

Một số giải pháp cơ bản nhằm xây dựng và phát triển văn hóa từ chức ở Việt Nam hiện nay

PGS, TS. NGUYỄN XUÂN PHONG

Học viện Chính trị khu vực IV; Email: phonghvbc@gmail.com

Nhận ngày 02 tháng 10 năm 2023; chấp nhận đăng tháng 12 năm 2023.

Tóm tắt: Văn hóa từ chức ở Việt Nam còn kém phát triển, điều này là sự tập hợp của nhiều nguyên nhân. Trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội và xu thế toàn cầu hóa hiện nay thì đòi hỏi phải xây dựng một nền chính trị tiến bộ, nhân văn là tất yếu. Trong đó sự phát triển của văn hóa chính trị, văn hóa từ chức có ý nghĩa quan trọng. Bài viết đề xuất những giải pháp nhằm xây dựng và phát triển văn hóa từ chức ở Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: Văn hóa chính trị, văn hóa từ chức, nền chính trị tiến bộ.

Abstract: Resignation culture in Vietnam is still uncommon, which results from various reasons. The current trend of economic-social development and globalization demands the construction of a progressive and humane political system. In this context, the development of political culture and resignation culture holds significant importance. This article focuses on proposing solutions for building and advancing resignation culture in Vietnam today.

Keywords: Political culture, resignation culture, progressive political system.

Đặt vấn đề:

Cùng với quá trình phát triển kinh tế - xã hội, đòi hỏi phải xây dựng một nền chính trị phù hợp mang tính hiện đại và nhân văn là một nhu cầu thiết yếu đối với mỗi quốc gia trong xu thế hội nhập hiện nay. Đối với một nền chính trị tiến bộ, thì văn hóa chính trị đóng vai trò đặc biệt quan trọng, trong đó có văn hóa từ chức. Văn hóa từ chức thể hiện bản lĩnh, dũng khí, sự khảng khái của các chủ thể chính trị là các cá nhân lãnh đạo trong quá trình thực hiện quyền lực của mình. Văn hóa từ chức là hành vi cụ thể, thiết thực và sinh động về một nền chính trị tiến bộ được xây dựng trên nền tảng cao của văn hóa chính trị. Văn hóa từ chức là hành vi của cá nhân tự nguyện rời bỏ vị trí lãnh đạo, cầm quyền của mình cho người khác có khả năng hơn (năng lực, trình độ, phẩm chất,

sức khỏe...) nhằm đảm bảo lợi ích chung của tập thể, cộng đồng và sự phát triển của quốc gia. Văn hóa từ chức được nảy sinh trên cơ sở của văn hóa chính trị, của đời sống chính trị - xã hội. Văn hóa từ chức là kết quả hội tụ của nhiều yếu tố, nhân tố, điều kiện tác động. Ở nhiều nước trong khu vực và trên thế giới, văn hóa từ chức rất phát triển. Trong khi đó, ở Việt Nam, văn hóa từ chức còn mới trên con đường được hình thành mang tính sơ khai. Trong định hướng phát triển đất nước, chúng ta chú trọng phát triển kinh tế đi đôi với đổi mới chính trị, mà tập trung vào đổi mới hệ thống chính trị. Xây dựng một nền hành chính chuyên nghiệp, liêm chính, phục vụ nhân dân với đội ngũ công chức có trình độ cao, phẩm chất tốt, mang đậm các giá trị của văn hóa chính trị. Để thực hiện được mục tiêu đó thì việc trước tiên là xây dựng văn hóa

chính trị, trong đó có văn hóa từ chức trong đội ngũ cán bộ, công chức đóng vai trò đặc biệt quan trọng. Trong mấy năm gần đây, với việc đẩy mạnh công cuộc phòng chống tham nhũng, tiêu cực cùng với phát huy vai trò nêu gương của người đứng đầu, thì yêu cầu liêm chính trong đạo đức cán bộ, công chức đặc biệt được chú trọng. Đây chính là điều kiện thuận lợi thúc đẩy cho việc phát triển thể chế chính trị phù hợp với đòi hỏi mới. Để cho văn hóa từ chức ở Việt Nam được hình thành và phát triển, chúng ta cần tập trung vào mấy giải pháp sau đây:

