

Xây dựng văn hóa công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức hiện nay

Ngày nhận bài: 24/09/2022 | Ngày phản biện: 24/09/2022 | Ngày xuất bản: 28/09/2022

Tác giả: Lê Thị Hồng Yến

Tóm tắt: Xây dựng văn hóa công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là nội dung quan trọng trong xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh, tiến tới một nền hành chính hiện đại, dân chủ, công khai, minh bạch, năng động, hiệu lực, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững đất nước. Bài viết phân tích các vấn đề về văn hóa công vụ, thực trạng và một số giải pháp xây dựng văn hóa công vụ nước ta hiện nay.

1. Văn hóa công vụ và chủ trương nâng cao văn hóa công vụ

Văn hóa công vụ là hệ thống các giá trị, chuẩn mực của một nền công vụ, được cán bộ, công chức tôn trọng và chia sẻ, thực hành trong hoạt động công vụ, xác lập niềm tin, đạo đức, nếp sống, truyền thống, bản sắc của nền công vụ.

Văn hóa công vụ là văn hóa của tổ chức, cơ quan công quyền, dựa trên việc xác định các giá trị và chuẩn mực chung, được đội ngũ cán bộ, công chức chia sẻ và cùng thực hiện, tạo thành khuôn mẫu, thói quen, nếp sống, nâng cao năng lực, hiệu quả, hiệu lực thực thi công vụ, nhằm đạt được mục tiêu, nhiệm vụ đề ra.

Văn hóa công vụ là sự thẩm thấu các giá trị văn hóa vào hoạt động công vụ của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động. Văn hóa công vụ là sự tổng hợp nhuần nhuyễn của ba yếu tố: đạo đức công vụ, tri thức công vụ và hành vi công vụ. Nâng cao văn hóa công vụ cho cán bộ, công chức, viên chức là một trong những vấn đề chính của cải cách hành chính nhà nước, góp phần quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội.

Nhận thức rõ ý nghĩa, tầm quan trọng của sự nghiệp xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam, Đảng và Nhà nước ta đã ban hành những chủ trương, chính sách, văn bản lãnh đạo, chỉ đạo, tạo cơ sở chính trị, pháp lý góp phần triển khai thực hiện văn hóa công vụ trong các cơ quan, tổ chức của Nhà nước. Cụ thể: Hội nghị Trung ương 9 Khóa XI của Đảng đã ban hành Nghị quyết số 33-NQ/TW ngày 09.6.2014 về xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước, trong đó nêu rõ “Chú trọng chăm lo xây dựng văn hóa trong Đảng, trong các cơ quan nhà nước và các đoàn thể; coi đây là nhân tố quan trọng để xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh”.

Quyết định số 1847/QĐ-TTg ngày 27.12.2018 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án Văn hóa công vụ, mục tiêu của Đề án là “nâng cao văn hóa công vụ, góp phần hình thành phong cách ứng xử, lề lối làm việc chuẩn mực của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; đảm bảo tính chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch, hiệu quả trong hoạt động thực thi nhiệm vụ, công vụ; đáp ứng yêu cầu phục vụ Nhân dân, xã hội”.

Quyết định số 733/QĐ-TTg ngày 14.6.2019 của Thủ tướng Chính phủ Về việc ban hành Kế hoạch tổ chức thực hiện Phong trào thi đua “Cán bộ, công chức, viên chức thi đua thực hiện văn hóa công sở” giai đoạn 2019 - 2025, nhằm nâng cao đạo đức công vụ, nói không với tiêu cực, nâng cao tinh thần trách nhiệm, năng lực công tác để gắn bó với nhân dân hơn, phục vụ nhân dân tốt hơn.

Kết luận số 76-KL/TW ngày 04.6.2020 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 33-NQ/TW đã chỉ ra “xây dựng và phát triển văn hóa, con người là nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên của cả hệ thống chính trị”; “Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của Nhà nước về xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước”; “Khẩn trương hoàn thiện việc xây dựng hệ giá trị văn hoá và chuẩn mực con người Việt Nam thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế”.

Chỉ thị số 23/CT-TTg ngày 02.9.2021 của Thủ tướng Chính phủ về việc đẩy mạnh thực hiện Chương trình tổng thể Cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021-2030 chỉ đạo rõ: phải “xây dựng hình ảnh đội ngũ công chức chuyên nghiệp, trách nhiệm,

kỷ luật, kỷ cương, thân thiện và tận tình phục vụ Nhân dân”.

Đại hội XIII của Đảng nhấn mạnh: “Tập trung xây dựng Đảng về đạo đức, tích cực đấu tranh phòng, chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí tiêu cực; ngăn chặn, đẩy lùi có hiệu quả tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ gắn với đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh; phát huy thật tốt trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên theo phương châm chức vụ càng cao càng phải gương mẫu. Đổi mới, hoàn thiện tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, đi đôi với việc củng cố, nâng cao chất lượng tổ chức cơ sở đảng và đội ngũ đảng viên”.

