

Quan hệ đạo đức và tài trong thực thi đạo đức công vụ ở nước ta hiện nay

TS. DƯƠNG THỊ THỰC ANH

Học viện Báo chí và Tuyên truyền; Email: duongthucanh1972.cth@gmail.com

Nhận ngày 5 tháng 4 năm 2023; chấp nhận đăng tháng 5 năm 2023.

Tóm tắt: Thực tiễn khách quan của đời sống kinh tế, chính trị - xã hội thời kỳ đổi mới đã và đang tác động mạnh mẽ đến thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị - hành chính. Do đó, việc định hình các giá trị chuẩn mực, tạo môi trường văn minh, thuận lợi trong thực thi đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ công chức đòi hỏi phải được tiến hành trên cơ sở thống nhất, hài hòa giữa đạo đức và tài. Đồng thời, đây được xem là nội dung quan trọng của yêu cầu về cải cách thể chế, bộ máy trong quá trình xây dựng và hoàn thiện Nhà nước Pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở nước ta hiện nay.

Từ khóa: quan hệ đạo đức và tài; thực thi; đạo đức công vụ; Việt Nam.

Abstract: The objective reality of economic, political and social life in the Doi Moi period has had a strong impact on how cadres and civil servants in the political-administrative system perform official duties. Therefore, shaping standard values, creating a civilized and favorable environment in implementing public service ethics for cadres and civil servants need to be conducted based on unity and harmony between "virtue" and "talent". This is considered an important requirement of institutional and apparatus reform in the process of building and perfecting the socialist rule-of-law state in our country today.

Keywords: relationship of "virtue" and "talent"; performing; public service ethics; Vietnam.

1. Khái niệm quan hệ đạo đức - tài và quan hệ giữa đạo đức và tài trong thực thi đạo đức công vụ

- **Đạo đức và tài** là một chỉnh thể thống nhất có quan hệ chuyển hóa cho nhau trong đời sống tinh thần của con người cá nhân trong cộng đồng xã hội. Trong quan niệm truyền thống của người Việt Nam, đạo đức và tài là hai phẩm chất cơ bản tạo nên cốt cách một con người, trong đó lấy đạo đức làm mẫu chốt. Với ý nghĩa đó, trong văn hóa hóa ứng xử, người Việt thường có biểu hiện trọng tình hơn trọng lý; trọng tâm hơn trọng tài. Với đạo lý: Tiên học lễ, hậu học văn; Giấy rách phải giữ lấy lề; Đối cho sạch, rách cho thơm; Nghèo nhưng không được hèn... từ bao đời nay, người Việt luôn luôn lấy đó làm lẽ sống và làm phương châm giáo dục nhân phẩm cho các thế hệ

sau. Khi chuyển sang hoạt động theo kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, phương châm trọng đức hơn trọng tài đã bộc lộ một số ảnh hưởng nhất định đến tiến độ hoàn thành công việc và chất lượng công việc. Bởi lẽ, trên thực tế quan niệm đạo đức theo những chuẩn mực truyền thống như trình bày trên vẫn còn ảnh hưởng nhất định trong cách ứng xử và giải quyết công việc của một bộ phận cá nhân và cộng đồng xã hội hiện nay. Và với những đặc tính ứng xử đó trong công việc, tất yếu khó tránh khỏi trì trệ, vô tình trở thành rào cản cho tiến độ hoàn thành công việc và chất lượng, hiệu quả công việc. Ý thức được mặt hạn chế của quan niệm đạo đức cũ, để thực hiện tốt hơn công việc và mục tiêu đặt ra trong điều kiện mới rất cần thiết đặt nó trong quan hệ với tài (theo nghĩa là năng lực), đồng thời đạo đức cũng được

tiếp cận theo hướng tích cực hơn, có mối quan hệ tương thích hơn với phẩm chất tài (năng lực) được quan niệm là "đạo đức trí tuệ" - đạo đức mới. Nhờ đó, mà những chuẩn mực đạo đức, luôn duy trì được những giá trị thiết thực trong thực tiễn phát triển hiện nay.