1. Phải xây dựng được đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong sạch, vững mạnh

Phải giáo dục cho cán bộ lãnh đạo, quản lý tư nhận thức rằng chức vụ không chỉ gắn liền với quyền lợi mà còn gắn liền với trách nhiệm. Do vậy, họ phải có tinh thần cống hiến, hy sinh cho tổ chức và xã hội. Việc tự nguyện từ chức của những người có chức, có quyền khi sai phạm sẽ tạo cơ hội sắp xếp lại đội ngũ cán bộ của tổ chức; nghĩa là tạo ra sự hợp lý hơn trong một tổ chức. Qua đây, giúp cho những cá nhân có phẩm chất, năng lực phát huy được tối đa khả năng sáng tạo của mình ở cương vị đảm nhiệm; đồng thời cũng tránh được những thiệt hại không đáng có đối với các tổ chức, đơn vị, cơ quan.

Trong những năm qua, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở nước ta có những đóng góp quan trọng vào công cuộc phát triển đất nước. Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XI) đã cho rằng: "Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp đã có bước trưởng thành và tiến bộ về nhiều mặt. Đa số cán bộ, đảng viên 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"⁽¹⁾. Ngoài những thành tích được đánh giá, Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XI) cũng nghiêm khắc chỉ ra: "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"⁽²⁾. Điều đó là nguyên nhân cản trở việc nâng cao văn hóa từ chức ở Việt Nam, làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến uy tín của Đảng, làm xói mòn lòng tin của nhân dân vào chế độ.

Những hạn chế, bất cập ở trên đây bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân, trong đó nguyên nhân cơ bản đầu tiên là do công tác giáo dục, bồi dưỡng nhận thức, lý tưởng cho cán bộ, đảng viên chưa được thực hiện nghiêm túc, đúng đắn, hiệu quả. Từ đó dẫn đến bản thân cán bộ thiếu tự giác trong rèn luyện, thiếu nghiêm khắc trong tu dưỡng đạo đức, phong cách. Đi cùng với đó là công tác quản lý, kiểm tra, bố trí, sử dụng cán bộ còn nhiều yếu kém, bất cập. Chưa xây dựng được cơ chế sàng lọc, bảo vệ và chăm lo tốt cho đội ngũ cán bộ một cách đúng đắn.

Để không ngừng nâng cao chất lượng công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong giai đoạn hiện nay vì khát vọng phát triển đất nước đến năm 2030 và tầm nhìn 2045, từng bước nâng cao văn hóa từ chức ở Việt Nam cần quán triệt tốt một số biện pháp sau:

Thứ nhất, nâng cao nhận thức cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Phải làm cho mọi cán bộ, đảng viên nhận thức rõ ý nghĩa, tầm quan trọng của việc thực hiện chiến lược cán bộ trong thời kỳ mới; quán triệt sâu sắc các quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp lớn của Đảng nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ và đổi mới công tác cán bộ đáp ứng những yêu cầu mới đang đặt ra trong thời kỳ Cách mạng công nghiệp lần thứ Tư.

Thứ hai, cần phải tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ. Thể chế hóa nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ một cách trực tiếp, cụ thể. Bên cạnh đó là phát huy trách nhiệm và vai trò của người đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị và các cơ quan, tổ chức về công tác cán bộ.

