

BÀN VỀ ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ

TS. VŨ DUY YÊN

Học viện Hành chính Quốc gia

Một trong những nội dung trong *Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001 - 2010* là đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức (CB,CC); trong đó, vấn đề nâng cao tinh thần trách nhiệm và đạo đức CB,CC là một phần của nội dung này. Phẩm chất đạo đức thấp kém của một bộ phận CB,CC hiện nay có liên quan trực tiếp đến tình trạng quan liêu, tham nhũng, hách dịch, cửa quyền là vấn đề rất bức xúc đang được xã hội, Đảng và Nhà nước ta quan tâm.

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến hành vi tham nhũng; trong đó, sự suy thoái về phẩm chất đạo đức của một bộ phận CB,CC lại là vấn đề gốc rễ, là sự bắt đầu để thực hiện những hành vi này một cách có ý thức. Nghiên cứu sự hình thành, phát triển phẩm chất đạo đức để tìm hiểu cơ chế hành động của con người, từ đó liên hệ với những hành vi tham nhũng - hành vi sai lệch với chuẩn mực xã hội, với đạo đức công vụ, sẽ góp phần thực hiện thắng lợi công cuộc cải cách hành chính của Nhà nước ta hiện nay. Trong phạm vi bài này, tác giả chỉ phân tích, nhấn mạnh mối quan hệ giữa đạo đức công vụ và vấn đề tham nhũng.

1. Theo các nhà nghiên cứu đạo đức học Việt Nam thì, *đạo đức là một hình thái ý thức xã hội, là tập hợp những nguyên tắc, quy tắc chuẩn mực xã hội, nhằm điều chỉnh và đánh giá cách ứng xử của con người trong quan hệ với nhau và quan hệ*

với xã hội, chúng được thực hiện bởi niềm tin cá nhân, bởi truyền thống và sức mạnh của dư luận xã hội. Do đó, đạo đức không phải tự nhiên sinh ra mà nó chính là sự phản ánh đời sống xã hội hiện thực và được quy định bởi các yếu tố: tồn tại xã hội, mà chủ yếu là phương thức sản xuất quyết định; đồng thời đạo đức còn có tính kế thừa và tính giai cấp. Do vậy, đạo đức của mỗi cá nhân phải được hình thành và phát triển phù hợp với quy phạm đạo đức mà xã hội yêu cầu trong mỗi giai đoạn lịch sử nhất định.

Đạo đức công vụ được thể hiện ra bên ngoài bằng những hành vi đạo đức, là quá trình tác động lẫn nhau giữa *ý thức đạo đức và thực tiễn đạo đức* của CB,CC mà nội dung của nó được thể hiện trong các mối quan hệ với Nhà nước, với dân và tổ chức, với cấp trên, cấp dưới và đồng nghiệp. *Ý thức đạo đức* phản ánh tồn tại xã hội dưới dạng những quan niệm, quy tắc, chuẩn mực; do vậy, ý thức đạo đức là một trong những nhân tố quan trọng ảnh hưởng, điều chỉnh hành vi con người theo khuôn mẫu của quy phạm đạo đức. Mỗi CB,CC có nhận thức về đạo đức, có ý thức đạo đức và *được thể hiện bằng hành động thực tiễn đạo đức tương ứng khi thực thi công vụ.*

Sự hình thành đạo đức ở mỗi cá nhân được bắt nguồn ngay từ khi còn nhỏ cùng với quá trình hình thành và phát triển nhân cách và nó ngày càng phát triển thông qua quá trình rèn luyện, học tập liên tục để trở

thành “cái bên trong”, cái “tôi” và tạo nên phẩm chất cá nhân của mỗi người. Đạo đức công vụ được kế thừa và phát triển trên cái nền ban đầu đó và nó trở thành cái “tâm”, cái “nhân” trong thực thi công vụ. Chính phẩm chất này cùng với tri thức quyết định chất lượng của đội ngũ CB,CC, nó định hướng cho các hành vi trong sáng hoặc không trong sáng khi giải quyết công việc cho dân và tổ chức.

Ý thức đạo đức ở mỗi CB,CC được tạo nên bởi những thành tố chủ yếu: *nhận thức, động cơ, thái độ, tình cảm* và *ý chí* của chủ thể.

