

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI

KHOA LUẬT



LẠI THỊ PHƯƠNG THẢO

**CÔNG CHỨC TRONG NHÀ NƯỚC PHÁP QUYỀN**

*Chuyên ngành:* Lý luận lịch sử nhà nước và pháp luật

*Mã số* : 60 38 01

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SỸ LUẬT HỌC**

HÀ NỘI - 2012

**Công trình được hoàn thành tại  
Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội**

*Người hướng dẫn khoa học:* PGS.TS. Nguyễn Minh Đoan

*Phản biện 1:*

*Phản biện 2:*

**Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận văn, họp tại Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội.**

Vào hồi ..... giờ ....., ngày ..... tháng ..... năm 2012

**Có thể tìm hiểu luận văn tại**

**Trung tâm tư liệu Khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội**

**Trung tâm tư liệu – Thư viện Đại học Quốc gia Hà Nội**





## MỤC LỤC

### MỤC LỤC

<b>MỞ ĐẦU</b> .....	<b>1</b>
<b>Chương 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ CÔNG CHỨC TRONG NHÀ NƯỚC PHÁP QUYỀN</b> .....	<b>7</b>
<b>1.1. Khái niệm, đặc điểm của công chức</b> .....	<b>7</b>
1.1.1. Khái lược quan niệm công chức ở một số nước trên thế giới.....	7
1.1.2. Quan niệm công chức của Việt Nam.....	11
<b>1.2. Những yêu cầu của việc xây dựng nhà nước pháp quyền đối với đội ngũ công chức</b> .....	<b>15</b>
1.2.1. Nhận diện nhà nước pháp quyền .....	15
1.2.2. Vị trí, vai trò của công chức trong nhà nước pháp quyền .....	18
1.2.3. Yêu cầu đối với công chức trong nhà nước pháp quyền	20
<b>1.3. Những nhân tố ảnh hưởng đến đội ngũ công chức trong nhà nước pháp quyền</b> .....	<b>29</b>
1.3.1. Hệ thống pháp luật về công chức .....	29
1.3.2. Trình độ phát triển cơ sở hạ tầng kỹ thuật.....	32
1.3.3. Trình độ phát triển dân trí.....	33
<b>Chương 2: THỰC TRẠNG CÔNG CHỨC TRONG NHÀ NƯỚC PHÁP QUYỀN XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM</b> .....	<b>36</b>
<b>2.1. Thực trạng về mối quan hệ giữa công chức và công dân trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam</b> .....	<b>38</b>
<b>2.2. Thực trạng về trình độ chuyên môn nghiệp vụ của công chức trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam</b>	<b>43</b>
<b>2.3. Thực trạng về ý thức pháp luật của công chức trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam</b> .....	<b>45</b>
<b>2.4. Thực trạng về đạo đức công vụ của công chức trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam</b> .....	<b>50</b>
<b>2.5. Nguyên nhân của thực trạng đội ngũ công chức trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam</b> .....	<b>54</b>
2.5.1. Nguyên nhân từ phía nhà nước .....	54
2.5.2. Nguyên nhân từ phía đội ngũ công chức .....	60
2.5.3. Nguyên nhân từ phía người dân .....	62
<b>Chương 3: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP XÂY DỰNG, PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU</b>	

<b>XÂY DỰNG NHÀ NƯỚC PHÁP QUYỀN XÃ HỘI CHỦ</b>	
<b>NGHĨA VIỆT NAM HIỆN NAY .....</b>	<b>63</b>
<b><i>3.1. Phương hướng xây dựng, phát triển đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam hiện nay.....</i></b>	<b>63</b>
3.1.1. Xây dựng đội ngũ công chức phải nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động công vụ trong điều kiện xây dựng nhà nước pháp quyền.....	63
3.1.2. Xây dựng đội ngũ công chức phải gắn với đổi mới, tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, phát huy dân chủ, tăng cường pháp chế.....	64
3.1.3. Xây dựng đội ngũ công chức đi liền với đổi mới tổ chức và hoạt động của bộ máy nhà nước, cải cách thể chế hành chính .....	65
<b><i>3.2. Một số giải pháp củng cố và phát triển đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam hiện nay.....</i></b>	<b>66</b>
3.2.1. Giải pháp hoàn thiện chính sách pháp luật về công chức trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam .....	66
3.2.2. Giải pháp đối với hoạt động tuyển chọn, sử dụng, quản lý đội ngũ công chức trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam .....	72
3.2.3. Giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực cho công chức trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam .....	73
3.2.4. Giải pháp nâng cao đạo đức, lối sống, tác phong nghề nghiệp của đội ngũ công chức trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam.....	76
3.2.5. Giải pháp nâng cao ý thức pháp luật của đội ngũ công chức trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam	79
3.2.6. Giải pháp nâng cao vai trò lãnh đạo của Đảng đối với hoạt động xây dựng và củng cố đội ngũ công chức trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam .....	80
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>82</b>
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO .....</b>	<b>84</b>

