



CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

SÁNG KIẾN KINH NGHIỆM:
***“Một số giải pháp nâng cao đạo đức công vụ đối với
đội ngũ cán bộ, công chức”***

Họ và tên: Lê Hữu Dũng
Chức vụ: Bí thư Đảng ủy- Chủ tịch HĐND
Đơn vị công tác: phường Văn Yên

Văn Yên, tháng 10 năm 2021



PHẦN MỞ ĐẦU

1. Bối cảnh của đề tài:

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã viết: “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”, Người quan niệm đạo đức tạo ra sức mạnh, nhân tố quyết định sự thắng lợi của mọi công việc: “Công việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hay kém”. Cán bộ là người đem chính sách của Đảng và Nhà nước giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành, do vậy ngoài năng lực, người công chức phải thực sự là những người có tư cách đạo đức tốt. Nghị quyết Trung ương 4 khoá XI đã đánh giá: bên cạnh đa số cán bộ, đảng viên, công chức có ý thức rèn luyện, nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, có ý thức phục vụ nhân dân, được nhân dân tin tưởng, thì vẫn còn “một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên, trong đó có những đảng viên giữ vị trí lãnh đạo, quản lý, kể cả một số cán bộ cao cấp, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống với những biểu hiện khác nhau về sự phai nhạt lý tưởng, sa vào chủ nghĩa cá nhân ích kỷ, cơ hội, thực dụng, chạy theo danh lợi, tiền tài, kèn cựa địa vị, cục bộ, tham nhũng, lãng phí, tùy tiện, vô nguyên tắc...”, những biểu hiện đó có nguy cơ làm giảm sút lòng tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước, thậm chí có những yếu kém khuyết điểm kéo dài qua nhiều năm chậm được khắc phục, nếu không được sửa chữa sẽ là thách thức đối với vai trò lãnh đạo của Đảng và sự mất dần lòng tin của nhân dân đối với Đảng và chế độ Xã hội chủ nghĩa mà Đảng đang ra sức phấn đấu xây dựng. Hiện nay, Đảng và Nhà nước ta đang đẩy mạnh cải cách hành chính nhằm xây dựng một nền hành chính dân chủ, trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại hóa, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả, bảo đảm quá trình hiện thực hóa quyền lực Nhà nước trong nhân dân. Nhà nước ta là "Nhà nước pháp quyền XHCN của dân, do dân và vì dân" mà cán bộ công chức là nhân tố bảo đảm cho sự vận hành của bộ máy công quyền đó. Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức thể hiện ở nhiều khía cạnh khác nhau, trong đó đạo đức công vụ là nội dung đặc biệt quan trọng để giúp người cán bộ, công chức thực sự là “công bộc” của nhân dân.

2. Lý do chọn đề tài:

Xuất phát từ yêu cầu thực tiễn đặt ra hiện nay là vừa phát triển nền kinh tế thị trường, vừa giữ vững được những giá trị đạo đức truyền thống của dân tộc, vừa xây dựng được các quan hệ và phẩm chất mới phù hợp với thời đại mới của sự phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm tính định hướng XHCN.

3. Phạm vi và đối tượng nghiên cứu:

- Phạm vi: Toàn Tỉnh Hà Tĩnh.
- Đối tượng nghiên cứu: Cán bộ, công chức trong cơ quan hành chính Nhà nước.

4. Mục đích nghiên cứu:

Nghiên cứu lý luận về đạo đức công vụ, giáo dục đạo đức công vụ và thực tiễn thực hiện nhiệm vụ của cán bộ, công chức hiện nay, nhằm góp phần vào thực hiện nhiệm vụ của cán bộ, công chức ngày càng tốt hơn.

Hoạt động công vụ gắn với quyền lực của nhà nước, cán bộ, công chức tùy theo cương vị công tác được trao một phạm vi quyền lực nhất định. Nhà nước ta đã chú trọng việc xây dựng, bồi dưỡng đạo đức công vụ. Đạo đức công vụ thực chất là những chuẩn mực đạo đức của cán bộ, công chức trong thực thi công vụ, khi thực thi công vụ, cán bộ, công chức phải tuyệt đối chấp hành, hướng đến mục đích cao nhất của nền công vụ là phục vụ nhân dân, thực hiện cần, kiệm, liêm chính, chí công vô tư, không được trốn tránh trách nhiệm, thoái thác nhiệm vụ được giao;... Sức mạnh của pháp luật là những chế tài, là sự cưỡng chế, bắt buộc thì sức mạnh của đạo đức là niềm tin cá nhân, là truyền thống dân tộc, là sức mạnh của dư luận xã hội.

5. Điểm mới trong kết quả nghiên cứu:

a. Đổi mới, nâng cao hiệu quả giáo dục chính trị tư tưởng, đạo đức, lối sống cho đội ngũ công chức hiện nay.