Thứ ba, đổi mới nhận thức, phương thức làm

việc nhằm khắc phục những yếu kém trong công tác cán bộ. Thiết lập các điều kiện đáp ứng môi trường công tác để tạo động lực cống hiến, phấn đấu vươn lên của cán bộ. Nâng cao chất lượng công tác đánh giá, quản lý đối với cán bộ theo tinh thần chính xác, khách quan, thực chất. Sớm thực hiện chính sách cải cách chế độ tiền lương theo hướng phù hợp với vị trí việc làm. Từng bước phấn đấu để làm sao tiền lương là nguồn thu nhập cơ bản, bảo đảm cho cán bộ có đời sống ổn định làm cho họ chuyên tâm vào nhiệm vụ, góp phần hạn chế tệ nạn tham ô, tham nhũng, lãng phí, tiêu cực. Chế độ tiền lương của cán bộ công chức, viên chức phải ngang bằng với khối lao động tự nhân nhằm tạo động lực, kích thích sự phấn đấu vươn lên và góp phần thu hút người có phẩm chất và năng lực tham gia vào bộ máy lãnh đạo, quản lý các cấp.

Thứ tư, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ theo hướng tinh giản biên chế. Quan tâm đến công tác đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng cán bộ quy hoạch, theo chức danh nhằm đáp ứng đòi hỏi của tình hình mới. Cùng cố, nâng cao chất lượng các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Nghiên cứu xây dựng chương trình quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đáp ứng yêu cầu thời kỳ cách mạng 4.0 và chủ động hội nhập quốc tế.

Thứ năm, tăng cường công tác giáo dục, quản lý cán bộ. Công tác quản lý cán bộ phải được gắn liền với công tác đánh giá, kiểm tra, giám sát cán bộ về chất lượng, hiệu quả công việc. Coi trọng đánh giá về tư tưởng, lập trường của đội ngũ cán bộ; chú ý mối quan hệ xã hội của bản thân và gia đình cán bộ. Đây là công việc phải tiến hành kiên trì, chuyên nghiệp, lâu dài và có bước đi thận trọng.

2. Đẩy mạnh truyền thông, định hướng dư luận xã hội về văn hóa từ chức

Đẩy mạnh công tác truyền thông rộng rãi trong xã hội về văn hóa từ chức. Tăng cường tuyên truyền khuyến khích hành vi tự nguyện từ chức và đánh giá cao những người có lòng tự trọng, liêm

sĩ khi tự nguyện từ chức.

Cần định hướng cho xã hội nhận thức rõ vấn đề, đó là từ chức khi cần thiết cũng là một việc bình thường, trong một đời sống chính trị bình thường. Nói như vậy hoàn toàn không có nghĩa chúng ta không mạnh mẽ trong đấu tranh chống những việc làm xấu xa, những hành vi tham nhũng, lối sống suy thoái, coi thường đạo lý như một số vụ việc đã và đang được đưa ra ánh sáng, gây bức xúc trong dư luận, giảm sút niềm tin của nhân dân với Đảng, Nhà nước và chế độ.

Với những thói quen, nếp nghĩ đã ăn sâu từ nhiều đời nay, thì thay đổi cách nhìn nhận việc từ chức trong xã hội là công việc khó khăn. Để làm được điều này thì vai trò của các phương tiện truyền thông đại chúng là định hướng dư luận, coi từ chức là việc làm hết sức tự nhiên và bình thường, để tránh tạo ra những áp lực không cần thiết cho người từ chức. Bên cạnh đó cũng cần truyền thông cho xã hội dần dần xóa bỏ tâm lý cứ có chức vụ trong xã hội thì coi đó là có quyền lợi và bổng lộc mãi mãi. Trong một xã hội mở cửa và hội nhập, khi mà quyền dân chủ được phát huy nếu việc ai đó đảm nhiệm những chức vụ trong bộ máy nhà nước thì họ chính là đầy tớ trung thành của nhân dân, đứng ra gánh vác nhiệm vụ mà xã hội giao cho trong một thời gian nhất định. Chức vụ cũng chỉ là điều kiện để thực hiện những trọng trách của xã hội giao cho và để đáp ứng được những trọng trách đó là điều không hề dễ dàng. Nó đòi hỏi người giữ chức vụ phải có năng lực, phẩm chất mới đủ sức gánh vác. Ở đây phải nhận thức được rằng: quyền lợi gắn liền với trách nhiệm, thậm chí trách nhiệm có phần nặng hơn quyền lợi. Hơn nữa, nếu người giữ chức vụ đó không thể làm tròn trách nhiệm với cộng đồng thì việc rời bỏ vị trí cũng là điều đáng trân trọng, vì nó tạo cơ hội cho người khác làm tốt hơn đem lại nhiều lợi ích cho cộng đồng hơn. Đó cũng chính là tạo sự thanh thản trong tâm hồn của chính mình. Cách cư xử đó rất nhân văn, do đó, cần phải truyền thông để xã hội có thái độ nhìn nhận nó một cách tích cực.