# MỞ ĐẦU

Trong hoạt động của nền hành chính, đội ngũ công chức là những người trực tiếp thực hiện quyền lực nhà nước, giữ vai trò đảm bảo cho pháp luật được thực thi trong cuộc sống và là nhân tố quyết định hiệu lực, hiệu quả của nền hành chính. Tuy nhiên, trên thực tế, chất lượng công chức nhiều nước nói chung và của nước ta nói riêng chưa đáp ứng với yêu cầu của công cuộc xây dựng nhà nước pháp quyền. Đội ngũ công chức bị trì trệ, thiếu tính nhạy bén, yếu kém về năng lực để thực hiện nhiệm vụ. Một bộ phận công chức suy thoái phẩm chất, đạo đức, thiếu tu dưỡng, rèn luyện bản thân, phai nhạt lý tưởng, mất cảnh giác, giảm sút ý chí, kém ý thức kỷ luật, tha hóa về lối sống. Từ đó, dẫn đến tình trạng quan liêu, cửa quyền, sách nhiễu, gây phiền hà đối với nhân dân; lợi dụng chức trách, thẩm quyền được Nhà nước và nhân dân giao phó để nhận hối lộ, tham nhũng, buôn lậu, làm biến dạng những giá trị và tiêu chuẩn đích thực của “người công bộc của nhân dân”, làm suy giảm lòng tin của người dân đối với con đường xây dựng nhà nước pháp quyền. Nguyên nhân của thực trạng này là do đội ngũ công chức chưa nhận thức được đầy đủ về nhà nước pháp quyền, vị trí vai trò của mình trong nhà nước pháp quyền cũng như những đòi hỏi của việc xây dựng nhà nước pháp quyền đối với công chức - những người trực tiếp thực thi quyền lực nhà nước. Xuất phát từ thực tế đó, việc nghiên cứu đề tài **“Công chức trong nhà nước pháp quyền”** là hết sức cần thiết đối với nhà nước pháp quyền nói chung và đối với Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam nói riêng.

## 2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Công chức và hoạt động công vụ được nghiên cứu, tìm hiểu qua nhiều cuốn sách, đề tài khoa học, các bài viết, công trình trên các báo, tạp chí. Tuy nhiên, các công trình đã nghiên cứu mới chỉ đề cập đến những khía cạnh, phạm vi khác nhau về vấn đề liên quan đến đề tài luận văn. Do vậy, việc nghiên cứu đồng thời những vấn đề cơ bản liên quan đến công chức trong nhà nước pháp quyền dưới góc độ lý luận nhà nước và pháp luật là vấn đề mới cần được nghiên cứu.

### **3. Mục đích và nhiệm vụ của việc nghiên cứu đề tài**

Luận văn có mục đích phân tích, làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ công chức trong nhà nước pháp quyền nhằm góp phần tìm hiểu cơ sở khoa học cho việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của công chức trước những đòi hỏi của nhà nước pháp quyền. Với mục đích trên, luận văn có những nhiệm vụ sau: *Thứ nhất*, làm rõ quan niệm, đặc điểm của đội ngũ công chức trong nhà nước pháp quyền. *Thứ hai*, phân tích những yêu cầu đối với đội ngũ công chức trong điều kiện xây dựng nhà nước pháp quyền. *Thứ ba*, đánh giá thực trạng đội ngũ công chức trong điều kiện xây dựng nhà nước pháp quyền ở nước ta trong những năm qua. *Thứ tư*, phân tích các quan điểm và giải pháp cơ bản nhằm xây dựng, củng cố, phát triển đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền ở nước ta hiện nay và những năm tiếp sau.