Hoạt động kinh tế - xã hội chuyển sang vận hành theo cơ chế kinh tế thị trường và xu thế hội nhập quốc tế là môi trường khách quan càng làm tăng thêm tính tương tác trong mối quan hệ giữa tập thể, cộng đồng với cá nhân, giữa kinh tế nhà nước, tập thể với kinh tế tư nhân. Phải khách quan thấy rằng, trong dòng chuyển động đó, xã hội đang xuất hiện xu hướng thay đổi cách nghĩ truyền thống từ đề cao vai trò tập thể, cộng đồng xã hội sang quan tâm, chú trọng hơn đến yếu tố con người cá nhân. Chú trọng phát triển con người cá nhân - trên quan điểm của Đảng và Nhà nước ta, đó là vấn đề đúng đắn, khách quan với phương châm "mọi người vì mỗi người và mỗi người vì mọi người"; "Mình vì mọi người, mọi người vì mình". Trong Văn kiện Đại hội Đảng khóa XIII, Đảng ta một lần nữa nhấn mạnh quan điểm: lợi ích cá nhân là động lực của sự phát triển. Song, để quán triệt hơn nữa quan điểm này đối với giáo dục đội ngũ công chức trong quá trình thực thi đạo đức công vụ hiện nay, cần nhận thức sâu sắc hơn mặt trái khi giải quyết hài hòa mối quan hệ giữa tập thể và cá nhân đang xuất hiện trong đời sống ở một bộ phận xã hội và cán bộ, công chức hiện nay. Đó là biểu hiện, từ đề cao tính tập thể vì lợi ích cộng đồng chuyển sang đề cao vai trò cá nhân, dẫn đến chủ nghĩa cá nhân cực đoan. Phai nhạt lý tưởng tốt đẹp và truyền thống "thuần phong, mỹ tục" của dân tộc ta, chạy theo lối sống hiện sinh, thực dụng, thỏa mãn những nhu cầu vật chất tầm thường, trước mắt. Vì lợi ích cá nhân vị kỷ mà bất chấp pháp luật, vô cảm với những chuẩn mực văn hóa ứng xử thiết yếu, sẵn sàng hy sinh danh dự, lòng tự trọng của bản thân và bạn bè, người thân miễn là đạt được mục đích về lòng ham muốn của bản thân - này sinh lối sống thực dụng "sống chết mặc bay, tiền thầy bỏ túi" hay "cháy nhà hàng xóm,

bình chân như vại" Xu hướng từ đề cao vai trò ý nghĩa của đạo đức trong quan hệ ứng xử xã hội và giải quyết công việc giữa con người với nhau đang dần chuyển sang coi trọng cả "Đức" và "Tài" trong phẩm chất thiết yếu của mỗi cá nhân, nhằm đáp ứng tốt hơn yêu cầu thực tiễn hiện nay.