Những chủ trương, chính sách, văn bản lãnh đạo, chỉ đạo đã tạo cơ sở chính trị, pháp lý, khẳng định quyết tâm của Đảng và Chính phủ trong việc thực hiện tốt chức năng quản lý nhà nước, nâng cao chất lượng phục vụ nhân dân, đẩy lùi tiêu cực, những nhiễu, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan hành chính nhà nước, ngày càng hoàn thiện về phẩm chất, có tác phong chuyên nghiệp, hiện đại, đáp ứng yêu cầu và nhiệm vụ thời kỳ mới.

2. Thực trạng xây dựng văn hóa công vụ ở nước ta hiện nay

Những kết quả đạt được

Thứ nhất, công tác tuyên truyền và quán triệt nội dung về việc thực hiện văn hóa công vụ đến mỗi cán bộ, công chức, viên chức được các cấp ủy, người đứng đầu cơ quan, đơn vị coi trọng, tích cực, chủ động đưa việc thực hiện văn hóa công vụ trở thành một trong những tiêu chí thi đua gắn với việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn tại cơ quan, đơn vị; lề lối, phong cách làm việc trong các cơ quan, tổ chức từng bước được đổi mới theo hướng bảo đảm công khai, minh bạch, thống nhất, thông suốt, hiện đại và hiệu quả. Các cơ quan, tổ chức đã rà soát, sửa đổi hoặc ban hành quy chế làm việc, quy định rõ nguyên tắc làm việc, chế độ trách nhiệm, quan hệ công tác, cách thức và quy trình giải quyết công việc.

Thứ hai, các bộ, ngành, địa phương, các cơ quan, đơn vị đã chú trọng nâng cao kỷ luật, kỷ cương hành chính, kết hợp với tăng cường kiểm tra, giám sát. Đa số cán bộ,

công chức giữ vững phẩm chất đạo đức công vụ, gương mẫu, đoàn kết nội bộ; tuân thủ quy định về thời gian làm việc, nghiêm túc thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao.

Thứ ba, tác phong làm việc, giao tiếp và ứng xử của cán bộ, công chức luôn giữ chuẩn mực, thái độ lịch sự, hòa nhã. Nhiều cơ quan đã bố trí hòm thư góp ý tại bộ phận tiếp nhận, trả kết quả và công khai số điện thoại để người dân, doanh nghiệp phản ánh, kiến nghị về thái độ phục vụ của cán bộ, công chức. Đặc biệt, nhiều cơ quan, đơn vị đã ứng dụng công nghệ thông tin trong việc tiếp nhận, xử lý, ký số văn bản điện tử. Trong đại dịch Covid-19, nhiều cơ quan, tổ chức đã tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong điều hành công sở, giao ban, hội nghị, hội họp... để bảo đảm công việc được duy trì bình thường, thông suốt.

Thứ tư, công sở, trụ sở làm việc từng bước được xây dựng văn minh, hiện đại. Việc thực hiện văn hóa công sở cũng đã đạt được kết quả khá tốt trên các mặt như trang phục của cán bộ, công chức, viên chức khi thi hành nhiệm vụ gọn gàng, lịch sự; khuôn viên các công sở, phòng làm việc của cơ quan được bài trí khoa học, hợp lý, có biển chỉ dẫn, sơ đồ phòng làm việc để thuận tiện cho tổ chức và cá nhân khi liên hệ công tác... Nhiều bộ, ngành, địa phương đẩy mạnh đầu tư, nâng cấp hạ tầng kỹ thuật, triển khai xây dựng nhiều phần mềm, cơ sở dữ liệu nền tảng phục vụ xây dựng và phát triển Chính phủ điện tử. Tính đến ngày 15.7.2020, có 97% số bộ, cơ quan ngang bộ và 91% số tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương đã kết nối với mạng diện rộng (WAN); có 86,36% số bộ, cơ quan ngang bộ và 93,65% số tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trung tâm dữ liệu.

Một số hạn chế, yếu kém

Một là, một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao với tinh thần, thái độ phục vụ chưa cao, còn biểu hiện "vô cảm", "hách dịch"; kén chọn vị trí công tác, chọn việc dễ, bỏ việc khó; ít nhiều còn biểu hiện "tư duy nhiệm kỳ"; làm việc qua loa, đại khái, kém hiệu quả; thiếu chủ động phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ.