### **4. Phạm vi nghiên cứu của đề tài**

Xây dựng đội ngũ công chức trong nhà nước pháp quyền là vấn đề có thể được nghiên cứu dưới nhiều góc độ khác nhau. Trong quá trình nghiên cứu, luận văn chỉ nghiên cứu vấn đề dưới góc độ lý luận chung về nhà nước và pháp luật, và trong phần thực trạng, luận văn chỉ tập trung tìm hiểu thực trạng của đội ngũ công chức trong nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

### **5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu**

Luận văn được thực hiện trên cơ sở lý luận khoa học của Chủ nghĩa Mac - Lenin, tư tưởng Hồ Chí Minh và các quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về xây dựng đội ngũ công chức trong điều kiện nhà nước pháp quyền. Luận văn được nghiên cứu trên cơ sở phương pháp luận của Chủ nghĩa duy vật biện chứng và duy vật lịch sử. Các phương pháp nghiên cứu cụ thể gồm: phương pháp lịch sử, phương pháp phân tích, phương pháp tổng hợp, phương pháp tổng kết thực tiễn.

### **6. Những đóng góp mới của luận văn**

- Phân tích làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận có liên quan đến đề tài nghiên cứu như: vị trí, vai trò của công chức trong nhà nước pháp quyền, những yêu cầu đối với việc xây dựng đội ngũ công chức trong điều kiện nhà nước pháp quyền.



- Trên cơ sở đánh giá thực trạng đội ngũ công chức trong điều kiện xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, nêu ra một số quan điểm và giải pháp nhằm xây dựng, củng cố và phát triển đội ngũ công chức ở nước ta, đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân hiện nay.

## **7. Kết cấu của luận văn**

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, luận văn bao gồm ba chương với mục:

*Chương 1:* Những vấn đề lý luận về công chức trong nhà nước pháp quyền

*Chương 2:* Thực trạng đội ngũ công chức trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam

*Chương 3:* Phương hướng và giải pháp xây dựng đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam hiện nay

# Chương 1

## NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ CÔNG CHỨC TRONG NHÀ NƯỚC PHÁP QUYỀN

### 1.1. Khái niệm, đặc điểm của công chức

#### 1.1.1. *Khái lược quan niệm công chức ở một số nước trên thế giới*

Tùy vào đặc điểm lịch sử, kinh tế, chính trị, truyền thống văn hóa, xã hội và cơ cấu tổ chức bộ máy nhà nước mà việc xác định phạm vi công chức của mỗi quốc gia sẽ có những điểm khác nhau. Nhưng tất cả các nước đều có những quan điểm chung, cơ bản về quan niệm công chức, đó là: *Thứ nhất, về quốc tịch*: công chức của một quốc gia phải là công dân của nước đó. *Thứ hai, về hình thức tuyển dụng*: công chức là người được tuyển dụng thông qua các hình thức thi tuyển. *Thứ ba, tính nghề nghiệp*: công chức thực hiện một công việc mang tính thường xuyên, lâu dài trong công sở nhà nước theo nghiệp vụ chuyên môn mà công chức đó đảm nhiệm. *Thứ tư, tính thứ bậc*: Công chức được chia thành những bậc hạng khác nhau tùy theo tính chất, yêu cầu về chuyên môn nghiệp vụ của công việc và được bổ nhiệm vào vị trí công tác theo thứ bậc đó. *Thứ năm, tính quan liêu*: Công chức hoàn toàn trung lập về chính trị, được đảm bảo sự ổn định về việc làm và được bảo vệ trong đời sống riêng tư, không phải chịu mọi sức ép nào của các tổ chức chính trị, kinh tế. *Thứ sáu, tính được nhà nước trả lương*: công chức được hưởng lương từ ngân sách của nhà nước.

#### 1.1.2. *Quan niệm công chức của Việt Nam*

Hiện nay, ở Việt Nam tồn tại khá nhiều cách hiểu khác nhau về khái niệm “công chức”. Bản thân ngay trong quy định của pháp luật nước ta, khái niệm “công chức” cũng có sự thay đổi qua từng giai đoạn phát triển khác nhau của nền hành chính. Nhưng Luật Cán bộ, công chức năm 2008 có hiệu lực thi hành ngày 01/01/2010 đã đánh dấu một bước tiến quan trọng trong pháp luật về công chức; đã nêu ra khái niệm về công chức, có sự phân biệt giữa cán bộ và công chức, đặt nền tảng chính thức các quy định về chế độ công chức trong giai đoạn mới. Tại khoản 2 điều 4 Luật Cán bộ, công chức quy định: “Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp

huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sỹ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sỹ quan, hạ sỹ quan chuyên nghiệp công lập của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội (sau đây gọi chung là đơn vị sự nghiệp công lập), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước; đối với công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập thì lương được bảo đảm từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật”. Như vậy, về cơ bản, quan niệm về công chức ở Việt Nam hiện nay cũng tương đồng với quan niệm về công chức của các quốc gia trên thế giới, với những đặc điểm cơ bản của đội ngũ công chức nhà nước: *Thứ nhất*, Con đường hình thành nên công chức là do tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch. *Thứ hai*, Công chức thực hiện các hoạt động công vụ thường xuyên trong cơ quan nhà nước. *Thứ ba*, Công chức được hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

## **1.2. Những yêu cầu của việc xây dựng nhà nước pháp quyền đối với đội ngũ công chức**

### ***1.2.1. Nhận diện nhà nước pháp quyền***

Giáo trình Lý luận chung về nhà nước và pháp luật của Khoa Luật trường Đại học Quốc gia Hà Nội đã đưa ra định nghĩa nhà nước pháp quyền như sau: “Nhà nước pháp quyền là một hình thức tổ chức nhà nước với sự phân công lao động khoa học, hợp lý giữa các quyền lập pháp, hành pháp và tư pháp, có cơ chế kiểm soát quyền lực, nhà nước được tổ chức và hoạt động trên cơ sở pháp luật, nhà nước quản lý xã hội bằng pháp luật, pháp luật có tính khách quan, nhân đạo, công bằng, tất cả vì lợi ích chính đáng của con người”. Từ định nghĩa trên, Nhà nước pháp quyền có bốn dấu hiệu đặc trưng cơ bản: Thứ nhất, nhà nước pháp quyền là biểu hiện tập trung của chế độ dân chủ; Thứ hai, các nguyên tắc tổ chức quyền lực nhà nước, tổ chức bộ máy nhà nước trong nhà nước pháp quyền phải bảo đảm loại bỏ và ngăn ngừa việc độc quyền quyền lực; Thứ ba, quyền con người, quyền công dân được tôn trọng, đề cao và bảo đảm trong mọi hoạt động quyền lực; Thứ tư, nhà nước pháp quyền về thực chất là một chế độ nhà nước mà trong đó, Nhà nước được phân định với xã hội dân sự và quan hệ chặt chẽ với xã hội dân sự.

### ***1.2.2. Vị trí, vai trò của công chức trong nhà nước pháp quyền***

Trải qua quá trình phát triển của xã hội, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của công chức ngày càng được thay đổi theo hướng hoàn thiện hơn. Xu hướng hiện nay trên thế giới, công chức là người gánh vác việc chung cho nhân dân, thực hiện và quản lý nền hành chính thay nhân dân. Công chức có bốn phận thực hiện các quyền do nhân dân cho phép. Vị trí, vai trò là “công bộc” của nhân dân của người công chức được thể hiện rõ nét qua các mối quan hệ cơ bản sau: *Trong mối quan hệ công chức với nhà nước:* Với tư cách là người lao động do Nhà nước tuyển dụng, hưởng lương từ ngân sách nhà nước, công chức chính là chủ thể được trao các nhiệm vụ, quyền hạn nhằm thực hiện các chủ trương, chính sách, pháp luật của nhà nước, đưa pháp luật vào thực hiện trong đời sống một cách nghiêm minh, để đảm bảo tính pháp quyền của nhà nước. *Trong mối quan hệ giữa công chức với cá nhân, tổ chức:* Ở mỗi quan hệ này, công chức có vai trò thực thi quyền lực nhà nước sao cho bảo vệ được lợi ích của các cá nhân, tổ chức, bảo đảm quyền công dân một cách tốt nhất.

### ***1.2.3. Yêu cầu đối với công chức trong nhà nước pháp quyền***

*Trước hết, phải đổi mới nhận thức về mối quan hệ giữa nhà nước và công dân trong nhà nước pháp quyền.* Yêu cầu cốt yếu và quan trọng của nhà nước pháp quyền đối với công chức là phải luôn đặt người dân vào vị trí trung tâm của mọi hoạt động công vụ. Toàn bộ hoạt động của công chức phải được thực hiện trên nền tảng “phục vụ nhân dân”.