Quan hệ giữa "đức - tài" trong thực thi đạo đức công vụ

Trong hoạt động thực tiễn của cán bộ, công chức, xét đến cùng được phản ánh ở mối quan hệ đức - tài trong tính độc lập giữa chúng. Việc phân biệt nội hàm đức - tài là có ý nghĩa nhận thức luận. Một cán bộ dựa vào vị thế và năng lực của mình để đạt được kết quả công việc cao song lại phạm quy - cũng không nên quan niệm cán bộ đó là có tài mà không có đức được. Hiện nay, tài còn được biểu hiện ở năng lực kiểm soát hành vi đối với những việc nên hay không nên làm. Đức cần được quan niệm là năng lực kiểm soát cảm xúc, nhận diện những việc nên, hoặc không nên làm. Đó chính là sự tương tác giữa năng lực với phẩm chất, "vừa hồng vừa chuyên", thống nhất đức - tài. Từ xa xưa, trong Đạo học - Lão Tử đã cho rằng: Đạo đức là sự tương tác giữa hiểu đạo, nhận biết được quy luật vận hành của vạn vật đạo thông qua đức. Đức là sự hiểu đạo là sự tập trung của đạo. Đức thể hiện ở năng lực vận dụng quy luật vận động của vạn vật trong vũ trụ mà con người nhận biết được. Đức là sự tu thân của con người đến sự hiệp nhất với trời và đất là người có đức (Thiên - Địa - Nhân hợp nhất). Sự nhận biết càng cao thì đức càng dày theo nghĩa con người càng có hiểu biết cao thì càng có đức độ, và sự khiêm nhường. Trong tư tưởng của Nho học - Khổng Tử chủ trương lấy Đức trị. Những giá trị tư tưởng này đã được Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định trong quan điểm đạo đức của Người. Quan điểm đức và tài là không thể tách rời nhau, giữa chúng có quan hệ khăng khít, chuyển hóa cho nhau tạo lên thành công trong suy nghĩ và công việc ở mỗi người của Hồ Chí Minh đã ảnh hưởng có giá trị thiết thực trong đội ngũ cán bộ, công chức đối với thực tế đời sống xã hội hôm nay.

Khắc phục khuynh hướng phiến diện □ trong tài hơn trọng đức□

□Đức□- đạo đức được quan niệm là một thuộc tính của Tâm. □Tâm□ là khái niệm được tiếp cận theo nhiều cấp độ khác nhau. Tâm là toàn bộ đời sống □bên trong□ của con người gọi là □Nội tâm□ □Tâm□ còn được quan niệm là □đời sống tâm hồn□ phản ánh trạng thái cảm xúc, sự rung động với nghĩa là □thế giới tình cảm□ được con người bày tỏ qua thái độ: yêu, ghét, nóng giận, lo âu, sợ hãi, vui sướng, phấn chấn... trước một vấn đề nhất định nào đó. Đạo đức xét đến cùng là □nội tâm□ cái sâu sắc bên trong được phản ánh thể hiện bằng □yêu - ghét□, □tốt - xấu□, □thiện - ác□...; còn là thái độ và cách ứng xử của con người, cá nhân, tổ chức, cộng đồng và xã hội trước tác động của hoàn cảnh.

Trước tác động của kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế cùng xu thế phát triển xã hội chung có tính thời đại, các giá trị truyền thống có những biến đổi nhất định... Nếu như trong xã hội truyền thống, khi mà con người luôn gắn bó nhau trong □tình làng, nghĩa xóm□, trong □bán anh em xa, mua láng giềng gần□ để có kết cộng đồng - □lúc tới lửa, khi tắt đèn□ cùng giúp đỡ, đùm bọc nhau khi cơ hàn, lúc khốn khó. Họ sẵn sàng □nhường cơm, sẻ áo□ để cùng nhau hợp sức chống trả thiên tai, địch họa... với thực tế lịch sử đó, đạo đức đã thực sự là một giá trị có ý nghĩa được xã hội liên dưỡng và trân quý. Hiện nay, trước tác động □khắc nghiệt□ của quy luật kinh tế thị trường cùng với xu thế hội nhập đã làm thay đổi đáng kể nhận thức, thái độ và hành vi của mọi cá nhân và cộng đồng xã hội. Do chỗ, dễ tồn tại và phát triển được trong xã hội thương mại, dịch vụ và hội nhập□ con người cần thiết phải có một cách nghĩ khác thiết thực hơn. Qua đó, trong một bộ phận xã hội xuất hiện quan niệm: xem đạo đức chỉ còn là biểu tượng phản ánh đời sống tinh thần và nhân văn một cách thụ động và hoài niệm... Thay vào đó, là năng lực, năng động và thích ứng với nghĩa là phải có □tài năng□ Tài năng được tâm lý học nghiên cứu với tính cách là một phẩm chất thiết yếu cùng với đạo đức trong đời sống nhân cách của mỗi người. Khái niệm tài

