

Những vấn đề đặt ra đối với thực thi đạo đức công vụ của đội ngũ công chức Việt Nam hiện nay

TS DƯƠNG THỊ THỤC ANH

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

Nhận ngày 15 tháng 12 năm 2021; chấp nhận đăng tháng 2 năm 2022

Tóm tắt: Đạo đức công vụ (ĐĐCV) là sự thể hiện đặc thù đạo đức xã hội trong hoạt động công vụ của công chức nhà nước. 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. Đồng thời, khắc phục lối suy nghĩ và hành động có tính tiêu cực biểu hiện trong quá trình thực thi công vụ. Hiện nay, trong công cuộc xây dựng và hoàn thiện Nhà nước Pháp quyền Xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam để các mục tiêu cải cách công vụ được hiện thực hóa, trong đó ĐĐCV được xem là nội hàm trung tâm cần được đặc biệt chú ý nhằm tăng cường củng cố lòng tin của nhân dân vào chế độ và thay đổi để thích ứng với tình hình mới.

Từ khóa: đạo đức công vụ; chính sách công vụ; công chức nhà nước.

Abstract: “Public service ethics” is the typical expression of social ethics in activities of state civil servants. It is a set of valuable standards recognized by society that have become rules to adjust the way of thinking and acting in accordance with the social development requirements. At the same time, they can rectify the negative way of thinking and actions in the performance of public service duties. Currently, in the process of building and perfecting the law-governed Socialist State in Vietnam to actualize the objectives of civil service reform, service ethics are considered the central content that needs special attention in order to strengthen the people’s confidence in the regime and adapt to the new situations.

Keywords: public service ethics; public service policy; civil servants.

1. Tăng cường nhận thức và giữ vững niềm tin về sứ mệnh của hệ thống công vụ và vai trò của nhân dân lao động

Thực thi ĐĐCV trước hết phản ánh ở nhận thức đúng đắn, niềm tin tích cực vào sứ mệnh của nền công vụ và công dân. Như vậy, giá trị này bao gồm hai khía cạnh song hành, phụ thuộc, hỗ trợ lẫn nhau, đóng vai trò điều kiện tiên quyết cho việc thực hành mọi giá trị còn lại của ĐĐCV.

Hệ thống công vụ bao gồm nhà nước công vụ, chế độ, chính sách công vụ và cải cách công vụ. Theo quan niệm này, công chức trong thực hành ĐĐCV cần ý thức và thể hiện được niềm tự hào về hệ thống công vụ. Thiếu niềm tin này, hay thiếu niềm tự hào về hệ thống trong đó mình là bộ phận

cấu thành và phục vụ, công chức thiếu mất động lực then chốt tạo nên sự nỗ lực, cam kết, lòng trung thành, sự sáng tạo và hứng khởi trong thi hành công vụ. Yếu tố này cũng quyết định bản lĩnh của công chức trong các cân nhắc quyết định. Tuy nhiên, điều này không phủ nhận trách nhiệm phản biện của công chức. Một hệ thống công vụ có tính phục vụ cao, thực hiện tốt sứ mệnh của mình cần biết tự phê phán và có khả năng chất lọc những đóng góp từ bên ngoài, tức là không tự mãn, biện hộ một cách ngụy biện mà cũng không a dua dễ dãi theo số đông hay kẻ mạnh. Tuy nhiên, thực tế chỉ ra rằng ranh giới giữa chỉ trích một cách không xây dựng và thẳng thắn đối mặt với thất bại trong thực thi rất mong manh. ĐĐCV sẽ trang bị cho công chức nền tảng

chân - thiện - mỹ, giúp họ có được sức mạnh để duy trì được ranh giới đó, để trở nên có lương tâm hơn, nhạy cảm hơn trước nhu cầu của công dân.