Hai là, còn biểu hiện thiếu tôn trọng, lắng nghe, hoặc chưa tận tình hướng dẫn về quy trình xử lý công việc và chưa giải thích cặn kẽ những thắc mắc của người dân. Chưa

thực hiện tốt nhất phương châm của văn hóa công sở: “4 xin, 4 luôn”: xin chào, xin lỗi, xin cảm ơn, xin phép; luôn mỉm cười, luôn nhẹ nhàng, luôn lắng nghe, luôn giúp đỡ. Cụ thể, vẫn tồn tại tình trạng một số cán bộ, công chức, viên chức giải quyết công việc sai quy định, hướng dẫn, giải thích công việc cho người dân lòng vòng, khó hiểu, thái độ làm việc hời hợt, thiếu nhiệt tình, thân thiện; thậm chí một số cán bộ, công chức, viên chức làm công tác văn thư, lưu trữ của cơ quan chuyên môn cũng hách dịch, rề rà, gây khó dễ cho các cá nhân đến liên hệ công tác... Những biểu hiện đó do ý thức rèn luyện đạo đức công vụ chưa cao, dẫn đến lệch chuẩn đạo đức công vụ.

Ba là, một số cán bộ, công chức, viên chức chưa tích cực học tập, tu dưỡng, rèn luyện về đạo đức, lối sống cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; trung thực, giản dị, thẳng thắn, chân thành; có biểu hiện cơ hội, sống ích kỷ, ganh ghét, đố kỵ. Tình trạng suy thoái ở một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức; lập trường tư tưởng không vững vàng, hoang mang, dao động trước những tác động từ bên ngoài; sa vào chủ nghĩa cá nhân ích kỷ, hẹp hòi, bị cám dỗ bởi các lợi ích vật chất, không làm tròn trách nhiệm, bổn phận của mình trước Đảng, trước dân.

Bốn là, một số cán bộ, công chức, viên chức chưa chú trọng trang phục bảo đảm tính lịch sự hoặc sử dụng trang phục của ngành chưa đúng quy định, không phù hợp với công việc là người đại diện và là hình ảnh của cơ quan công quyền.

3. Giải pháp xây dựng văn hóa công vụ

Để xây dựng nền văn hoá công vụ Việt Nam tiên tiến và đậm đà bản sắc dân tộc, hướng tới mục tiêu chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch, hiệu quả, trong thời gian tới, cần tiến hành một số giải pháp cơ bản sau:

Một là, nghiêm túc quán triệt tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII và các chủ trương của Đảng về xây dựng và phát triển văn hóa, trong đó có văn hóa công vụ, đáp ứng yêu cầu của tình hình mới.

Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng đã nêu rõ định hướng phát triển đất nước giai đoạn 2021-2030, trong đó có: “Phát triển con người toàn diện và xây dựng nền văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc để văn hóa thực sự trở thành sức mạnh nội sinh, động lực phát triển đất nước và bảo vệ Tổ quốc”; “Xây dựng và hoàn thiện Nhà

nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa trong sạch, vững mạnh, tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, vì nhân dân phục vụ và vì sự phát triển của đất nước. Tăng cường công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình; kiểm soát quyền lực gắn với siết chặt kỷ cương, kỷ luật trong hoạt động của Nhà nước và của cán bộ, công chức, viên chức”...

Hai là, tiếp tục nâng cao nhận thức cho đội ngũ cán bộ, công chức về vai trò quan trọng của việc xây dựng văn hóa công vụ đất nước.

Cán bộ, công chức là những người trực tiếp thực thi nền công vụ nước nhà. Nhân dân là những người “được phục vụ” đồng thời cũng là lực lượng có vai trò giám sát toàn bộ hoạt động công vụ và các giá trị chuẩn mực văn hóa công vụ của cán bộ, công chức, trực tiếp góp ý để văn hóa công vụ của đất nước ngày càng hoàn thiện và phát triển. Cho nên, việc nâng cao nhận thức về văn hóa công vụ trong toàn thể nhân dân và cán bộ, công chức sẽ có ý nghĩa to lớn, thiết thực trong việc xây dựng và phát triển văn hóa công vụ của đất nước trong thời kỳ đổi mới, hội nhập quốc tế.

Ba là, nghiên cứu, hoàn thiện và triển khai đồng bộ nội dung văn hóa công vụ trong Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức và các văn bản hướng dẫn thi hành. Nghiên cứu, sửa đổi các quy định, nội quy, quy chế làm việc của cơ quan, tổ chức nhằm tạo hành lang pháp lý, ngăn ngừa những vi phạm về văn hóa công vụ. Tham mưu, đề xuất sáng kiến, nỗ lực cải cách hành chính, xây dựng tác phong, lề lối công tác, rèn luyện đạo đức công vụ, góp phần xây dựng một nền hành chính phục vụ, xây dựng Chính phủ kỷ cương, liêm chính, hành động, sáng tạo, bứt phá, hiệu quả, xây dựng Nhà nước của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân. Triển khai đồng bộ các quy định về văn hóa công vụ trong tất cả các ngành và lĩnh vực, các cơ quan hành chính nhà nước từ Trung ương đến địa phương.