Giáo dục đạo đức là quá trình kết hợp giữa giáo dục và tự giáo dục, là sự thức tỉnh sự phán xử và làm cho lương tâm trong sạch. Đối với đạo đức công vụ, giáo dục đạo đức nhằm nâng cao nhận thức về giá trị lương tâm, nhân cách, lối sống của người cán bộ công chức trong hoạt động công vụ; xây dựng kỹ năng phê phán trong các quyết định mang tính đạo đức; hình thành thái độ, nghĩa vụ, trách nhiệm cá nhân, chuẩn mực đạo đức công chức trong thực thi công vụ.

Trên tinh thần thực hiện nội dung của Chỉ thị 05 – CT/TW , chúng ta thấy rõ giáo dục đạo đức công vụ là quá trình thống nhất giữa lý luận và thực tiễn thực thi hoạt động công vụ. Quá trình này không chỉ tạo điều kiện để cán bộ công chức nhận thức đầy đủ về đạo đức nghề nghiệp của mình, mà còn chú trọng hơn đến việc xây dựng những kỹ năng cần thiết, giúp công chức xử lý đúng đắn trong các tình huống liên quan đến đạo đức công vụ cũng như trong đời sống thường nhật.

b. Khơi dậy tính tích cực, tự giác, sáng tạo của đội ngũ công chức trong hoạt động công vụ hiện nay.

Vận động là một quá trình tự thân. Những nhân tố bên ngoài để nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ công chức là hết sức quan trọng. Tuy nhiên, nhân tố quyết định quá trình ấy phải là nhân tố bên trong, từ chính chủ thể đạo đức – những cá nhân công chức. Có thể trong bối cảnh kinh tế thị trường, công chức thực hành rèn dũa đạo đức cũng giống như đi vào một cuộc chiến đấu. Đó là cuộc chiến chống lại những cái xấu xa, hư hỏng, lỗi thời, xây dựng những cái mới mẻ, tiến bộ. Đó là quá trình nâng cao tinh thần phê bình và tự phê bình trong công chức, là quá trình chuyển hóa nhận thức tới tình cảm, hành vi đạo đức của người thực thi công vụ.

c. Hoàn thiện cơ chế quản lý cán bộ, công chức, tăng cường hiệu lực, hiệu quả kiểm tra, giám sát, ngăn ngừa và xử phạt hành vi vi phạm đạo đức công vụ

Thực tiễn biến đổi đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức chúng ta hiện nay chỉ ra rằng những hạn chế về cơ chế quản lý cán bộ, công chức cũng là một trong những nguyên nhân dẫn tới hiện trạng trên. Theo đó, bộ máy quản lý cán bộ được xây dựng và vận hành về cơ bản dựa trên tư tưởng coi trọng việc tăng cường quản lý. Chế độ trách nhiệm chính trị, trách nhiệm đạo đức, trách nhiệm nghề nghiệp, trách nhiệm pháp lý không được quy định rõ ràng. Công tác kiểm tra, thanh giám sát chưa được tiến hành thường xuyên, hoặc được tiến hành thì mang tính hình thức. Thực trạng buông lỏng công tác quản lý cán bộ, công chức, tình trạng không khai hóa hoặc công khai chỉ mang tính hình thức trong hoạt động quản lý, công cuộc cải cách hành chính tiến hành chậm, lúng túng, cơ chế xin – cho vẫn còn tồn tại, thủ tục hành chính phiền hà, nặng nề, bất hợp lý tạo kẽ hở cho sự sách nhiễu, hối lộ, lãng phí.

Chính vì vậy, nâng cao nhận thức đạo đức, biến nhận thức đạo đức thành hành vi đạo đức, thành thực tiễn đạo đức là việc làm hết sức cần thiết trong đời sống xã hội nói chung và đội ngũ công chức nói riêng. Để góp phần nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ công chức hiện nay tôi đưa ra sáng kiến “***Một số giải pháp nâng cao đạo đức công vụ đối với đội ngũ cán bộ, công chức***”.

PHẦN NỘI DUNG

1. Cơ sở lý luận:

a, Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ

Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn chú ý đến việc xây dựng con người – người cán bộ, công chức nhà nước. Về đạo đức, Người đưa ra rất nhiều tiêu chí rèn luyện: Đức là gốc; đức quyết định sự thành công của người cán bộ; cán bộ là công bộc của nhân dân v. v... Đức của người cán bộ, công chức là đạo đức cách mạng. Người coi đạo đức cách mạng là “nền tảng”, là “cái gốc” của người cán bộ, công chức. Đức của người cán bộ, công chức cách mạng thể hiện ở phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống, là lòng trung thành đối với Đảng, Tổ quốc, nhân dân, với chế độ xã hội chủ nghĩa; là trình độ giác ngộ lý tưởng xã hội chủ nghĩa, sẵn sàng chiến đấu, hy sinh vì mục tiêu, lý tưởng cao đẹp đó. Đức được thể hiện ở sự trong sáng, trung thực, không cơ hội, thực hiện cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư, biết hy sinh lợi ích cá nhân cho lợi ích của Tổ quốc, dân tộc và của nhân dân; có lối sống trong sạch, gần gũi với quần chúng, gương mẫu, gắn bó với nhân dân, khiêm tốn, giản dị, cầu thị; có tinh thần đoàn kết, thương yêu, giúp đỡ lẫn nhau. Đức là cái gốc giúp người cán bộ, công chức vượt qua khó khăn, gian khổ, hy sinh để hoàn thành tốt nhiệm vụ của Đảng và nhân dân giao phó.