Nhận thức của con người là hiểu biết của cá nhân về thế giới khách quan và bản thân, phản ánh hiện thực xung quanh và cả hiện thực của bản thân. Con người có thể đạt tới những mức độ nhận thức khác nhau: từ đơn giản đến phức tạp, từ thấp đến cao, từ phản ánh các thuộc tính bên ngoài, cụ thể, cá lẻ của các sự vật, hiện tượng một cách trực tiếp đến phản ánh các thuộc tính bên trong có tính quy luật trừu tượng và khái quát hàng loạt sự vật, hiện tượng một cách gián tiếp. Nhận thức của mỗi cá nhân không ngừng phát triển qua quá trình lao động và học tập. Chính sự phát triển nhận thức này sẽ giúp cho CB,CC mà đặc biệt là công chức lãnh đạo, quản lý phát triển kỹ năng dự đoán để ra các quyết định quản lý, đồng thời nhận biết được cái đúng, cái sai trong hành động.

Cái đúng, cái sai trong nhận thức được thể hiện trong hành động của mỗi CB,CC khi giải quyết công việc cho dân và tổ chức, trong mối quan hệ với pháp luật. Nhận thức sẽ giúp cho các kỹ năng được phát triển (hoàn thiện về chuyên môn), mặt khác giúp cho quá trình hình thành và phát triển phẩm chất đạo đức. Khi CB,CC nhận thức đầy đủ về vị trí công tác (chức vụ, chức danh), về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm công vụ, về kỉ luật, kỉ cương hành

chính và ý thức được đạo đức công vụ, về ý thức pháp luật sẽ giảm thiểu những hành vi những nhiễu, gây phiền hà cho tổ chức và công dân khi thực thi công vụ.

Động cơ là một trạng thái bên trong thúc đẩy khả năng làm việc, làm tăng sự nhiệt tình đối với công việc và nó hướng thái độ của chủ thể vào những mục đích. Hành động của con người được bắt đầu từ động cơ nhằm thoả mãn các nhu cầu, mà sự hình thành động cơ xuất phát từ sự suy nghĩ, đấu tranh tư tưởng của chủ thể để hành động hoặc không hành động. Từ nhu cầu, động cơ dần dần được hình thành, thúc đẩy con người thực hiện hành động, nó là một ý thức tự giác. Có động cơ vì mục đích chung của tổ chức, nhưng cũng có động cơ đặt lợi ích cá nhân lên trên lợi ích tập thể.

Tất cả những quy định của pháp luật cũng như quy phạm đạo đức đều tôn vinh những động cơ hướng thiện, động cơ phục vụ “chí công vô tư” của mọi CB,CC. Tuy nhiên trên thực tế, cũng tồn tại những động cơ sai lệch mang tính vụ lợi, dẫn đến một bộ phận CB,CC đã, đang thực hiện những hành vi tham nhũng để đáp ứng nhu cầu cá nhân không phù hợp với chuẩn mực đạo đức công vụ. Do nhu cầu của con người luôn thay đổi, phát triển nên động cơ cũng có tính đa dạng. Điều đó giải thích tại sao cùng một chủ thể, trong một thời gian dài có phẩm chất đạo đức tốt, có nhiều thành tích, không có biểu hiện nào về tham nhũng, nhưng ở một thời điểm nào đó, cũng chính con người này lại thực hiện hành vi tham nhũng.

Thái độ là một thành tố quan trọng tạo nên ý thức đạo đức của chủ thể; giữa thái độ và hành vi có mối liên hệ mật thiết với nhau. Trên nền tảng thái độ, dần dần sẽ hình thành những quan niệm ở mỗi người. Nếu có thái độ chống tham nhũng thì con người sẽ tham gia tích cực vào các hoạt

động chống tham nhũng; ngược lại, nếu có thái độ, coi những hành vi tham nhũng là sự “bồi dưỡng”, là không quá xa với chuẩn mực đạo đức thì con người sẽ thực hiện hành vi tham nhũng.

Do vậy, việc định hướng phát triển thái độ tích cực đối với công vụ, với xã hội sẽ giảm thiểu được hành vi tham nhũng của CB,CC.