*Thứ hai, đổi mới nhận thức về mối quan hệ giữa nhà nước với xã hội dân sự trong nhà nước pháp quyền.* Cần thấy rằng, nhà nước pháp quyền dù ưu việt đến đâu cũng không thể trực tiếp giải quyết được mọi vấn đề cụ thể, đa dạng đang diễn ra trong các lĩnh vực của đời sống xã hội. Nhà nước cùng với sự tồn tại của xã hội dân sự, chia sẻ trách nhiệm với xã hội dân sự, tôn trọng và tạo điều kiện phát huy vai trò và thế mạnh của xã hội dân sự là quy luật có tính phổ biến của nhà nước pháp quyền. Tuy nhiên, sự hiện diện của các cấu trúc tổ chức của xã hội dân sự đồng nghĩa với việc công chức trong nhà nước pháp quyền phải đứng trước hai yêu cầu: Một mặt, trong hoạt động công vụ, công chức phải tạo điều kiện thuận lợi để đảm bảo vai trò, sức mạnh, những đóng góp tích cực của các tổ chức này

trong nỗ lực thực hiện mục tiêu chung của đất nước. Song song với đó, công chức phải luôn luôn có ý thức tự mình trau dồi trình độ chuyên môn nghiệp vụ để không phải chịu sự đào thải của quá trình tinh giản bộ máy nhà nước.

*Thứ ba, công chức phải nâng cao ý thức thượng tôn pháp luật, đảm bảo sự nhân đạo, công bằng, vì lợi ích chính đáng của con người.* Nhà nước pháp quyền là cộng đồng của những người trong khuôn khổ của pháp luật nhằm giám sát và bảo đảm sự bình đẳng cho mọi công dân. Do đó, những người thực thi quyền lực nhà nước mà cụ thể là đội ngũ công chức nhà nước cần phải nhận thức rõ quyền hạn và trách nhiệm pháp lý của mình để tuân thủ một cách nghiêm minh những điều pháp luật quy định nhằm mục đích phục vụ nhân dân, đảm bảo sự phát triển của xã hội. Để hoàn thành các chức năng nhiệm vụ được giao, một trong những yêu cầu có tính bắt buộc đối với công chức trong nhà nước pháp quyền là phải hiểu biết pháp luật vì pháp luật là công cụ, đồng thời là phương tiện để công chức thực thi nhiệm vụ, để đảm bảo việc thực hiện quyền lợi, nghĩa vụ chính đáng của nhân dân.

*Thứ tư, công chức phải tu dưỡng, nâng cao đạo đức công vụ.* Công chức trong nhà nước pháp quyền phải vừa có đức, vừa có tài, vừa hiền lại vừa minh. Đòi hỏi từ phía nhà nước pháp quyền đối với đạo đức công chức không chỉ là công chức giữ cho mình trong sạch, lương thiện mà công chức còn phải hành động tận tụy phục vụ dân, dũng cảm đấu tranh bảo vệ dân. Với tự mình phải khiêm tốn, với công việc phải tận tụy, với đồng sự phải thân ái giúp đỡ, với dân chúng phải kính trọng lễ phép, với chính phủ phải tuyệt đối trung thành, với kẻ địch phải kiên quyết, khôn khéo. Kết hợp chính trị với đạo đức trong xây dựng nhà nước, trong chấp pháp, trong tiếp dân, trong thi hành nhiệm vụ, nêu cao đạo đức công chức và kỷ luật công vụ, trong học tập và rèn luyện... sao cho nhà nước mạnh bởi có công chức tốt, và giàu bởi có dân giúp đỡ, dân ủng hộ, dân bảo vệ.

*Thứ năm, công chức phải không ngừng rèn luyện, nâng cao và phát triển trình độ chuyên môn nghiệp vụ.* Công chức - những người làm lĩnh vực nghiệp vụ chuyên môn phục vụ dân sự đòi hỏi phải đạt được trình độ văn hóa cao, cùng với trình độ đào tạo nghề nghiệp chuyên môn của công

chức phải phù hợp với công việc được giao. Bên cạnh đó, công chức phải có khối lượng kiến thức chung rất rộng, với những chuẩn mực nhất định về kiến thức. Họ phải hiểu biết tới mức nhất định về nhiều ngành, nhiều lĩnh vực khác nhau. Họ phải đặc biệt nhạy bén và am tường những vấn đề chính trị, pháp luật, xã hội, nhân văn. Có như thế, công chức mới đảm bảo việc thực thi công vụ một cách hiệu quả trước những đòi hỏi của việc xây dựng nhà nước pháp quyền.