b, Đảng Cộng sản Việt Nam với vấn đề đạo đức công vụ

Để rèn luyện phẩm chất đạo đức của đội ngũ cán bộ, công chức, Đảng ta đã xây dựng hệ thống các điều lệ, nội quy, quy chế quy định nghĩa vụ, trách nhiệm của cán bộ, công chức, những điều cán bộ, công chức không được làm gây ảnh hưởng đến đạo đức, uy tín của Đảng.

Những chuẩn mực đạo đức của cán bộ, công chức bao gồm:

– Về phẩm chất cá nhân, phải có phẩm chất đạo đức tốt; thực hiện nhiệm vụ một cách trung thực, không vụ lợi; có lối sống trong sạch, cần cù, sáng tạo, có ý chí vươn lên; có thái độ cư xử đúng mực và phải luôn phê bình và tự phê bình.

– Trong quan hệ với cơ quan, tổ chức, phải trung thực, công bằng, không thiên vị; thực hiện nhiệm vụ bằng hết khả năng của mình với tinh thần tận tụy, nhiệt tình; bảo vệ và sử dụng tiết kiệm tài sản của Nhà nước.

– Trong quan hệ với đồng nghiệp, với cấp trên và với cấp dưới, phải biết hợp tác, giúp đỡ và tư vấn, khuyến bảo; thường xuyên quan tâm tới tư cách, động cơ và lợi ích của cấp dưới; có tinh thần tương trợ lẫn nhau khi thi hành nhiệm vụ; có thái độ lịch sự, nhã nhặn và có mối quan hệ tốt với mọi người.

– Đối với công chúng và với xã hội: Phục vụ nhân dân với thái độ lịch sự và công bằng, đáng tin cậy, không nhận quà biếu hay ân huệ vượt quá giới hạn cho phép.

Trong thực hành đạo đức công vụ, cần thực hiện tự phê bình và phê bình trong tất cả các cơ quan hành chính các cấp nhằm đề cao giá trị đạo đức, sự hướng thiện của con người, ngăn ngừa, hạn chế sự sa sút, suy thoái đạo đức...

c) Những quy định của pháp luật điều chỉnh hành vi đạo đức công vụ

Nhà nước trở thành môi trường đặc biệt điều chỉnh trực tiếp hành vi con người trên nền tảng chế độ chính trị và hành lang pháp luật. Luật Cán bộ, công chức đã đưa ra các quy định dưới dạng khái niệm khái quát mang đặc trưng giá trị: Cán bộ, công chức sống phải trung thực, lành mạnh, chí công vô tư. Các giá trị này cần được tiêu chuẩn hóa thành các chuẩn mực nhằm điều chỉnh hành vi cán bộ, công chức trong thực thi công vụ và sinh hoạt đời thường.

2. Thực trạng vấn đề

a, Thuận lợi

Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đã cơ bản đáp ứng được các yêu cầu nhiệm vụ. Đội ngũ cán bộ, 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, điều hành, góp phần quan trọng vào sự đổi mới hoạt động của hệ thống chính trị.

Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đã vượt qua khó khăn, thử thách, cố gắng thực hiện và phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ, giữ vững đạo đức, phẩm chất cách mạng, có ý thức tổ chức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm, chấp hành sự phân công của tổ chức, lối sống lành mạnh, giản dị, gần gũi với nhân dân. Mặc dù gặp nhiều khó khăn và chịu tác động phức tạp trong điều kiện chuyển sang nền kinh tế thị trường, nhưng đội ngũ cán bộ, công chức đã góp phần to lớn trong thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế xã hội, giữ vững an ninh quốc phòng trong thời kỳ hội nhập nền kinh tế của đất nước với nền kinh tế của thế giới. Trình độ cán bộ, công chức hiện nay ngày càng được nâng cao (về trình độ lý luận chính trị, trí tuệ, bản lĩnh). Cách thức làm việc chuyên nghiệp hơn. Việc cải cách hành chính ngày càng được cải thiện, việc công khai các thủ tục hành chính, giảm bớt các thủ tục hành chính góp phần thuận tiện cho tổ chức và nhân dân trong quá trình thực hiện và trao đổi công việc. Hệ thống văn bản quy định về đạo đức công vụ ngày càng được hoàn thiện hơn. Một số cơ quan đã thiết lập đường dây nóng để nhân dân phản ánh kịp thời những vấn đề sai phạm, khó khăn và những thuận lợi trong quá trình thực hiện nhiệm vụ đã góp phần làm lành mạnh nền công vụ.

b. Khó khăn

Đạo đức là những chuẩn mực xử sự được xã hội thừa nhận, được hình thành và vận dụng từ chính thực tế của đời sống xã hội. Với những chuyển biến phát triển hội nhập nền kinh tế quốc tế đã tác động đến mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, trong đó, đạo đức là một trong những lĩnh vực có nhiều thay đổi nhất. Đời sống nhân dân từng bước được nâng cao, xã hội ngày càng phát triển đã ảnh hưởng tích cực và tiêu cực về nhiều mặt đến lực lượng cán bộ, công chức, viên chức, tạo sự chuyển biến lớn về tư tưởng, đạo đức lối sống của cán bộ, công chức, viên chức.