Ứng dụng rộng rãi công nghệ thông tin trong hoạt động nội bộ của các cơ quan, tổ chức, hướng tới nâng cao hiệu suất lao động, giảm hội họp, giấy tờ hành chính và chế độ báo cáo, tạo nền tảng phát triển Chính phủ điện tử.

Cung cấp thông tin, dịch vụ công trực tuyến mức độ cao, trên diện rộng cho người dân và doanh nghiệp; niêm yết đầy đủ các thủ tục hành chính tại trụ sở nhằm làm cho hoạt động của cơ quan, tổ chức được minh bạch hơn, phục vụ người dân và doanh nghiệp tốt hơn.

Tăng cường thanh tra, kiểm tra việc thực hiện văn hóa công vụ theo chương trình, kế hoạch hằng năm và xử lý vi phạm theo quy định của pháp luật. Kịp thời biểu dương, khen thưởng những cán bộ, công chức, viên chức có thành tích, gương mẫu trong thực hiện văn hóa công vụ.

Bốn là, đề cao vai trò gương mẫu của người đứng đầu các đơn vị, tổ chức, cơ quan trong quá trình xây dựng và thực thi văn hóa công vụ

Thủ trưởng các đơn vị, tổ chức, cơ quan có vai trò quan trọng trong quá trình lãnh đạo quản lý và xây dựng văn hóa công vụ tại đơn vị, tổ chức, cơ quan mình đang công tác. Người đứng đầu cơ quan, đơn vị phải luôn quan tâm chú ý đến phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, đặc biệt là đội ngũ cán bộ, công chức trẻ, tài năng, giàu nhiệt huyết cống hiến. Đó là việc làm quan trọng để tăng cường, củng cố tổ chức bộ máy nhà nước cùng với đội ngũ nhân sự tương ứng, bảo đảm yêu cầu chung, hướng tới một nền hành chính hiện đại, hiệu lực, hiệu quả, vì nhân dân phục vụ. Khi người đứng đầu là một tấm gương sáng về nhân phẩm đạo đức và năng lực chuyên môn, nghiệp vụ thì sẽ có uy tín trong đơn vị, cơ quan và văn hóa công vụ ở cơ quan đó sẽ được nâng lên và phát triển.

Năm là, phát huy tinh thần năng động, sáng tạo của đội ngũ cán bộ, công chức, trong xây dựng văn hóa công vụ: tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cho cán bộ, công chức, viên chức; đề cao đạo đức công vụ, trách nhiệm xã hội, siết chặt kỷ luật, kỷ cương trong chỉ đạo và thực thi công vụ, nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có uy tín, có chuyên môn giỏi, thông thạo nghiệp vụ, có phẩm chất đạo đức tốt, luôn gần dân, biết lắng nghe, thấu hiểu tâm tư, nguyện vọng của nhân dân, tôn trọng và bảo vệ quyền lợi chính đáng của nhân dân và phục vụ nhân dân ngày càng tốt hơn. Xây dựng và thực hiện tốt quy chế dân chủ trong hoạt động cơ quan, tạo sự đoàn kết, thống nhất, phát huy cao độ nguồn lực, sức mạnh của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Tài liệu tham khảo

1. Báo cáo tổng kết Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2020 và định hướng giai đoạn 2021-2030.
2. ĐCSVN (2021), Văn kiện Đại hội lần thứ XIII, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021
3. Ngọc Hải, Xây dựng văn hóa công vụ trong các cơ quan hành chính nhà nước hiện nay, <https://www.moha.gov.vn/danh-muc/xay-dung-van-hoa-cong-vu-trong-cac-co-quan-hanh-chinh-nha-nuoc-hien-nay-44158.html>, truy cập ngày 23.4.2020.
4. Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh: Giáo trình Cao cấp lý luận chính trị: Văn hóa và phát triển, Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội, 2021.
5. Bích Huệ, Xây dựng văn hóa công vụ trong cán bộ, công chức, viên chức, <https://tuyenquang.dcs.vn/DetailView/2377/38/Mot-so-giai-phap-xay-dung-Van-hoa-cong-vu--gop-phan-xay-dung-le-loi-lam-viec-chuan-muc-cua-doi-ngu-can-bo-cong-chuc-vien-chuc.html>, truy cập ngày 03.10.2020.
6. Thủ tướng Chính phủ: Quyết định về việc phê duyệt Đề án văn hóa công vụ, Quyết định số 1847/QĐ-TTg, ngày 27.12.2018.
7. Toàn văn Nghị quyết trung ương 4 khóa XII, <https://moha.gov.vn/ngghi-quyet-tw4/van-ban-chi-dao/toan-van-ngghi-quyet-trung-uong-4-khoa-xii-38020.html>, truy cập ngày 27.4.2018.