### **1.3. Những nhân tố ảnh hưởng đến đội ngũ công chức trong nhà nước pháp quyền**

#### ***1.3.1. Hệ thống pháp luật về công chức***

Pháp luật về công chức là cơ sở pháp lý cho việc xây dựng đội ngũ công chức cũng như mọi hoạt động của công chức. Nếu hệ thống pháp luật về công chức hoàn thiện, quy chuẩn hóa được những đòi hỏi của nhà nước pháp quyền đối với công chức sẽ tạo được hành lang pháp lý thuận lợi cho việc xây dựng đội ngũ công chức trong sạch, vững mạnh. Ngược lại, bản thân hệ thống pháp luật về công chức còn nhiều điểm bất cập và hạn chế sẽ dễ dẫn đến một đội ngũ công chức yếu kém, mục nát trước những mặt trái của sự phát triển kinh tế thị trường.

#### ***1.3.2. Trình độ phát triển cơ sở hạ tầng kỹ thuật***

Chất lượng phục vụ dân sự của công chức được đánh giá dựa trên số lượng công việc được giải quyết đúng quy trình, thủ tục pháp luật quy định, trong lượng thời gian nhất định với hiệu quả công việc cao, giảm bớt sự phiền hà và vất vả cho người dân. Để đạt được điều đó, công chức rất cần có sự trợ giúp của yếu tố khoa học kỹ thuật công nghệ, để đơn giản hóa thủ tục hành chính cho người dân và cho cả người thực thi quyền lực nhà nước, hạn chế sự lãng phí công về thời gian, tiền bạc và sức lao động của công chức.

#### ***1.3.3. Trình độ phát triển dân trí***

Trong nhà nước pháp quyền, đội ngũ công chức sẽ luôn xác định đúng vai trò là “công bộc”, là “đầy tớ trung thành của nhân dân” của mình, nếu công dân - những người chủ thực sự của quyền lực nhà nước nhận thức rõ được địa vị của mình trong mối quan hệ với công quyền.

## CHƯƠNG 2

# THỰC TRẠNG CÔNG CHỨC TRONG NHÀ NƯỚC PHÁP QUYỀN XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Nước Việt Nam dân chủ cộng hòa - mà ngày nay là nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam đến nay tròn 67 năm. Sáu mươi bảy năm xây dựng và trưởng thành của đất nước cũng là sáu mươi bảy năm hình thành và phát triển của đội ngũ công chức trong chế độ mới. Sau sáu bảy năm trưởng thành và phát triển, đội ngũ công chức của ta cũng đạt được trình độ không kém so với các nước trong khu vực, góp phần xứng đáng vào quá trình xây dựng đất nước. Tuy nhiên, đội ngũ công chức của ta được hình thành nên trong kháng chiến, những hoạt động kinh tế - xã hội vận hành theo cơ chế tập trung bao cấp, hệ thống luật pháp chưa được xây dựng hoàn chỉnh. Nên, ngày nay khi thực hiện quá trình đổi mới, chuyển nền kinh tế từ cơ chế cũ sang cơ chế thị trường, theo định hướng xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, đội ngũ công chức đã bộc lộ những điểm hạn chế, bất cập.

### **2.1. Thực trạng về mối quan hệ giữa công chức và công dân trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam**

Để xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh, xóa bỏ những biểu hiện tiêu cực trong quá trình thực thi công vụ của công chức nhà nước nói riêng và của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước nói chung, ngày 02-08 -2007, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành *Quy chế văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính nhà nước* (theo Quyết định số 129/2007/QĐ-TTg). Trong Luật cán bộ, công chức năm 2008 cũng đưa ra những quy định cụ thể về văn hóa giao tiếp của công chức tại điều 16, điều 17. Trong thời gian qua, Quy chế văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính nhà nước và quy định của Luật cán bộ, công chức 2008 về văn hóa công sở đã được nhiều cơ quan, tổ chức trong hệ thống bộ máy nhà nước tích cực hưởng ứng. Tuy nhiên, trên thực tế hiện nay cho thấy, việc thực hiện Quy chế này ở cơ quan nhà nước vẫn còn nhiều vấn đề bất cập, chưa thực hiện được đúng tinh thần của công chức trong nhà nước pháp quyền thực sự là công bộc của nhân dân. Cụ thể, trong hoạt động tiếp dân, tiếp