Hiện nay, dư luận xã hội đang rất quan tâm đến vấn đề đạo đức, đến vấn đề suy thoái đạo đức đang diễn ra trong xã hội, đặc biệt là trong một bộ phận công chức; viên chức có biểu hiện suy thoái, thiếu gương mẫu về đạo đức và lối sống với những biểu hiện khác nhau như: chủ nghĩa cá nhân ích kỷ, cơ hội, thực dụng, kèn cựa địa vị, cục bộ, tùy tiện, vô nguyên tắc, né tránh, thiếu bản lĩnh đấu tranh, không dám đối mặt, không dám làm, dám chịu trách nhiệm ...chưa thực sự đặt nhiệm vụ phục vụ nhân dân làm mục tiêu hàng đầu, gây khó dễ với người dân trong việc thực hiện các thủ tục hành chính. Cụ thể những việc liên quan sai phạm về đạo đức của cán bộ, công chức, viên chức chủ yếu tập trung vào các lĩnh vực như: đất đai, xây dựng, chính sách xã hội, y tế... Trong đó, có việc cán bộ, công chức, viên chức vi phạm đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp buông lỏng trong quản lý đất đai dẫn đến việc vi phạm pháp luật về đất đai, cán bộ lãnh đạo quản lý tắc trách để cấp dưới gây ra những sai phạm khiến dư luận, nhân dân bức xúc. Hồ Chủ tịch đã nói: "Làm cán bộ tức là suốt đời làm đầy tớ trung thành của nhân dân", tuy nhiên, trong thực tế vẫn còn nhiều cán bộ, công chức, viên chức giải quyết công việc cho dân, thậm chí cho cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan, đơn vị khác theo kiểu "ban ơn, làm phúc" chưa thực sự đúng nghĩa là "công bộc" của dân, chưa đúng nghĩa là quan hệ giữa người phục vụ và người được phục vụ mà còn đặt nặng tính thủ tục, nguyên tắc cứng nhắc, thiếu bình đẳng, thiếu tôn trọng. Còn có hiện tượng lợi dụng kẽ hở của pháp luật, tư vấn trong việc thực hiện các hợp đồng giao dịch, mua bán chuyển nhượng quyền sử dụng đất không đúng theo giá trị thực tế... Bên cạnh đó, tình trạng cán bộ, công chức, viên chức bót xén thời gian làm việc, giải quyết công việc sai quy định, hướng dẫn, giải thích công việc cho người dân một cách lòng vòng, khó hiểu, thái độ làm việc hời hợt, thiếu nhiệt tình và thiếu hăng hái tận tâm thiện trong việc tiếp công dân. Còn hiện tượng đùn đẩy công việc, né tránh trách nhiệm, chưa thường xuyên học tập bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực công tác hạn chế; không làm được việc; một số đơn vị, tình trạng mất đoàn kết nội bộ vẫn còn xảy ra, có biểu hiện ganh tị, bè phái, không phối hợp với nhau trong thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, làm việc theo kiểu "mạnh ai nấy làm" dẫn đến hiệu quả công việc không cao. Việc nhận xét đánh giá cán bộ, công chức, viên chức cuối năm ở một số đơn vị vẫn còn nể nang, mang tính hình thức, đánh giá chung chung; công tác thực hiện chế độ báo cáo không kịp thời, không đảm bảo chất lượng....

Như vậy, việc vi phạm đạo đức công vụ của cán bộ, công chức, viên chức đã gây ra những hậu quả khó lường cho bản thân và xã hội, chính những biểu hiện đó đã gây nên sự bất bình của nhân dân, tạo dư luận không tốt.

c. Nguyên nhân

Việc triển khai Nghị quyết của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước của một số cơ quan, đơn vị còn chậm, thiếu quyết liệt nên hiệu quả chưa cao. Một số nơi người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương chưa thật sự gương mẫu trong vấn đề đạo đức lối sống và trách nhiệm trong công việc nên đã tác động tiêu cực đến tư tưởng của cấp dưới trong thực thi nhiệm vụ. Năng lực, đạo đức của một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức chưa đáp ứng được yêu cầu trong công tác quản lý

nhà nước. Một số cán bộ, công chức, viên chức có năng lực công tác nhưng phẩm chất đạo đức còn hạn chế trong việc thực hiện nhiệm vụ, công vụ gây ảnh hưởng xấu đến hình ảnh của bộ máy công quyền.