Song hành với ý thức đúng đắn về hệ thống công vụ là ý thức đúng đắn về vai trò, vị trí của công dân cũng như các đối tác của nền công vụ. Đáp ứng các nhu cầu của công dân là lý do của sự tồn tại của hệ thống công vụ; đồng thời, công dân là đối tượng, động lực của hệ thống công vụ. Bên cạnh đó, khía cạnh hiện đại của ĐĐCV đòi hỏi cao hơn đối với công dân và các lực lượng khác trong xã hội trong vai trò cộng hưởng lực, đồng trách nhiệm trong điều hành đất nước, thay vì thụ động và ngoài cuộc như trước đây. Theo nghĩa đó, một hệ thống công vụ có đạo đức cần hoạt động một cách dân chủ, không chỉ trao quyền trở lại cho công dân mà còn cộng hưởng lực với nhân dân, và xem đây như là một động lực để hoạt động tốt hơn. Ý thức đúng đắn về sứ mệnh của công vụ và vị thế của công dân trong thực tiễn điều hành xã hội cũng đòi hỏi công chức làm gương trong lối sống cá nhân và phong cách làm việc như là những nỗ lực cụ thể để “định vị giá trị”, định hướng, dẫn dắt lối sống cộng đồng. Trong truyền thống văn hóa của người Việt Nam luôn xem dân là nước “đầy thuyền là dân, lật thuyền cũng là dân” và “khi thuyền lật mới biết dân là nước”. Kế thừa truyền thống lịch sử “trọng dân” đó, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định: Cách mạng là sự nghiệp của quần chúng. Để sự nghiệp cách mạng của quần chúng thành công hơn cần có tổ chức một đội ngũ những người ưu tú nhằm dẫn dắt phong trào cách mạng chuyển từ tự phát sang tự giác trong quần chúng nhân dân.

2. Củng cố và nâng cao uy tín của đội ngũ công chức, đặc biệt công chức giữ chức vụ làm cơ sở bảo vệ uy tín hệ thống công vụ nhà nước

Một số đại án tham nhũng của những cán bộ tha hóa, lạm dụng quyền lực, bòn rút ngân sách nhà nước, tài sản của nhân dân phải đứng trước vành móng ngựa chịu hình phạt của pháp luật đã ảnh hưởng nhất định đến uy tín và thanh danh của Đảng, Nhà nước và trực tiếp là đội ngũ công chức nhà nước, đặc biệt là những cán bộ có chức quyền. Mất uy tín, đồng nghĩa với giảm sút niềm tin của nhân dân đối với vai trò lãnh đạo của Đảng và Nhà nước

trong quản lý cán bộ với tính cách là đại diện quyền lực của nhân dân. Điều đó tất yếu dẫn đến hệ lụy nghiêm trọng trong vai trò lãnh đạo, điều hành công cuộc xây dựng xã hội dân giàu, nước mạnh của Đảng và Nhà nước mà nhân dân đã tin tưởng và trao gửi trong nhiều thập niên qua. Vấn đề này, hiện đã và đang được Đảng, Nhà nước ta tích cực khắc phục và tháo gỡ không chỉ để giữ lại thanh danh và niềm tin của nhân dân mà quan trọng hơn nữa là “sốc” lại uy tín để tiếp tục thực hiện sứ mệnh lãnh đạo sự nghiệp đổi mới trong thời kỳ phát triển mới mà nhân dân đã giao phó. Duy trì và bảo vệ danh dự của cá nhân với tư cách công chức và danh dự của hệ thống công vụ và Nhà nước là vấn đề mà cả hệ thống chính trị cho đến từng cán bộ, đảng viên cần thực hành thường xuyên, liên tục và triệt để. Đó không chỉ là yêu cầu nhận thức đúng đắn về bản chất và sứ mệnh của công vụ, công chức mà còn là chương trình hành động cụ thể, thiết thực có sự kiểm tra, giám sát của tất cả các cấp, các ngành từ Trung ương đến địa phương. Sẽ là giáo điều, phiến diện nếu chỉ dừng lại ở phương thức giáo dục đạo đức kiểu “nghị trường”, hô khẩu hiệu kêu gọi sự gương mẫu, tự giác của mỗi cán bộ, đảng viên nếu như không có những cơ quan chức năng chuyên trách với những biện pháp chế tài nghiêm trị đối với những cá nhân công chức và tổ chức hoạt động công vụ vi phạm pháp luật.

