quyền điện tử, chính phủ thông minh, thể chế VHCV phải đáp ứng được yêu cầu của sự thay đổi trong phương thức quản lý, quản trị, phù hợp với cách thức, tư duy thực thi công vụ của đội ngũ CBCC.

*Ba là*, tăng cường đào tạo, bồi dưỡng kiến thức pháp luật, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cho cán bộ, công chức.

Giải pháp này cần được tiến hành thường xuyên, liên tục, có trọng tâm, trọng điểm theo từng giai đoạn cụ thể, hướng tới cung cấp cho đội ngũ CBCC những tri thức, hiểu biết về pháp luật, kỹ năng vận dụng pháp luật, từ đó, hình thành tri thức pháp luật, tình cảm pháp chế và hành vi công vụ phù hợp với các quy định pháp luật hiện hành; bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của tổ chức, công dân.

*Về nội dung*, ngoài những thông tin, kiến thức pháp luật chung, cần tập trung vào các lĩnh vực pháp luật chuyên ngành liên quan tới chuyên môn, công vụ của từng đối tượng CBCC; đặc biệt, chú ý trang bị kỹ năng mềm cho đội ngũ CBCC, như biết lắng nghe, thấu hiểu tâm tư, nguyện vọng của nhân dân, tôn trọng và bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của nhân dân...

(3) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Sđd, t. I, tr. 183

*Về phương pháp đào tạo, bồi dưỡng, cần đổi mới phương pháp theo hướng tạo sự sinh động, hấp dẫn, lôi cuốn, như phương pháp phát vấn, đặt câu hỏi, nêu tình huống, sự kiện pháp lý cụ thể có liên quan đến hoạt động công vụ, nhằm tạo sự tranh luận, thảo luận sôi nổi, tìm ra hướng giải quyết hợp lý. Phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cũng phải hướng tới rèn luyện cho đội ngũ này các kỹ năng thực hành, áp dụng pháp luật trong thực tiễn công vụ.*

*Về hình thức đào tạo, bồi dưỡng, nên tập trung vào những hình thức cơ bản, như đào tạo pháp luật, chuyên môn tại các cơ sở giáo dục - đào tạo chuyên ngành luật (đào tạo, đào tạo lại, đào tạo sau đại học); bồi dưỡng, tập huấn chuyên đề pháp luật (trang bị kiến thức pháp luật về những văn bản quy phạm pháp luật mới được ban hành, sửa đổi, bổ sung hoặc tập huấn kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ về công vụ, kiến thức pháp luật).*

*Bốn là, tăng cường tuyên truyền, phổ biến hệ giá trị, chuẩn mực VHCV cho đội ngũ CBCC.*

Hệ giá trị, chuẩn mực VHCV cần tuyên truyền, phổ biến bao gồm: khát vọng công hiến cho dân tộc; tinh thần yêu nước; tính nhân văn; sự liêm chính, chí công vô tư; tính trung thực; sẵn sàng bảo vệ lẽ phải, bảo vệ công lý; thượng tôn pháp luật, tôn trọng nhân dân; thực hành dân chủ; lấy chất lượng, hiệu quả thực thi công vụ làm thước đo mức độ hoàn thành nhiệm vụ... CBCC phải ý thức đầy đủ về trách nhiệm, bổn phận, nghĩa vụ của mình trong quá trình hoạt động công vụ, trong mối quan hệ với cơ quan, tổ chức, công dân. Đồng thời, giáo dục liêm si, lương tâm, danh dự, ý thức trách nhiệm, ý thức pháp luật nghề nghiệp gắn liền với thực hành đạo đức, lối sống liêm khiết. Qua đó, giúp CBCC thấm sâu các giá trị cơ bản của nền văn hóa Việt Nam, VHCV Việt Nam, tạo chuyển biến mạnh mẽ về tinh thần, thái độ làm việc phù hợp với các giá trị, chuẩn mực văn hóa, hướng tới xây dựng đội ngũ CBCC chuyên nghiệp, hiện đại.

*Năm là, triển khai đồng bộ các quy định về VHCV trong tất cả các ngành, lĩnh vực,*

*các cơ quan hành chính nhà nước, đưa các quy định, thể chế vào thực tiễn cuộc sống. Ứng dụng rộng rãi công nghệ thông tin trong hoạt động nội bộ của các cơ quan, tổ chức, hướng tới nâng cao năng suất lao động, giảm hội họp, giấy tờ và chế độ báo cáo hành chính, tạo nền tảng phát triển Chính phủ điện tử.*

Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện VHCV theo chương trình, kế hoạch hằng quý, hằng năm; kiên quyết xử lý nghiêm các hành vi vi phạm trong thực hiện VHCV theo quy định của pháp luật; kịp thời biểu dương, khen thưởng những CBCC có thành tích, gương mẫu trong thực hiện VHCV. Có cơ chế sàng lọc, thay thế kịp thời những người không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm pháp luật, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp, bị xử lý kỷ luật, không còn uy tín đối với nhân dân.

*Sáu là, khơi dậy mạnh mẽ trong mỗi CBCC khát vọng không ngừng đổi mới, năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, sẵn sàng phục vụ nhân dân.*

Tích cực thực hiện nhiệm vụ mà Đại hội XIII của Đảng đã đề ra: “Xây dựng đội ngũ cán bộ, trước hết là người đứng đầu có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức trong sáng, năng lực nổi bật, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, dám hành động vì lợi ích chung, có uy tín cao và thực sự tiên phong, gương mẫu, là hạt nhân đoàn kết”<sup>(4)</sup>. Có cơ chế lựa chọn, đào tạo, thu hút, trọng dụng nhân tài. Thể chế hóa cơ chế, chính sách bằng những quy định cụ thể để khơi dậy mạnh mẽ trong mỗi CBCC khát vọng không ngừng đổi mới, năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, sẵn sàng phục vụ nhân dân, góp phần hiện thực hóa khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc. □

(4) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Sđd, t. I, tr. 187