Một số cơ quan, đơn vị chưa có sự quan tâm đúng mức đối với việc giáo dục tinh thần trách nhiệm, cũng như việc xử lý trách nhiệm đối với các trường hợp vi phạm đạo đức công vụ chưa nghiêm nên chưa thật sự có tính răn đe, làm gương. Thiếu những quy định cụ thể trong các đơn vị về trách nhiệm của cán bộ, công chức; cơ chế quản lý, kiểm tra giám sát của tổ chức và thủ trưởng trực tiếp cũng như của nhân dân đối với hoạt động của cán bộ, công chức, viên chức còn hạn chế, chưa thường xuyên, chưa nghiêm túc và thiếu đồng bộ. Công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật chưa thường xuyên và còn mang tính hình thức. Nhiều cán bộ, công chức, viên chức thiếu nghiêm khắc với bản thân, không thường xuyên rèn luyện, tu dưỡng đạo đức, thụ động trong công việc, thiếu chủ động trong công tác tham mưu. Mặt trái của cơ chế thị trường đang hàng ngày, hàng giờ tác động đến tư tưởng tình cảm của cán bộ đảng viên, công chức, viên chức trong khi chế độ chính sách đãi ngộ, nhất là chính sách tiền lương của cán bộ công chức còn nhiều bất cập. Các thế lực thù địch ráo riết thực hiện chiến lược diễn biến hoà bình, bằng mọi âm mưu thủ đoạn tinh vi và thâm độc... làm tha hoá cán bộ đảng viên, hòng thực hiện những âm mưu, ý đồ thâm độc của chúng.

II. Nội dung sáng kiến

1. Bản chất của sáng kiến

Một trong những đặc trưng của hoạt động công vụ là hoạt động mang tính quyền lực nhà nước (hoạt động gắn với nhà nước hoặc nhân danh nhà nước) do các công chức, viên chức nhà nước tiến hành theo quy định của pháp luật nhằm thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của nhà nước, phục vụ lợi ích nhà nước và xã hội. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng nói: “những người trong các công sở đều có nhiều hoặc ít quyền hành. Nếu không giữ đúng cần, kiệm, liêm, chính thì dễ trở nên hủ bại, biến thành sâu mọt của dân”. Vì vậy, nâng cao đạo đức công vụ không chỉ là công việc thường xuyên của bản thân đội ngũ công chức mà còn là trách nhiệm của các chủ thể quản lý công chức. Để nâng cao đạo đức công vụ đối với cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan, đơn vị tôi đưa ra một số giải pháp cơ bản như sau:

1.1. Tăng cường công tác giáo dục cho đội ngũ cán bộ, công chức, không ngừng tu dưỡng, rèn luyện đạo đức cách mạng, tích cực học tập nâng cao trình độ, năng lực, luôn bám sát thực tiễn, biết vận dụng kiến thức vào thực tiễn, đồng thời tích lũy kiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng công tác, rèn luyện bản lĩnh và năng lực lãnh đạo, quản lý, khả năng hợp tác, tổ chức thực hiện và sự chịu trách nhiệm; kiên quyết và kiên trì trong cuộc đấu tranh chống lại những biểu hiện sai trái.

1.2. Tiếp tục tuyên truyền, quán triệt, triển khai việc thực hiện việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức phong cách Hồ Chí Minh theo Chỉ thị 05- CT/TW ngày 15/5/2016 của Bộ Chính trị gắn với việc thực hiện Nghị quyết Trung ương 4- khóa XII của Ban Chấp hành Trung ương Đảng 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.

1.3. Xây dựng và hoàn thiện quy chế công vụ, đạo đức công vụ thông qua hệ thống pháp luật và các văn bản quy phạm pháp luật của các cơ quan nhà nước cho từng loại, từng chức danh công chức. Cụ thể hóa những giá trị đạo đức như cần, kiệm, liêm chính,... thành những chuẩn mực cụ thể trong hành vi công vụ. Phát huy dân chủ trên cơ sở những quy định và chuẩn mực pháp luật, tạo điều kiện để nhân dân tham gia xây dựng và giám sát hoạt động của đội ngũ cán bộ, công chức và cơ quan nhà nước. Xây dựng và hoàn thiện quy chế đánh giá cán bộ, công chức (quy trình, nội dung đánh giá) theo hướng công khai, dân chủ, có sự tham gia của dư luận xã hội và công dân.

1.4. Để nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của công chức, cần 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, sử dụng đúng người đúng việc, 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.

1.5. Có chế độ, chính sách đãi ngộ phù hợp với cán bộ, công chức dựa trên nguyên tắc về sự công bằng giữa cống hiến và hưởng thụ, giữa quyền lợi và trách nhiệm. Cải cách hệ thống tiền lương, tiền thưởng, đảm bảo trả đúng sức lao động và giá trị cống hiến của cán bộ, công chức, tạo động lực thực hiện công vụ là giải pháp có ý nghĩa quan trọng trong cuộc đấu tranh chống tham nhũng nhằm khuyến khích sự tận tâm thực hiện công vụ, khen thưởng thích đáng về vật chất và tinh thần đối với cán bộ, công chức làm việc tốt, tận tụy và trong sạch.