Tình cảm là nhân tố quan trọng tạo nên ý thức đạo đức, là thái độ của cá nhân đối với hiện thực khách quan có liên quan đến sự thoả mãn hay không thoả mãn nhu cầu của cá nhân, là nhân tố quan trọng cấu thành cơ chế tâm lý hành vi của con người. Tình cảm là một hiện tượng tâm lý của con người, có liên quan mật thiết đến hành vi. Người thực hiện hành vi mà có sự gắn bó với nền công vụ, có trách nhiệm, thẩm nhuần về chuẩn mực xã hội sẽ nảy sinh cảm xúc về chính nghĩa, về cái thiện, vinh dự và tự hào, từ đó mà theo đuổi chân lý và lý tưởng. Từ đó ta thấy, không có tình cảm với công vụ sẽ không có hành vi tương xứng, làm việc thiếu trách nhiệm và tương tự, không có tình cảm đạo đức sẽ không có hành vi đạo đức. Một CB,CC chỉ thấy công việc của mình vì mục đích bản thân, vì sự tồn tại của bản thân, không thấy trách nhiệm, vinh dự, không có tình cảm đối với nền công vụ sẽ dẫn đến những hành vi vô trách nhiệm, không mang tính xây dựng hoặc tệ hơn sẽ dẫn đến hành vi tham nhũng có ý thức.

Ý chí là một thuộc tính tâm lý của cá nhân, thuộc tính tâm lý của nhân cách, nó phản ánh mục đích của hành động, nhưng mục đích của hành động không phải là tự nó có mà là do các điều kiện của hiện thực khách quan quy định, tức là sự phản ánh các điều kiện của hiện thực khách quan dưới các mục đích hành động. Ý chí là sức mạnh tinh thần nội tại, là hình thức tâm lý điều chỉnh hành vi tích cực nhất ở con

người, bởi vì nó kết hợp được cả mặt năng động của trí tuệ lẫn mặt năng động của tình cảm đạo đức, nó là mặt hoạt động của trí tuệ và tình cảm đạo đức.

Ý chí được hình thành và biến đổi theo những điều kiện xã hội lịch sử, tùy theo những điều kiện vật chất của đời sống xã hội. Ý chí có mối liên hệ chặt chẽ với các mặt, các chức năng khác của tâm lý con người tạo nên cái bên trong của phẩm chất đạo đức, nó là mặt hoạt động của đạo đức để điều khiển hành vi của con người. Ý chí được đánh giá thông qua hành vi, giữa ý chí và hành vi là thống nhất, cho nên những hành vi tham nhũng đều được chủ thể ý thức một cách rõ nét, đứng trước công luận không thể nguy biện, đổ lỗi.

Sự điều chỉnh hành vi của con người có liên quan đến hầu hết các thành tố của ý thức đạo đức. Nhận thức làm cho ý chí có nội dung, hướng hành vi một cách có ý thức vào việc đạt mục đích hoặc kiểm chế hoạt động khi cần thiết. Mặt khác, ý chí của con người có liên quan mật thiết đến tình cảm. Tình cảm thực hiện vai trò kích thích hành vi, đồng thời nó cũng là nhân tố kìm hãm hành vi tùy thuộc vào đối tượng hành động có mối quan hệ như thế nào với chủ thể. Tuy nhiên, tình cảm cũng chịu sự kiểm soát của ý chí vì đôi khi con người cũng buộc phải làm những công việc trái với tình cảm.

Trên đây là phân tích về quá trình bên trong của hành vi đạo đức tạo nên *ý thức đạo đức*, quá trình này được thể hiện ra bên ngoài bằng hành động *thực tiễn đạo đức* tương ứng với *ý thức đạo đức* của chủ thể. Những hành vi, hành động nói lên cái tâm, cái ẩn chứa bên trong của những quá trình tâm lý và nó thể hiện phẩm chất đạo đức của chủ thể. Do vậy, không thể nói rằng một CB,CC có phẩm chất đạo đức tốt mà có hành vi tham nhũng hoặc có những hành vi sai lệch chuẩn mực xã hội. Hành

động là thực hiện cơ chế tâm lý nội tại, biểu hiện ra bên ngoài, tức là, người ta có thể quan sát, đánh giá được một cách rõ ràng. Chính vì vậy, mặc dù không thể nhìn thấy phẩm chất đạo đức bên trong của mỗi CB,CC nhưng thông qua hành động, chúng ta có thể đánh giá được nó một cách chính xác. Kết quả của hành vi được thể hiện ở hành động và hiệu quả. Do vậy, muốn hành vi của CB,CC đạt được hiệu quả tốt, thực hiện được giá trị xã hội phải dựa vào phẩm chất đạo đức của chính người đó.