Tăng cường giáo dục đạo đức cho thế hệ trẻ

cũng là việc rất cần được quan tâm hiện nay. Giáo dục cho lớp trẻ có được nhận thức sâu sắc về quyền lợi và trách nhiệm của công dân đối với đất nước; quan tâm đến hạnh phúc và lợi ích của cộng đồng, tích cực tham gia các hoạt động xã hội. Và sau này khi họ kế tiếp công việc của những người đi trước, thế hệ trẻ sẽ tự giác cống hiến hết khả năng và sức lực cho cộng đồng khi nắm giữ những vị trí nhất định trong xã hội và sẽ thấy hổ thẹn khi ở vị trí đó, có người sẽ làm tốt hơn mình. Hiện nay xã hội đã có những tấm gương từ chức một cách tự nguyện và để lại ấn tượng tốt trong dư luận nhưng chưa thực sự phổ biến, do vậy, chúng ta cần tăng cường khuyến khích sự tự nguyện từ chức và đánh giá cao những cá nhân đó. Văn hóa từ chức có được một phần là kết quả của quá trình giáo dục thế hệ trẻ về nhân cách.

3. Xây dựng cơ chế, pháp lý phù hợp, tạo điều kiện cho văn hóa từ chức

Để tăng cường xây dựng văn hóa từ chức cho cán bộ lãnh đạo, quản lý thì cần phải có văn bản quy định rõ hành vi sai trái ở mức độ nào thì nên từ chức. Bên cạnh đó cần tăng cường mở thêm các lớp bồi dưỡng, các cuộc trao đổi và hội thảo về văn hóa từ chức cho các cán bộ, đảng viên để từng bước làm thay đổi nhận thức, thái độ và hành vi đúng đắn.

Phải xem hoạt động hành chính công là dịch vụ phục vụ người dân. Chính quyền phải dựa vào dân, xem dân làm gốc, là đối tượng để phục vụ. Các cơ quan hành chính không hách dịch, những nhiễu, gây khó khăn, phiền hà với người dân khi thực hiện nhiệm vụ. Cán bộ công chức luôn có thái độ lịch sự, lắng nghe ý kiến của người dân, từ đó giải thích, hướng dẫn rõ ràng, cụ thể về những quy định có liên quan đến công việc; tận tâm, tận tụy phục vụ nhân dân. Đồng thời, cần đề cao văn hóa chính trị, văn hóa công sở, văn hóa xin chào, xin lỗi, xin cảm ơn của cán bộ đối với nhân dân trong quá trình thực thi công vụ.

Trong công việc, cán bộ, công chức phải sẵn sàng nhận lỗi và nhận khuyết điểm khi mình làm sai, có như vậy mới tạo sự công bằng, bình đẳng.

Người cán bộ lãnh đạo, quản lý phải giữ chữ tín trong quan hệ lãnh đạo và quản lý. Cần phải khắc phục những tác động tiêu cực mà các hiện tượng kinh tế, chính trị, xã hội đem lại. Để làm được điều đó thì cần có sự quan tâm của cả hệ thống chính trị. Muốn quan chức không tham thì chúng ta phải có cơ chế chính sách hợp lý về lợi ích vật chất và tinh thần cho họ. Muốn không chạy chức chạy quyền thì phải có cơ chế hợp lý về hình thức tuyển dụng, chọn đúng người vào đúng vị trí, làm tốt có thưởng, làm không đúng thì bị xử lý kỷ luật phát huy tinh thần phê và tự phê. Ngoài ra cần có môi trường làm việc nhân văn, lành mạnh, minh bạch và văn hóa.