1.6. Thường xuyên giáo dục và nêu cao tinh thần tự tu dưỡng đạo đức công vụ thông qua việc giáo dục chính trị, pháp luật, đạo đức, thẩm mỹ, văn hóa giao tiếp, ý thức lao động, kỹ năng lao động nghề nghiệp, giáo dục phẩm hạnh, lòng tự trọng, tình thương yêu con người... Đặc biệt chú trọng mối quan hệ mật thiết giữa quy phạm pháp luật và các quy phạm đạo đức. Mặt khác, coi việc xử lý nghiêm, kịp thời và công bằng những sai phạm của cán bộ, công chức có ý nghĩa to lớn trong việc giáo dục và răn đe cán bộ, công chức, đồng thời củng cố niềm tin của nhân dân vào Nhà nước và pháp luật.

1.7. Thông qua hoạt động công vụ, phục vụ nhân dân, người cán bộ, công chức không chỉ thực hiện nghĩa vụ của mình là cống hiến cho xã hội mà còn phát triển làm phong phú bản thân. Mọi cán bộ, công chức đều phải thường xuyên tu dưỡng, rèn luyện đạo đức công chức. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng dạy: Đạo đức cách mạng không phải tự nhiên có được, mà nó là kết quả của cả một quá trình khổ luyện, phấn đấu không ngừng, “Ngọc càng mài càng sáng, vàng càng luyện càng trong”.

1.8. Hoàn thiện cơ chế quản lý cán bộ, công chức, tăng cường hiệu lực, hiệu quả kiểm tra, giám sát, ngăn ngừa và xử phạt hành vi vi phạm đạo đức công vụ. Thực hiện công khai hóa quá trình tuyển chọn, sử dụng đánh giá cán bộ, công chức, đưa các yếu tố về đạo đức công vụ vào nội dung tuyển dụng và đánh giá kết quả hoạt động. Có quy định rõ, cụ thể các hành vi cán bộ, công chức được làm hoặc không

được làm, công khai các lợi ích của họ, có chế tài xử phạt nghiêm các hành vi vi phạm đạo đức công vụ, tùy theo mức độ vi phạm, kể cả truy cứu trách nhiệm hình sự. Tăng cường thanh tra, kiểm tra công vụ, kiểm soát nội bộ chặt chẽ nhằm phát hiện các nguy cơ dẫn đến tiêu cực, tham nhũng. Phát huy vai trò giám sát của nhân dân đối với cán bộ, công chức và hoạt động công vụ, đảm bảo quyền dân chủ cơ sở để nhân dân thực hiện quyền kiểm tra, giám sát hoạt động công vụ. Hoàn thiện cơ chế quản lý và làm rõ thẩm quyền quản lý từng loại cán bộ, công chức của từng cấp, từng ngành, từng cơ quan, đơn vị; định rõ quyền hạn và trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, tổ chức trong quản lý hoạt động công vụ của cấp dưới thuộc quyền.

1.9. Kiên quyết xử lý nghiêm minh, kịp thời và công bằng những sai phạm của cán bộ, công chức có hành vi vi phạm đạo đức công vụ, những hành vi gây những phiền hà về thủ tục hành chính trong giải quyết công việc của công dân, đặc biệt là các trường hợp tái phạm, có tổ chức, có tình tiết nghiêm trọng cần phải được xử lý kiên quyết, nghiêm minh, kịp thời và công bằng nhằm góp phần giáo dục và răn đe cán bộ, công chức, đồng thời củng cố niềm tin của nhân dân vào Nhà nước và pháp luật. Thực hiện nghiêm chế độ tự phê bình và phê bình trong tất cả các cơ quan hành chính các cấp nhằm đề cao giá trị đạo đức, sự hướng thiện của con người, ngăn ngừa, hạn chế sa sút, suy thoái đạo đức.

1.10. Xây dựng cơ chế trách nhiệm người đứng đầu, trong đó có quy định về từ chức. Vấn đề từ chức rất cần sức mạnh của dư luận xã hội, như là một nguyên tắc được dư luận xã hội thừa nhận. Tiếp tục đổi mới, hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ của từng cơ quan, tổ chức, từng cá nhân cán bộ, công chức, loại bỏ những cơ chế, thủ tục dẫn tới khả năng tiêu cực, sách nhiễu nhân dân nhằm tạo điều kiện cho cán bộ, công chức làm điều tốt, có điều kiện cống hiến, phát huy năng lực phục vụ đất nước và nhân dân. Quy định rõ ràng trách nhiệm của cơ quan chủ trì và trách nhiệm của các cơ quan phối hợp.