3. Tư cách “trách nhiệm công vụ của công chức nhà nước” với “tâm thức công dân” trong thực thi đạo đức công vụ

Tâm thức công dân trước hết được phản ánh ở sức mạnh niềm tin công dân. Sức mạnh niềm tin không chỉ thuần túy mang tính duy lý mà còn là sự rung động của cảm xúc trở thành tình cảm, ý chí thúc con người hiện thực hóa những giá trị được xác tín đó, được quan niệm là niềm tin tâm thức. Vấn đề đặt ra là, để có được tâm thức công dân, đòi hỏi công chức phải liên tục được con người công dân trong mình với tư cách công dân trong quá trình thực thi công vụ. Về phương diện chủ quan, khi trở thành công chức nhà nước, nhất là công chức có chức vụ, khi đó, tư cách công chức thường lấn át, chi phối con người công dân trong họ, khiến trong quá trình thực thi công vụ, công chức với quyền lực vị trí của mình sẽ khó tránh khỏi sự quy kết áp đặt, thiếu tính

khách quan. Công chức và cơ quan công quyền thực thi chức trách là các trách nhiệm được giao trong khuôn khổ “những thỏa thuận” giữa tổ chức thẩm quyền và công chức thực thi về những việc cần làm khi hai bên đã cam kết hành động trong khuôn khổ danh dự, vị thế, quyền lợi và trách nhiệm cụ thể gắn với từng vị trí hay chức danh công chức. Như vậy, thực hiện trách nhiệm và thẩm quyền chính là biểu hiện của tuân thủ luật pháp nói chung. Do vậy, bản thân việc công chức thực thi công vụ đã là một biểu hiện của niềm tin và trách nhiệm trong thực hành đạo đức công vụ trên thực tế. Nó đối lập với hành động “vô đạo” là tránh né, đùn đẩy, hay hành động nửa vời trong thực thi công vụ. Sâu sắc hơn, quan điểm thực thi công vụ đã được xem là thực hành đạo đức công vụ cho phép chúng ta có một công vụ nguyên tắc để đánh giá kết quả thực thi công vụ. Yêu cầu cao hơn của phẩm chất này sẽ là sự cần mẫn, tận tâm hết lòng trong thực thi công vụ.

4. Tinh thần phục vụ lợi ích công “chí công” trong thực thi đạo đức công vụ

Công chức với tính cách là chủ thể công vụ nhà nước đại diện quyền lực của nhân dân để thực thi công vụ. Quan điểm cần được xác định là thực thi công vụ của công chức nhà nước, xét đến cùng là một trọng trách với nghĩa phụng sự lại Tổ quốc và nhân dân như chủ tịch Hồ Chí Minh đã căn dặn phải là “công bộc” - người đầy tớ trung thành của nhân dân. Bởi lẽ, lương bổng và các lợi ích khác của công chức có được, là từ nguồn lao động, từ mồ hôi, nước mắt của nhân dân lao động mà ra. Thuế lao động mà nhân dân thực hiện nghĩa vụ thực chất là một hình thức trao quyền cho Nhà nước thực hiện sự nghiệp công - xây dựng, đổi mới và phát triển quốc gia, dân tộc. “Dĩ công vi thượng” hay “chí công” là quan điểm xuyên suốt của Đảng và Nhà nước ta đã xác định có nội hàm là phục vụ lợi ích công. Vấn đề đề đặt ra hiện nay là mối quan hệ công - tư. “Chí công, vô tư” không có nghĩa là lấy “công” phủ định “tư”. Công, tư có mối quan hệ hữu cơ luôn gắn bó chặt chẽ và chuyển hóa cho nhau, xét đến cùng là ở sự phản ánh lợi ích chung, riêng. Hồ Chí Minh đã cho rằng không nên đồng nhất giữa lợi ích cá nhân chính đáng với chủ nghĩa cá nhân vị kỷ. Hiện nay, quan điểm của Đảng và Nhà nước ta đã khẳng định lợi

ích cá nhân là động lực của sự phát triển. Vấn đề quan trọng là cần phân biệt và nhận diện được giữa cách thức đáp ứng lợi ích chính đáng của cá nhân với làm thỏa mãn lợi ích cá nhân cực đoan trong bối cảnh kinh tế thị trường hiện nay để lợi ích cá nhân hài hòa trong lợi ích chung của tập thể và xã hội. Thực thi công vụ có đạo đức công vụ sẽ là cơ sở để hành vi hướng tới và đem lại lợi ích của số đông. Do vậy, hệ thống công vụ và mỗi công chức hiện diện và hành động không phải vì mục đích tự thân mà vì nhân dân mà phục vụ. Ngay từ Sắc lệnh 76/SL ngày 20.5.1950 ban hành Quy chế công chức Việt Nam từ những năm đầu tiên của nước Việt Nam Dân chủ cộng hòa, Chính phủ đã định hướng: “Công chức Việt Nam phải đem tất cả sức lực và tâm trí, theo đúng đường lối của Chính phủ và nhằm lợi ích của nhân dân mà làm việc”. Sự khủng hoảng niềm tin trong lòng công chúng chính là do các toan tính và quyết định tư lợi, sự vun vén cá nhân hay cách “tư duy theo nhiệm kỳ”. Thay vào đó, như Bác Hồ chỉ ra : trong xã hội, không gì tốt đẹp, vẻ vang bằng phục vụ lợi ích của nhân dân và bao nhiêu lợi ích đều vì dân.