năng có nội hàm là năng lực được hiểu là sự kết hợp giữa hệ sinh lý thần kinh cấp cao với hoạt động tâm lý xã hội làm thành điều kiện chủ quan giúp con người thực hiện hiệu quả một công việc nhất định nào đó. Trên một phương diện nhất định, người có tài năng được quan niệm là người có khả năng mang lại kết quả thực tế trong mọi hoạt động mà người đó đặt ra cần được hoàn thành. Với hoạt động sản xuất hàng hóa, dịch vụ, nhiều thành phần và cần có hiệu quả thực tế□ của nền kinh tế thị trường đã tạo ra động lực cạnh tranh với mỗi cá nhân, cộng đồng, trong đó năng lực trở thành lợi thế cạnh tranh. Chính thực tế đó, quan niệm về nhân cách trong cấu trúc đức - tài đã xuất hiện xu hướng trọng năng lực trong một bộ phận cộng đồng xã hội nhất định. Năng lực được quan niệm là bản chất của tài. Thước đo đánh giá năng lực hiện nay chính là kết quả hoạt động thực tiễn. Khi kết quả hoạt động thực tiễn đạt chất lượng, hiệu quả cao sẽ được tôn vinh là người có tài. Với quan niệm đó, năng lực được thể hiện trên bốn nội dung cơ bản đưa đến kết quả hoạt động thực tiễn cao, đó là năng lực tổ chức, năng lực chuyên môn, năng lực trí tuệ và năng lực ứng xử. Năng lực tổ chức phản ánh ở năng lực biết nhìn xa, trông rộng, biết thiết kế chương trình hành động và biết dùng người. Có năng lực hiểu biết và thể hiện trình độ chuyên môn nghiệp vụ trong thực tiễn. Nhạy cảm nắm bắt vấn đề và thích ứng xử trí các tình huống phát sinh trong quan hệ công việc và hoạt động xã hội. Có mối quan hệ xã hội rộng rãi và khả năng cảm hóa, thuyết phục mọi người là sự cụ thể hóa năng lực của mẫu người được cho là có tài□

Không thể phủ nhận vai trò năng lực đang có sự ảnh hưởng tích cực, đáp ứng hiệu quả trước bối cảnh kinh tế thị trường, hội nhập và công nghệ hiện đại. Bởi trên thực tế những thập niên vừa qua□ chiến lược đào tạo, bồi dưỡng trau dồi năng lực cho đội ngũ cán bộ, công chức luôn được sự chỉ đạo và tổ chức thực hiện tích cực của Đảng và Nhà nước. Nhờ đó, đã tạo bước chuyển biến tích cực về trình độ, năng lực cho đội ngũ công chức có khả năng đảm đương và tích cực hoàn thành