4. Thực hiện việc lấy phiếu tín nhiệm, bỏ phiếu tín nhiệm đối với các chức danh lãnh đạo, quản lý một cách nghiêm túc

Đây là giải pháp quan trọng, đã được nhiều quốc gia áp dụng thành công, góp phần nâng cao văn hóa từ chức. Tại kỳ họp thứ tư, Quốc hội khóa XIII đã thông qua Nghị quyết số 35/2012/QH13 về việc lấy phiếu tín nhiệm, bỏ phiếu tín nhiệm đối với người giữ chức vụ do Quốc hội, Hội đồng nhân dân bầu hoặc phê chuẩn thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI về xây dựng Đảng, Bộ Chính trị đã ban hành Quy định 165 về lấy phiếu tín nhiệm đối với thành viên lãnh đạo trong cơ quan Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội, đây là chủ trương hoàn toàn đúng đắn, cần thiết, là kênh thông tin quan trọng để cấp ủy tham khảo đánh giá cán bộ.

Qua một thời gian thực hiện, có thể khẳng định chủ trương lấy phiếu tín nhiệm, bỏ phiếu tín nhiệm đối với các chức danh lãnh đạo, quản lý là cần thiết và hoàn toàn đúng đắn. Trong thời gian qua, công tác lấy phiếu tín nhiệm được triển khai nghiêm túc, chặt chẽ, đúng với tinh thần Nghị quyết Trung ương 4. Hoạt động này được cán bộ, đảng viên và nhân dân đồng tình ủng hộ mạnh mẽ. Công việc lấy phiếu tín nhiệm đã phản ánh được mức độ tín nhiệm của từng cá nhân lãnh đạo, quản lý. Điều này có ý nghĩa quan trọng trong công tác xây dựng Đảng, hệ thống chính trị, góp phần phát triển văn

hóa chính trị và là cơ sở để từng bước hình thành văn hóa từ chức.

Tại kỳ họp thứ 5, Quốc hội khóa XIII, lần đầu tiên Quốc hội tiến hành lấy phiếu tín nhiệm đối với 47 chức danh do Quốc hội bầu hoặc phê chuẩn. Quy trình lấy phiếu tín nhiệm được tiến hành một cách công khai, dân chủ để nhân dân, cử tri cả nước theo dõi, giám sát.

Đây là cơ hội lớn để những cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Trung ương cũng như các cấp có cơ hội nhìn nhận lại mình, thăm dò mức độ tín nhiệm của tập thể, của cử tri, lắng nghe dư luận, kiểm điểm bản thân một cách thẳng thắn, dám nhìn thẳng vào sự thật để đưa ra những quyết định đúng đắn, thể hiện lòng tự trọng, bảo vệ danh dự cá nhân, góp phần bảo vệ uy tín của tổ chức, của Đảng. Hình thức này là cơ sở quan trọng để từng bước hình thành văn hóa từ chức mà bắt đầu từ cán bộ lãnh đạo cấp trên.

5. Đẩy mạnh công tác phòng, chống quan liêu, tham nhũng, tiêu cực

Quan liêu, tham nhũng, tiêu cực là căn bệnh phổ biến của mọi hệ thống chính trị mà đặc biệt là bộ máy nhà nước. Quan liêu, tham nhũng, tiêu cực là một trong những nguy cơ làm suy yếu và thậm chí tan rã chế độ chính trị của một quốc gia. Bởi lẽ, vì quan liêu, tham nhũng mà các "quan chức" trong hệ thống chính trị cố bám giữ lấy vị trí của mình bằng mọi giá để nhằm mưu lợi cá nhân, làm ảnh hưởng đến lợi ích của nhân dân, của đất nước. Chính điều này mà làm cho việc tự nguyện rời bỏ địa vị là khó khăn, văn hóa từ chức không thể thực hiện được.