5. Quán triệt, nhất quán “hành động” và “liêm chính” trong thực thi đạo đức công vụ.

Trong quá trình thực thi công vụ của công chức trên thực tế một số cơ quan trong tổ chức nhà nước công vụ còn có những nơi, những lúc chưa thực sự nhất quán trong hành động. Sau khi có sự thống nhất tập thể, cấp lãnh đạo, quản lý đơn vị ra quyết định, đồng thời tiến hành các bước chuẩn bị và tổ chức thực hiện quyết định. Tổ chức cuộc họp toàn đơn vị, quán triệt, triển khai nhằm tranh thủ sự ủng hộ của các thành viên để đồng thuận thực hiện quyết định và quyết định thực thi công vụ chính thức được tiến hành... Có thể xem đó là các bước cơ bản, cần thiết trong lộ trình thực thi công vụ của các cơ quan trong tổ chức nhà nước công vụ. Song, trên thực tế, còn có những đơn vị khi tổ chức thực thi công vụ khó tránh khỏi phát sinh ngoài ý muốn... không có trong “kịch bản” ban đầu... và tình huống mới xuất hiện, dẫn đến thiếu nhất quán trong điều chỉnh và chỉ đạo chiến lược tổ chức. Thiếu nhất quán từ công tác quán triệt ban đầu với hành động thực tế diễn ra. Thiếu nhất quán từ ý muốn, sự cam kết của lãnh đạo với

kết quả thực tế. Thiếu nhất quán từ ý tưởng của lãnh đạo với một bộ phận thành viên được phân công thực hiện... Đó là những biểu hiện thường thấy về “tính nhất quán trong hành động”. Vấn đề đặt ra là làm cách nào đảm bảo cho tính nhất quán trong thực thi công vụ đạt hiệu quả như mong muốn. Khi đã có một kế hoạch và quyết định đúng. Cần thay đổi thói quen về trật tự các bước tiến hành theo hình thức cũ khi nhận thấy không còn phù hợp; tiến hành điều tra thực tế, thu thập thông tin và các dữ liệu xác thực có độ tin cậy cao làm cơ sở phân tích, so sánh giữa thông tin sơ cấp với thông tin thứ cấp; dựa vào quan sát thực tế để hình dung và tiên lượng những phát sinh có thể xảy ra; công bằng, minh bạch, tìm kiếm sự đồng thuận về mục tiêu chung để nâng cao năng lực và bản lĩnh điều hành chuyên nghiệp hơn của cấp thẩm quyền... là cách thực hiện tích cực nhằm duy trì tính nhất quán trong hành động.

Thực thi công vụ trong điều kiện một đất nước còn nhiều khó khăn về kinh tế lại chịu sự tác động của kinh tế thị trường có ảnh hưởng đáng kể đến công chức với tính cách là chủ thể có vị trí quan trọng trong hoạt động công vụ. Phải nhận thấy, sự ưu việt của chế độ XHCN mà Đảng, Nhà nước và Nhân dân ta đã đồng tâm lựa chọn và tiến hành, trong đó có sự quan tâm không nhỏ cho đội ngũ công chức nhà nước trong quá trình thực thi công vụ nói riêng và toàn bộ đời sống vật chất, tinh thần thường nhật nói chung. Trong quá trình thực thi công vụ, có những tình huống và cơ hội “hấp dẫn” khiến người công chức khó tránh khỏi cảm dỗ nếu không có một bản lĩnh nhất định.