những nhiệm vụ được giao.. góp phần to lớn vào sự thành công của sự nghiệp đổi mới đất nước. Song bên cạnh đó, cũng phải thấy sẽ khó tránh khỏi biểu hiện phiến diện khi đề cao năng lực mà xem nhẹ phẩm chất đạo đức hiện đang là một xu hướng nảy sinh trong một bộ phận cộng đồng xã hội. Điều đó làm tăng thêm năng lực cạnh tranh cực đoan, làm giảm sút tính nhân văn trong quan hệ xã hội, nhất là trong quan hệ kinh tế dẫn đến lối sống "lạnh lùng", "tư hữu", "đền nhà ai, nhà ấy rang" cùng với tâm lý "thủ đoạn", "đổi phỏ" theo kiểu "không ăn được thì đập đổ" hay "con gà tức nhau tiếng gáy", tạo ra tiêu cực, lối sống thiếu lành mạnh để lại những hệ lụy đáng tiếc trong đời sống xã hội hiện thực. Như vậy, mỗi cán bộ, công chức trong thực thi đạo đức công vụ. Với công việc - thái độ đạo đức được bày tỏ trên ba khía cạnh: 1. Tâm huyết với công việc phản ánh ở sự thiết tha, say mê được làm việc với mong muốn nỗ lực hoàn thành công việc được giao cùng một kết quả có chất lượng. 2. Tính trách nhiệm với năng suất công việc thể hiện ở thái độ thường xuyên cập nhật, đổi mới phương pháp làm việc với mong đợi hoàn thành công việc có hiệu suất cao. 3. Bày tỏ thái độ đúng mực trong xử lý các mối quan hệ, trong đó tính công bằng, chân thành, trung thực, cầu thị, bao dung là những phẩm chất thiết yếu nhất được phản ánh khi quan hệ với cấp trên, cũng như với cộng sự, đồng nghiệp và mọi người nói chung. Đồng thời, đạo đức còn là sự phản ánh thái độ trong thực thi các chuẩn mực. Các chuẩn mực đạo đức cơ bản đó là: 1. Kiên định lập trường yêu nước, thương dân và yêu lý tưởng xã hội chủ nghĩa. 2. Kết hợp rèn luyện, tu dưỡng các phẩm chất đạo đức của bản thân với giác ngộ mọi người xung quanh cùng thực hiện các phẩm chất đạo đức tốt đẹp. 3. Thực hiện hài hòa mối quan hệ giữa lợi ích của bản thân trong lợi ích chung của tập thể và xã hội.

2. Về một số giải pháp phát huy tính thống nhất "đức - tài" trong thực thi đạo đức công vụ hiện nay

Đạo đức công vụ là sự thể hiện đặc thù đạo

đức xã hội trong hoạt động công vụ của công chức. Đó là những chuẩn mực có giá trị được xã hội thừa nhận, trở thành những quy tắc nhằm điều chỉnh cách thức tư duy và hành động phù hợp trước yêu cầu phát triển của thực tiễn xã hội. Với ý nghĩa trên, đạo đức công vụ có thể được xem là một phẩm chất để phân biệt hành động trong quá trình thực thi công vụ của đội ngũ công chức hôm nay về thế nào là "tốt" hay "không tốt", tích cực hay tiêu cực, nên hay không nên. Qua đó, đạo đức công vụ được xem là cách thức thực thi công vụ với lương tâm chứ không chỉ đơn thuần là trách nhiệm. Nó bao gồm niềm tin và sự thực hành trên thực tế. Do đó, cần thực hiện đồng thời một số giải pháp sau:

Thứ nhất, đẩy mạnh việc nghiên cứu và học tập, làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh; quán triệt thực hiện tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức cách mạng cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị - hành chính; thực hiện Chỉ thị 05- CT/TW ngày 15/5/2015 của Bộ Chính trị về 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.

Thứ hai, quán triệt và nhận thức nội dung những văn bản có tính quy định làm cơ sở đảm bảo đúng quan điểm đường lối và pháp lý trong thực hành đạo đức công vụ. Đó là các văn bản thiết yếu như: Điều lệ Đảng; Quy định những điều đảng viên không được làm; Luật cán bộ, công chức (Điều 6 quy định về nghĩa vụ cán bộ, công chức); Luật viên chức. Luật chống tham nhũng; Luật thanh tra; Luật thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; i, quy định việc sử dụng trang thiết bị, phương tiện; ii, Quy định việc tiếp khách, lễ, kỷ niệm...iii, Quy định đầu tư, thi công công trình, đấu thầu, vay vốn..Các văn bản quy định về thực hành dân chủ: Quy chế dân chủ ở cơ sở; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ Luật Hình sự (Điều 133: Tội lợi dụng chức quyền tham ô tài sản xã hội chủ

nghĩa); Điều Đ137: Tội lợi dụng chức quyền sử dụng trái phép tài sản xã hội chủ nghĩa.