Khi đứng trước nhiều phương án lựa chọn, con người luôn phải dựa vào đạo đức, lương tâm, tình cảm, ý chí của mình để xác định một hành vi hợp chuẩn. Bản thân con người có sự tự do lựa chọn hành vi - biểu hiện của tự do ý chí con người, nhưng khi không phân biệt được hành vi nào là hợp chuẩn, hay khi ý chí thắng tình cảm, con người dễ có những hành vi sai lệch chuẩn mực xã hội. Điều này giải thích tại sao có những CB,CC có hành vi tham nhũng (chẳng hạn nhận hối lộ) nhưng lại nhận thức rằng, đây là hành vi phù hợp với chuẩn mực xã hội (được bồi dưỡng do mình bỏ công sức) để nguy hiểm, thanh minh trước công luận.

Như vậy, sự hình thành phẩm chất đạo đức là quá trình tác động lẫn nhau giữa *ý thức đạo đức* và *thực tiễn đạo đức* của con người, nó phản ánh đời sống xã hội hiện thực. Giữa *ý thức đạo đức* và *thực tiễn đạo đức* có mối liên hệ chặt chẽ với nhau và tác động lẫn nhau liên tục, không ngừng khiến cho phẩm chất đạo đức ở mỗi người luôn luôn phát triển và biến đổi. Sự phát triển, biến đổi này có hai chiều trái ngược nhau, nếu ý thức được các chuẩn mực xã hội cùng với ý thức pháp luật được đề cao thì có phẩm chất đạo đức tốt hoặc ngược lại. Điều này thực tế đã cho ta thấy, nếu không tu dưỡng, rèn luyện thường xuyên, liên tục thì một CB,CC đang là một công dân tốt,

một CB,CC gương mẫu có thể trở thành người hách dịch, cửa quyền, tham nhũng và vi phạm pháp luật.

2. Từ mối liên hệ giữa đạo đức công vụ và những hành vi tham nhũng nói trên, chúng tôi đề xuất một số biện pháp kiểm chế nạn tham nhũng dưới góc độ nâng cao phẩm chất đạo đức công vụ gồm:

- Bản thân mỗi CB,CC không ngừng tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất đạo đức, nâng cao ý thức pháp luật, lòng tự hào được phục vụ công dân và tổ chức. Rèn luyện bản lĩnh không bị cám dỗ bởi vật chất, xây dựng lòng tự trọng, không làm những việc trái với lương tâm, đạo đức người CB,CC; nâng cao ý thức pháp luật, đề cao quy phạm đạo đức, tận tâm, tận lực phục vụ nhân dân.

- Tăng cường giáo dục CB, CC về phẩm chất đạo đức, đề cao tính thiện, tính nhân văn trong quản lý. Trong đào tạo và giáo dục CB,CC luôn đề cao cái đẹp, đề cao lòng yêu người, yêu lao động, nâng cao tính tự nguyện hợp tác với đồng nghiệp, với cấp trên và cấp dưới. Trong chương trình đào tạo, cần đưa vào những môn học (cho đào tạo dài hạn), những chuyên đề (cho bồi dưỡng) thuộc khoa học nhân văn để CB,CC cảm nhận được cái hay, cái đẹp, cái thiện trong thế giới xung quanh, từ đó tăng cường cái "tâm", cái "nhân" trong họ. Khi có *tâm* sáng sẽ bớt đi những hành vi những nhiễu, còn khi có *tính nhân* cao sẽ hiểu được người, yêu người, hiểu được cái người ta muốn, từ đó mà giải quyết công việc cho dân, cho tổ chức.