Thực tế những thập niên vừa qua, đã có những công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý trong bộ máy nhà nước khi thực thi công vụ đã không đủ bản lĩnh vượt qua sự cám dỗ mà đánh mất sự liêm chính của bản thân để kết cục phải chịu những hình phạt nhất định của pháp luật. Hãy vì những điều chính yếu, chính trực, thẳng ngay mà không vì mưu cầu danh lợi, địa vị, tiền của giàu sang để liêm dưỡng thanh danh và sự tôn nghiêm của bản thân công chức khi thực thi công vụ là nội dung của liêm chính... Nâng cao sự hiểu biết để có được nhận thức và nuôi dưỡng phẩm chất liêm chính cho đời sống tinh thần của bản thân là vấn đề không khó, nhất là đối với

những công chức đã có kiến thức và đang giữ một chức vụ nhất định. Song để hiện thực hóa liêm chính trong hành vi thực thi công vụ nhất là khi đứng trước cám dỗ và cơ hội là vấn đề không dễ. Vấn đề đặt ra là, bên cạnh việc thường xuyên giáo dục đạo đức và đạo đức công vụ cho công chức bằng nhiều hình thức còn cần phải có một cơ chế quản lý có tính tổ chức với sự giám sát chặt chẽ, liên tục để công chức không có cơ hội nảy sinh tiêu cực khi đứng trước tình huống thực tế dễ cám dỗ. Hơn nữa cần phải triệt để nghiêm trị và công khai đối với những trường hợp công chức vi phạm sự liêm chính trước pháp luật.

6. Đảm bảo sự công bằng trong các mối quan hệ và trách nhiệm giải trình trong thực thi đạo đức công vụ

Tính công bằng không chỉ là sự mong muốn chung, phổ biến có ý nghĩa xã hội mà còn được quan niệm với tính cách là một phẩm chất. Bởi thế nào là công bằng, để đảm bảo đúng nghĩa khái niệm công bằng còn cần phải minh định. Công bằng là một phạm trù xã hội do mong muốn của con người đặt ra và thể nghiệm nó trên các lĩnh vực đời sống xã hội. Ở một khía cạnh khác công bằng còn được ước lệ theo luật cân bằng kiểu 50/50. Trong thường nhật, đi liền với công bằng chúng ta hay nói đến bình đẳng, bình quân theo hướng phiên diện với nghĩa mọi người đều phải được đối xử một cách công bằng với nhau về quyền lợi... Với quan niệm đó mà chúng ta luôn tìm kiếm và mong muốn có được sự công bằng. Và cũng bằng quan niệm đó mà hiện nay vẫn còn những công bằng kiểu “bình quân chủ nghĩa”, dẫn đến sự “cào bằng”, khó phân định năng lực, thái độ, ý chí của mỗi con người là khác nhau và kết quả “đầu ra” phải khác nhau. Điều đó đã tạo ra những rào cản trong việc khích lệ, tạo động lực làm việc có năng suất cho mỗi công chức trong hoạt động công vụ nói riêng. Hiện nay, khái niệm công bằng cần được hiểu một cách bản chất hơn với nghĩa phản ánh quy luật của sự phát triển. Nghĩa là công bằng không tương thích với sự cân bằng, bình quân và cào bằng. Công bằng phải đặt trong sự so sánh và tỷ lệ chênh lệch. Người có kết quả công việc đạt chất lượng cao phải được khích lệ và “phần thưởng” cao hơn so với người đạt kết quả công việc thấp. Cho thấy cấp thẩm quyền trong điều hành thực thi công

vụ không vì vị thế và sự ảnh hưởng của mình mà chủ quan, thiên vị, mất đi sự công tâm, công minh đối với các cộng sự... Đối với công dân, ĐĐCV đòi hỏi công chức và hệ thống công vụ không có đặc quyền, đặc lợi trong tiếp xúc và thực thi công việc với công dân và doanh nghiệp. Trên nền chân - thiện - mỹ và các giá trị công vụ hiện đại, đạo đức công vụ có giá trị tác động đến sự thay đổi quan niệm của công dân, nghĩa là, nhân dân từ vị thế của người “xin” và “nhận” đối với các dịch vụ công của Nhà nước một cách thụ động sang vai trò của người nhận một cách chủ động. Thực tế kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới, chính phủ xem công dân như là “khách hàng” một cách giản đơn hay tuyệt đối hóa, tức là đối xử với họ trên cơ sở thuần túy quy luật giá trị của kinh tế, sẽ dẫn đến các vấn đề về công bằng xã hội khi chính phủ không thể đảm bảo rằng mọi công dân được hưởng phúc lợi xã hội, các dịch vụ công tối thiểu. Do vậy, đạo đức công vụ, cần đòi hỏi sự tinh táo và khôn ngoan trong tách bạch vị thế công dân trong hành chính công với vị thế “khách hàng”, “thượng đế” trong kinh tế.