Hoàn thiện pháp luật về đạo đức của công chức trong thực thi công vụ, đặc biệt cần phải có một đạo luật riêng về đạo đức công vụ. Cụ thể, công chức khi thực thi công vụ phải tuân thủ các chuẩn mực vừa mang tính đạo đức xã hội, đạo đức nghề nghiệp; vừa phải tuân thủ những chuẩn mực pháp luật của nhà nước trong mối quan hệ tổng hòa giữa con người với con người, con người với xã hội, con người với nhà nước trên cơ sở hài hòa giữa quyền và lợi ích của nhà nước và công dân. Do đó, nguyên tắc pháp luật về đạo đức công vụ phải được xây dựng trên nguyên lý: pháp luật bắt buộc - nguyên tắc nghề nghiệp, đạo đức nghề nghiệp - nguyên tắc đạo đức xã hội (các quy tắc ứng xử của công chức trong thực thi công vụ, thể hiện văn hóa công sở, văn hóa nơi công cộng, nêu gương trong ứng xử xã hội).

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*). Đạo đức công vụ trong bối cảnh hiện nay được xem xét dưới ánh sáng của mục tiêu và phương thức cải cách hành chính nhằm chuyển đổi phương thức hoạt động của chính phủ từ hành chính công, dựa trên tính hợp thức, mệnh lệnh và sự phục tùng, sang quản lý công, nhấn mạnh vào tính tự chủ, hiệu quả, trách nhiệm giải trình.

Thứ ba, cơ chế, chính sách đãi ngộ phù hợp (cùng với đáp ứng đúng nhu cầu và hình thành niềm tin tích cực) là một trong ba yếu tố cốt yếu để tạo động lực trong thực hành đạo đức công vụ hiệu quả cho đội ngũ cán bộ, công chức thực thi công vụ. Thước đo đánh giá đạo đức, xét đến cùng là thái độ trong giải quyết mối quan hệ lợi ích giữa cá nhân cán bộ, công chức với lợi ích tập thể, xã hội. Cơ chế, chính sách đãi ngộ phù hợp là cơ sở từ phía cấp thẩm quyền tác động đến nhân thức, thái độ và hành vi đạo đức cho đội ngũ cán bộ, công chức. Đạo đức công vụ được thể hiện ở một hệ thống các chuẩn mực có vai trò định hướng giá trị trong thực thi công vụ. Hệ thống này cần đảm

bảo tính nhất quán giữa các tiêu chuẩn và sự nhất quán giữa chúng với sứ mệnh của nền công vụ và chức trách của công chức. Quan trọng hơn, đạo đức công vụ phải phù hợp, nhất quán với các giá trị đạo đức nền tảng của dân tộc và cộng đồng. 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, khuyến khích sự tận tâm thực hiện công vụ, khen thưởng thích đáng về vật chất và tinh thần đối với những cán bộ, công chức làm việc tốt, tận tụy và trong sạch, góp phần cho công cuộc đấu tranh chống tham nhũng.

Thứ tư, đề cao vai trò nêu gương và quy trách nhiệm đối với người lãnh đạo, quản lý - người đứng đầu các cơ quan, tổ chức. Trong giáo dục và thực hành đạo đức công vụ cho công chức của mỗi đơn vị với tính cách một tổ chức, người đứng đầu có vai trò đặc biệt quan trọng và có tính quyết định cao. Trên thực tế những vụ án tham nhũng thời gian qua ở các cơ quan trong tổ chức bộ máy nhà nước phần lớn đều có sự chủ động, tiếp tay, hoặc làm ngơ của người đứng đầu (cấp trưởng) đơn vị. Điều đó càng khẳng định giải pháp không chỉ khích lệ sự nêu gương mà còn phải quy trách nhiệm đối với đứng đầu tổ chức. Giáo dục công chức có chức vụ bằng hình thức nêu gương, tôn vinh những giá trị tốt đẹp, công chức có trách nhiệm, tận tâm, nhanh chóng, hiệu quả, nhất là những tấm gương ☐ cần - kiệm - liêm - chính; chí công vô tư ☐ trong thực thi công vụ. 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.