- Tuyên truyền về truyền thống văn hoá Việt Nam, phát huy lòng tự hào dân tộc, tự hào về truyền thống nền công vụ Việt Nam; thông tin nhiều chiều về nền hành chính, kinh tế - xã hội của các nước trên thế giới, đặc biệt là các nước ASEAN để

(Xem tiếp trang 39).

cần tập trung vào một số nhiệm vụ sau:

Một là, tiếp tục thực hiện tốt công tác tuyên truyền, phổ biến Chỉ thị số 30/CT-TW của Bộ Chính trị và Nghị định số 29/1998/NĐ-CP của Chính phủ tới mọi tầng lớp nhân dân nhằm phát huy hiệu quả hơn quyền làm chủ của nhân dân theo phương châm “dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra”.

Hai là, tiếp tục chỉ đạo thực hiện tốt các nội dung của QCDC theo hướng đa dạng hoá các hình thức, phương pháp để tập hợp nhân dân, trong đó chú ý phát huy vai trò của người tiêu biểu trong cộng đồng dân cư; vận động nhân dân cam kết tự nguyện thực hiện tốt việc tự quản xây dựng cộng đồng dân cư trên cơ sở hương ước, quy ước. Đồng thời, thực hiện có hiệu quả hơn công tác tham gia xây dựng

Đảng, xây dựng chính quyền.

Ba là, nâng cao hoạt động giám sát trên cơ sở xây dựng cơ chế cụ thể đối với mỗi lĩnh vực hoạt động giám sát. Thực hiện tốt hơn chức năng đại diện cho quyền và lợi ích chính đáng, hợp pháp của nhân dân.

Bốn là, tiếp tục đổi mới công tác Mặt trận; kiện toàn, củng cố và nâng cao chất lượng hoạt động của Ban công tác Mặt trận, Ban Thanh tra nhân dân ở các thôn, làng, ấp, bản, khu phố. Hướng mạnh công tác Mặt trận về địa bàn dân cư, đến từng hộ gia đình, người dân.

Năm là, đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, năng lực cho đội ngũ cán bộ làm công tác Mặt trận ở cơ sở; tiến hành sơ kết, tổng kết các chuyên đề; nâng cao chất lượng hoạt động của các tổ chức xã hội và các đoàn thể

* * * * *

BÀN VỀ ĐẠO ĐỨC...

(Tiếp theo trang 26)

mỗi CB,CC thấy rõ trách nhiệm thúc đẩy cải cách nền hành chính nhà nước, không để tụt hậu.

- Đề cao người tốt, việc tốt, khen thưởng, động viên kịp thời những CB,CC là “công bộc” của dân, tận tụy với công việc; thực hiện thường xuyên việc xét nâng ngạch, nâng bậc lương trước thời hạn theo quy định của *Pháp lệnh Cán bộ, công chức*. Đồng thời, cần đề cao và bảo vệ những CB,CC hoặc công dân đã phát hiện, tố cáo hành vi tham nhũng.

- Thực hiện giao tiếp, thái độ phục vụ văn minh, lịch sự và văn hoá công sở, tôn trọng “khách hàng”.

- Sử dụng dư luận xã hội lên án những hành vi tham nhũng một cách sâu rộng, mạnh mẽ. Cùng với sự lên án trực tiếp của

mỗi tổ chức, của mỗi người dân đối với con người cụ thể có những hành vi tham nhũng. Sức ép của mỗi tổ chức cùng với thái độ khinh ghét, lên án của cả xã hội đối với những hành vi này sẽ là sức mạnh ngăn cản những hành vi trái pháp luật và trái đạo đức.

- Khi đề bạt vào vị trí lãnh đạo cần xem xét khía cạnh đạo đức của CB,CC. Nếu có những biểu hiện vi phạm đạo đức công vụ thì kiên quyết không đề bạt, bố trí vào bất kì cương vị lãnh đạo nào.

- Xây dựng và hoàn thiện quy chế công vụ, chuẩn mực đạo đức công vụ; cụ thể hoá những giá trị đạo đức của một “công bộc” nhà nước như lòng trung thành, trách nhiệm công vụ, cần, kiệm, liêm, chính,... thành những tiêu chuẩn cụ thể trong hành vi công vụ □