1.11. Triển khai thực hiện tốt chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước (Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08/11/2011 của Chính phủ). Trong đó cần tập trung quyết liệt cải cách thủ tục hành chính và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Rà soát, bổ sung, sửa đổi các quy định về quy trình, thủ tục hành chính không còn phù hợp, gây phiền hà cho việc tiếp nhận và xử lý công việc của công dân; kiên quyết loại bỏ những khâu trung gian, thủ tục rườm rà, chồng chéo, những loại giấy tờ không cần thiết, công khai hóa, minh bạch hóa các quy định về trình tự, thủ tục hành chính nhằm ngăn ngừa cán bộ, công chức lợi dụng kẽ hở từ những quy định của pháp luật để vận dụng tùy tiện trong giải quyết công việc dẫn tới khả năng tiêu cực, sách nhiễu nhân dân.

1.12. Nâng cao đạo đức công vụ trong bộ máy công quyền là một đòi hỏi tất yếu và để thực hiện được cần có một hệ thống giải pháp đồng bộ vừa đề cao giá trị đạo đức, sự hướng thiện của con người, vừa có cơ chế tạo điều kiện cho các giá trị đạo đức phát triển và vừa ngăn ngừa, hạn chế sự sa sút, suy thoái đạo đức. Bồi dưỡng và nâng cao đạo đức công vụ trước hết là trách nhiệm, nghĩa vụ của mỗi cán bộ, công chức; đồng thời, là kết quả từ nỗ lực chung của các cơ quan nhà nước, các tổ chức đoàn thể của toàn xã hội.

2. Ưu, nhược điểm của sáng kiến

2.1. Ưu điểm:

Sáng kiến đã đưa ra được giải pháp nâng cao đạo đức công vụ đối với cán bộ, công chức, viên chức trong cơ quan nhà nước. Là một trong những tiêu chí để đánh giá công chức, viên chức.

2.2. Nhược điểm:

Ở đây là các giải pháp nói chung, để thực hiện được tất cả các giải pháp đòi hỏi phải có sự vào cuộc của cả hệ thống chính trị và phải có nguồn lực, thời gian nhất định mới có thể thực hiện được (như việc xây dựng và hoàn thiện các hệ thống văn bản pháp luật có liên quan phải do cơ quan có thẩm quyền nghiên cứu ban hành, vấn đề cơ chế, nguồn tài chính liên quan đến các chính sách ưu đãi, khen thưởng động viên kịp thời đối với công chức, viên chức...).

3. Hiệu quả dự kiến có thể thu được khi áp dụng sáng kiến

Sáng kiến được thực hiện sẽ góp phần nâng cao đạo đức công vụ, chất lượng đội ngũ cán bộ công chức, viên chức tại cơ quan nhà nước. Sáng kiến có tính khả thi vì đây là nhiệm vụ gắn với thực hiện cải cách hành chính và dân chủ hoá đời sống xã hội và đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Mỗi tổ chức, cá nhân có thể vận dụng để thực hiện trong lĩnh vực công tác, tạo được môi trường chính trị - xã hội ổn định, lành mạnh, nhân dân tin tưởng và chấp hành tốt đường lối, chính sách của Đảng, Pháp luật của Nhà nước, đoàn kết một lòng phấn đấu đưa đất nước ta thực hiện thắng lợi mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh”.

4. Khả năng áp dụng của sáng kiến

Sáng kiến “Một số giải pháp nâng cao đạo đức công vụ đối với đội ngũ cán bộ công chức, viên chức” đã từng bước được áp dụng đối với đội ngũ cán bộ công chức, viên chức và trong công tác quản lý cán bộ công chức của phường Văn Yên từ năm 2019 đến nay và bước đầu mang lại hiệu quả thiết thực. Phạm vi có thể áp dụng sáng kiến: Sáng kiến này có thể áp dụng đối với tất cả các cơ quan đơn vị trong công tác quản lý cán bộ công chức, viên chức, và các cá nhân cán bộ công chức, viên chức tại các cơ quan nhà nước nói chung, tuy nhiên trong quá trình áp dụng sáng kiến cần căn cứ vào điều kiện thực tế của từng cơ quan đơn vị, cá nhân cụ thể để có thể thực hiện cho phù hợp và đạt hiệu quả cao nhất.

PHẦN KẾT LUẬN

Đạo đức công vụ là một phạm trù tương đối rộng, bao hàm đạo đức, lối sống, cách xử sự của cán bộ, công chức không chỉ trong các mối quan hệ xã hội thông thường mà còn trong phạm vi thực hiện nhiệm vụ công, đó là trong giao dịch hành chính với tổ chức, công dân. Nâng cao đạo đức công vụ là một yêu cầu bức thiết đặt ra đối với mỗi cá nhân và tổ chức nhất là khi nước ta đang trong quá trình hội nhập và xây dựng nền kinh tế thị trường, đẩy mạnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước đã và đang đặt ra cho đội ngũ cán bộ, đảng viên nhiều trách nhiệm mới, thách thức mới nặng nề hơn. Đặc biệt, trước những biến đổi phức tạp của tình hình kinh tế, chính trị, xã hội của khu vực và thế giới; sự tác động của cơ chế thị trường, mở cửa, hội nhập.