Thứ năm, khuyến khích được người tài, người

giỏi phát huy năng lực đóng góp cho cơ quan, cho Nhà nước và xã hội. Để đánh giá chính xác, khách quan về năng lực, phẩm chất của mỗi cán bộ, công chức trước hết cần đứng trên quan điểm khoa học và nhân văn được phản ánh trên bốn bình diện chủ yếu: Yếu tố tác động bên ngoài; Yếu tố sinh học; Yếu tố xã hội và nhân cách; Hành vi của công chức thể hiện trong hoạt động thực tiễn. Đồng thời lấy kết quả hoạt động thực tiễn thực thi công vụ làm cơ sở đánh giá năng lực, phẩm chất của công chức. Trên cơ sở đánh giá đúng đắn năng lực, phẩm chất kết hợp với chuyên môn, nghiệp vụ được đào tạo của công chức mà bố trí, sắp xếp công việc, giao nhiệm vụ cho công chức một cách phù hợp. Đòi hỏi cấp thẩm quyền hãy vì mục tiêu chung mà phân công, giao nhiệm vụ, khắc phục chủ quan, thiên vị, định kiến khi thực hiện giám sát, kiểm tra, đánh giá quá trình và kết quả thực hiện công việc của công chức. Tăng cường động viên để khích lệ công chức nỗ lực hơn trong quá trình thực thi công vụ.

Thứ sáu, thường xuyên giáo dục và nêu cao tinh thần tự tu dưỡng đạo đức công vụ thông qua 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.

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.

Trong những hình thức tuyên truyền, giáo dục đạo đức công vụ đang được thường xuyên tổ chức thực hiện trong đời sống tinh thần của cán bộ, công chức hiện nay thì hình thức tự tu dưỡng đạo đức công vụ của bản thân cán bộ, công chức là hình

thức có tính quyết định nhất. Quan trọng hơn nữa là nội dung giáo dục đạo đức công vụ đặt trong mối quan hệ với các hình thái ý thức xã hội có liên quan như giáo dục các giá trị về văn hóa, xã hội và thẩm mỹ, tính nhân văn và phù hợp với thực tiễn cuộc sống. Đặc biệt chú trọng mối quan hệ mật thiết giữa quy phạm pháp luật và các quy phạm đạo đức. Xử lý nghiêm, kịp thời và công bằng những sai phạm của cán bộ, công chức làm cơ sở giáo dục và răn đe cán bộ, công chức, nhằm củng cố niềm tin của nhân dân vào công chức nhà nước và sự thượng tôn pháp luật.

Kết hợp giữa quán triệt ý thức tự giáo dục của cán bộ, công chức với 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 tính 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. 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. Chuẩn mực đạo đức là thước đo trách nhiệm của người thực thi công vụ. Đó là trách nhiệm công dân (sống và làm việc theo Hiến pháp và pháp luật) và trách nhiệm công chức Nhà nước./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hồ Chí Minh (2011), Toàn tập, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, T.10.
2. Hồ Chí Minh với các lực lượng vũ trang nhân dân, Nxb. Quân đội Nhân dân, Hà Nội, 1975.
3. Hồ Chí Minh (1971), *Đạo đức là cái gốc của người cách mạng*. Nxb. Sự Thật, Hà Nội.
4. Văn kiện Đảng toàn tập (2003), Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, T.26.
5. Trung tâm Khoa học Xã hội và Nhân văn Quốc gia (1996), *Những vấn đề đạo đức trong điều kiện kinh tế thị trường*. Nxb. Văn hoá - Thông tin, Hà Nội.
6. Viện Khoa học Xã hội và Nhân văn Quân sự (2006), *Chuẩn mực đạo đức con người Việt Nam hiện nay*, Nxb. Quân đội Nhân dân, Hà Nội.