Tiến trình thực thi công vụ của công chức với tính cách một quá trình từ khởi điểm đến kết thúc một công vụ đã xác định rất cần được tổ chức và tập thể cộng sự hiểu được ý tưởng và kết quả công việc của mình. Trách nhiệm giải trình đang là một vấn đề thiết yếu trong đánh giá thực thi với tính cách là phương thức giúp tổ chức và tập thể cộng sự hiểu được quá trình thực thi công vụ của đương sự. Thống nhất giữa hành động thực thi với giải trình kết quả thực thi không chỉ là nguyên tắc trong quản lý tổ chức mà còn là vấn đề đạo đức. Trách nhiệm giải trình, một biểu hiện cụ thể của đức “liêm khiết”, liên quan đến khả năng giải trình và mức độ sẵn sàng biện minh cho hành động công vụ. Đây là sự tiếp tục và ở cấp độ cao hơn của đạo đức công vụ khi các công chức và cơ quan công quyền không chỉ hành động mà còn phải chịu trách nhiệm triệt để về hành động của mình. Thực hiện trách nhiệm công vụ với trách nhiệm giải trình đòi hỏi công chức ý thức và sẵn sàng giải trình trước các bên liên quan về động cơ, cách thức hành động, hiệu quả và tính kinh tế của việc sử dụng các nguồn lực, cũng như các tác động trực tiếp hoặc gián tiếp của các quyết định và

hành vi của họ. Trách nhiệm giải trình, do vậy, là động lực của sự tận tâm, sự sáng tạo, sự chủ động, các tiêu chí được sử dụng như là thước đo giúp phân biệt cách thức thực thi công vụ không hoặc có ĐĐCV.

7. Sử dụng hiệu quả và tiết kiệm các nguồn lực công trong thực thi đạo đức công vụ

Hiệu quả và tiết kiệm là một trong những nội dung cơ bản của đạo đức và thực hành đạo đức, lại càng là vấn đề cần được quán triệt sâu sắc trong thực thi ĐĐCV. Hiệu quả phản ánh ở chất lượng hoàn thành công việc với chất lượng cao. Tiết kiệm biểu đạt sự hợp lý, đúng mức trong chi phí và đầu tư nguồn lực bao gồm: ngân sách, công sản, lao động và thời gian. Tính hiệu quả và tiết kiệm luôn có quan hệ hữu cơ được phản ánh ở kết quả thực hiện công việc mà trước hết ở nhận thức và thái độ, tác phong của chủ thể thực thi công việc. Trên thực tế, không phải ngẫu nhiên Đảng và Nhà nước ta chủ trương thực hành tiết kiệm chống lãng phí trong đầu tư công, bởi một bộ phận cán bộ, công chức còn thiếu trách nhiệm, vô cảm trong sử dụng ngân sách nhà nước. Họ không thấy động lòng trắc ẩn khi biết rằng ngân sách nhà nước có được là nhờ một phần đáng kể công sức lao động của nhân dân đóng góp. Cần thiết phải đảm bảo tính hiệu quả và tiết kiệm của công chức cũng như cần cụ thể hơn nữa của giá trị “trách nhiệm giải trình” trong thực thi công vụ. Vấn đề đặt ra là trong chương trình cải cách hành chính hiện nay, một trong những nội dung quan trọng nhất cần phải cải cách triệt để, công bằng và quyết liệt đó là cải cách tài chính công về phương thức đầu tư và chi tiêu công một cách đúng đắn vì lợi ích chung, chứ không chỉ dừng lại hình thức quán triệt, giáo dục nhận thức theo kiểu hô khẩu hiệu./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Nội vụ, Chuyên đề 4 và 5, Công vụ, công chức và Đạo đức công vụ. (Tài liệu bồi dưỡng nâng ngạch chuyên viên).
2. Hồ Chí Minh (2011), Toàn tập, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, T.10.
3. Hồ Chí Minh với các LLVTND (1975), Nxb. Quân đội Nhân dân, Hà Nội.
4. Hồ Chí Minh (1971), Đạo đức là cái gốc của người cách mạng, Nxb. ST Hà Nội.
5. Văn kiện Đảng (2003), Toàn tập, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, T.26.