Hiện tại ở Việt Nam hệ thống văn bản pháp luật quy định về đạo đức công vụ cũng chưa được hoàn thiện, tuy nhiên trong quá trình thực hiện nhiệm vụ đòi hỏi mỗi cơ quan, đơn vị vận dụng sao cho phù hợp với thực tiễn cơ quan. Xây dựng đất nước Việt Nam thực sự của dân, do dân và vì dân như Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn xác định: Cán bộ phải là “công bộc” của nhân dân.

1. Những bài học kinh nghiệm

Việc xây dựng và hoàn thiện đạo đức công vụ là một yêu cầu cấp bách vì sự phát triển của đất nước. Nội dung xây dựng và hoàn thiện đạo đức công vụ hướng vào hai đối tượng: đội ngũ công chức, viên chức là chủ thể của đạo đức và các cơ quan nhà nước là nhân tố bảo đảm cho quá trình xây dựng và phát triển đạo đức công vụ của đội ngũ công chức, viên chức. Đối với đội ngũ cán bộ công chức viên chức cần phải không ngừng tu dưỡng, rèn luyện đạo đức cách mạng; tích cực học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ; bám sát thực tiễn, vận dụng kiến thức vào thực tiễn; kiên trì tích lũy kiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng công tác; rèn luyện bản lĩnh và năng lực lãnh đạo, quản lý, khả năng hợp tác, tổ chức thực hiện và sự chịu trách nhiệm; đấu tranh chống lại những biểu hiện vi phạm, sai trái. Đối với nhà nước và các cơ quan nhà nước cần xây dựng chuẩn mực nhằm cụ thể hoá nguyên tắc đạo đức công chức, tạo môi trường xã hội lành mạnh, điều kiện làm việc tốt nhất và chế độ đãi ngộ công chức thoả đáng để thu hút người có tài, có đức, có cơ chế kiểm tra, giám sát của cơ quan, đoàn thể và nhân dân.

2. Ý nghĩa của sáng kiến

Để đảm bảo thực hiện cải cách hành chính thì điều quan trọng nhất là con người, con người ở đây là công chức trong bộ máy hành chính nhà nước, trong đó đạo đức công chức là một yếu tố vô cùng quan trọng được Đảng, Nhà nước ta quan tâm hàng đầu trong việc giáo dục và đào tạo đội ngũ công chức. Đạo đức công chức cần được chuẩn mực, bắt buộc mang tính nguyên tắc dựa trên các quy định pháp luật.

3. Đề xuất, kiến nghị

3.1. Đối với các cơ quan, đơn vị địa phương

Cần thiết lập một đường dây nóng ở những nơi có khối lượng tiếp xúc với nhân dân nhiều để nhân dân kịp thời phản ánh những hành vi không phù hợp với chuẩn mực đạo đức để lãnh đạo đơn vị kịp thời nắm bắt và xử lý. Cần nghiêm khắc xử lý trách nhiệm theo phân cấp quản lý cán bộ đối với cán bộ, công chức, viên chức vi phạm về đạo đức công vụ, có thể xử lý kỷ luật hoặc bố trí công tác khác nếu vi phạm xảy ra nhiều lần, không có biện pháp khắc phục hoặc khắc phục nhưng không có hiệu quả. Thường xuyên giáo dục và nêu cao tinh thần tự tu dưỡng đạo đức công vụ, kịp thời phát hiện để có biện pháp uốn nắn, chấn chỉnh những biểu hiện suy thoái về đạo đức công vụ.

3.2. Đối với Trung ương

Hoàn thiện hệ thống pháp luật và các văn bản dưới luật hướng dẫn thi hành Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức, Luật phòng, chống tham nhũng, Luật Khiếu nại; Luật Tố cáo; Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí ...; xây dựng cơ chế giám sát hiệu quả và xử lý nghiêm minh đối với những vi phạm về đạo

đức và trách nhiệm, góp phần nâng cao chất lượng cán bộ, công chức, viên chức trong việc thực hiện nhiệm vụ, công vụ (quy định rõ hơn về thời hiệu xử lý kỷ luật cán bộ công chức vi phạm...)

Xây dựng các quy định cụ thể về đạo đức công vụ cho từng chức danh công chức và hình thức xử lý khi có vi phạm để địa phương có cơ sở thực hiện. Hoàn thiện cơ chế đánh giá nhận xét cán bộ, công chức, viên chức đưa ra chuẩn mực cụ thể bằng các văn bản luật để làm căn cứ đánh giá cán bộ, công chức, viên chức cuối năm, tránh tình trạng đánh giá chung chung, cả nể và bao che khuyết điểm, hạn chế./.

Xác nhận của cơ quan

Văn Yên, ngày 15 tháng 10 năm 2021

Người viết sáng kiến

Lê Hữu Dũng