Nghị quyết trung ương 4 khóa XII: một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay, đòi hỏi chúng ta phải kiên quyết đấu tranh ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của một bộ phận cán bộ, đảng viên nhằm nâng cao năng lực và sức chiến đấu của Đảng; tạo dựng lại lòng tin của nhân dân đối với Đảng. Tệ tham nhũng, tiêu cực là những biểu hiện rõ nhất của tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên. Để

đấu tranh chống lại tình trạng này đòi hỏi phải có sự chung tay của toàn Đảng, toàn dân, không loại trừ một ai, nhằm xây dựng Đảng và hệ thống chính trị ngày càng trong sạch, vững mạnh, góp phần vào sự thắng lợi của sự nghiệp cách mạng. Đây là môi trường quan trọng để cho văn hóa chính trị nói chung, văn hóa từ chức nói riêng được nảy sinh và phát triển.

6. Nghiêm túc thực hiện nguyên tắc "Tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách", quy định rõ ràng trách nhiệm cá nhân, trách nhiệm người đứng đầu

Nguyên tắc "Tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách" có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh. Tuy nhiên, trước những thách thức từ những khuyết điểm, hạn chế trong công tác xây dựng Đảng thời gian qua, một lần nữa nguyên tắc trên tiếp tục được nhắc đến và là một trong bốn nhóm giải pháp quan trọng của Nghị quyết Hội nghị lần thứ 4 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về "Một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay" (và tiếp tục được nhấn mạnh trong Hội nghị lần thứ 4 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII và XIII). Thực hiện tốt nguyên tắc này, quy định rõ trách nhiệm cá nhân, trách nhiệm tập thể, trách nhiệm người đứng đầu chắc chắn sẽ góp phần nâng cao văn hóa từ chức ở Việt Nam.

Một trong những hạn chế, yếu kém "nếu không được sửa chữa sẽ là thách thức đối với vai trò lãnh đạo của Đảng và sự tồn vong của chế độ" mà Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XI) đã nêu: Nguyên tắc "Tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách" trên thực tế ở nhiều nơi rơi vào hình thức, do không xác định rõ cơ chế trách nhiệm, mối quan hệ giữa tập thể và cá nhân, khi sai sót, khuyết điểm không ai chịu trách nhiệm.

Hiện nay ở các cấp chính quyền phổ biến tình trạng không phân định rõ trách nhiệm cá nhân; thường dựa dẫm vào tập thể và thực chất là không ai chịu trách nhiệm. Phải chăng chúng ta chưa "Quy định rõ trách nhiệm tự giác đi đầu, gương mẫu của cán bộ lãnh đạo chủ chốt, người

đứng đầu các cấp, của cán bộ, đảng viên⁽³⁾. Khi cơ quan, đơn vị này sinh sai sót không ai chịu trách nhiệm; tình trạng "cha chung không ai khóc" này sinh. Tình trạng này không khuyến khích được nhiệt tình, tâm huyết, dám nghĩ, dám làm của người đứng đầu mà vô hình chung lại còn tạo kẽ hở cho cách làm việc tắc trách, được đâu hay đó hoặc lợi dụng quyền lực. Đây chính là điều kiện thuận lợi cho sự nể nang, né tránh, thỏa hiệp vì lợi ích nhóm sinh sôi, nảy nở.

Nguyên tắc "tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách" đòi hỏi cá nhân phụ trách phải nâng cao trách nhiệm của mình. Nguyên tắc này được Chủ tịch Hồ Chí Minh nhắc nhở "Việc gì đã được đồng người bàn bạc kỹ lưỡng rồi, kế hoạch định rõ ràng rồi, thì cần phải giao cho một người hoặc một nhóm ít người phụ trách theo kế hoạch đó mà thi hành. Như thế mới có chuyên trách, công việc mới chạy".⁽⁴⁾ Tập thể lãnh đạo bảo đảm và phát huy dân chủ trong tập thể, nhưng xa lạ với kiểu dựa dẫm vào tập thể, không dám quyết trên tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm trước nhiệm vụ. Cá nhân phụ trách hoàn toàn xa lạ với kiểu chuyên quyền, độc đoán, độc tài. Cá nhân phụ trách phải trên cơ sở sự thống nhất ý chí, hành động của tập thể. Cá nhân phụ trách là hoàn thành trọng trách mà tập thể đã quyết định, đã giao trách nhiệm cho cá nhân.

Để thực hiện tốt nguyên tắc "tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách" theo Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XI) cần triển khai thực hiện chặt chẽ, chất lượng các nhóm giải pháp mà Nghị quyết Trung ương đã đề ra về "Một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay". Tập trung mạnh mẽ vào những giải pháp nhằm nâng cao nguyên tắc tự phê bình và phê bình kết hợp với vai trò nêu gương người đứng đầu. Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã chỉ rõ: "Nếu làm tốt những việc nêu trên, chắc chắn chúng ta sẽ thực hiện có kết quả Nghị quyết Trung ương lần này về xây dựng Đảng, đóng góp vào thắng lợi chung của toàn Đảng, công tác xây dựng, đổi mới, chỉnh đốn Đảng nói chung, tự phê bình và phê bình nói riêng, là công tác xây dựng

tổ chức, xây dựng con người, là công tác con người, rất hệ trọng, phức tạp, tinh tế, không thể làm nóng vội, làm một lần là xong. Ngược lại, phải làm rất kiên trì, bền bỉ; làm thường xuyên, liên tục; làm đi làm lại nhiều lần như đánh răng, rửa mặt, quét nhà, rửa bát hằng ngày"⁽⁵⁾.

Văn hóa từ chức sẽ là chiếc màng để gạn lọc đi những cá nhân lãnh đạo năng lực hạn chế, đạo đức suy thoái làm cho đội ngũ cán bộ thực sự vừa có tài, vừa có đức, đáp ứng được đòi hỏi của thực tiễn chính trị mới.

Để văn hóa từ chức có thể phát triển mạnh mẽ, đòi hỏi phải thực hiện đồng bộ các giải pháp, rất cần sự vào cuộc mạnh mẽ, quyết liệt của các yếu tố cấu thành hệ thống chính trị. Trong đó, Đảng phải quyết tâm trong việc lãnh đạo đẩy lùi các tệ nạn xã hội đặc biệt là tệ tham nhũng, tiêu cực. Đảng phải chủ trương nâng cao nhận thức trong nhân dân về hành vi từ chức, coi hoạt động đó là hết sức bình thường trong nền chính trị nước ta. Nhà nước phải tăng cường hoạt động quản lý hiệu quả, tách biệt các hoạt động kinh tế với hoạt động chính trị, triệt tiêu vôi bạch tuộc của các nhóm lợi ích bằng những biện pháp hiệu quả. Bằng mọi biện pháp để nâng cao chỉ số minh bạch xã hội. Các đoàn thể nhân dân cần phải được nâng cao chức năng phải biện xã hội; có tiếng nói độc lập, khách quan phản ánh lợi ích chính đáng của tổ chức mình.

Văn hóa từ chức ở Việt Nam đã xuất hiện, tuy nhiên mới chỉ ở dạng sơ khai với những biểu hiện mang tính bề ngoài, ngẫu nhiên. Tuy nhiên, đây là những dấu hiệu đáng mừng, những hạt nhân mới, những nhân tố tiến bộ có thể nhân rộng cho toàn xã hội. Hy vọng rằng văn hóa từ chức ở Việt Nam sẽ phát triển như các nước trong khu vực và trên thế giới./.

(1), (2), (3), (5) Ban chấp hành Trung ương Đảng (2012), Nghị quyết số 12-NQ/TW- Nghị quyết Hội nghị lần thứ 4 Ban chấp hành Trung ương Đảng (khóa XI): *Một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay*.

(4) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật, H., t.5, tr.619.