khách của các cơ quan nhà nước vẫn còn hiện tượng công chức khi tiếp dân còn có ngôn từ “cộc lốc”, “vô cảm”. Cá biệt, một số bộ phận khi thi hành công vụ vẫn còn những nhiều người dân và khách đến giao dịch, biểu hiện tùy theo tính chất công việc, môi trường và vị trí của người thi hành công vụ. Một số cán bộ lãnh đạo không sâu sát với nhân viên dưới quyền nên không chấn chỉnh kịp thời, thậm chí còn nhắm mắt làm ngơ, dung túng, đồng tình để cùng hưởng lợi. Những tình trạng trên không chỉ gây mất thiện cảm của người dân khi tiếp xúc với những người thay mặt nhà nước để giải quyết công việc, mà chắc chắn làm giảm lòng tin của người dân đối với nhà nước.

## **2.2. Thực trạng về trình độ chuyên môn nghiệp vụ của công chức trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam**

Thời gian qua, công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức được nhà nước quan tâm chú trọng, tập trung vào nâng cao kiến thức quản lý mới và kỹ năng làm việc của đội ngũ công chức. Tuy nhiên, bên cạnh những bước tiến đã đạt được, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức vẫn còn tồn tại những điểm bất cập, hạn chế, đặc biệt là trong chế độ tuyển dụng và sử dụng công chức. Rất nhiều công chức, vì những lý do chủ quan và khách quan, đã làm việc ở những vị trí không đúng chuyên môn mình được đào tạo. Đối tượng công chức được đào tạo, bồi dưỡng vẫn chưa được nhìn nhận và đánh giá nghiêm túc, tình trạng chuẩn hóa hình thức vẫn diễn ra phổ biến, chưa xác định cụ thể đối tượng có khả năng đóng góp thực tế. Đội ngũ công chức nước ta ngoài những kiến thức chuyên môn đã được đào tạo trong những thời gian trước (thời cơ chế quan liêu bao cấp), nhìn chung chưa được bồi dưỡng những kiến thức cho phù hợp với xu thế nền hành chính phục vụ dân sự của nhà nước pháp quyền; chưa có điều kiện để rèn luyện những năng lực cần thiết, chưa được trang bị những phương pháp mới, và đặc biệt là về quản lý Nhà nước, về pháp luật, về kỹ và nghiệp vụ hành chính... để quản lý một cách có hiệu quả trước yêu cầu của pháp trị.

## **2.3. Thực trạng về ý thức pháp luật của công chức trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam**

Thực hiện các quy định của Đảng và Nhà nước, đại bộ phận công chức trong các cơ quan Nhà nước đã có ý thức tổ chức kỷ luật và tinh thần



trách nhiệm cao, vượt qua nhiều khó khăn thử thách, phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, có lối sống lành mạnh và giản dị, gắn bó với nhân dân, được nhân dân tín nhiệm. Tuy nhiên, cũng cần nhìn thẳng vào sự thật là trong đội ngũ công chức đang có nhiều vấn đề đáng lo ngại cả về phẩm chất và năng lực. Kiến thức và trình độ hiểu biết về lý luận và thực tiễn của nhiều công chức chưa theo kịp yêu cầu của tình hình hiện nay, điểm nổi bật là chưa nắm vững các quy định của pháp luật; khi thực hiện nhiệm vụ còn quan liêu, cửa quyền hoặc lúng túng trong giải quyết các quan hệ phát sinh, giải quyết việc công theo cảm tính và ý thức chủ quan. Nhiều công chức chưa chú trọng việc nghiên cứu, học tập để nâng cao kiến thức pháp luật; chưa coi đó là một bộ phận hợp thành kiến thức, trình độ, năng lực của người công chức. Điều đáng lưu ý là, trong quá trình công tác, người công chức ít được bồi dưỡng, kiểm tra, sát hạch về trình độ hiểu biết và chấp hành pháp luật.

#### **2.4. Thực trạng về đạo đức công vụ của công chức trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam**

Hiện nay, những biểu hiện tiêu cực vẫn đang còn tồn tại trong nền công vụ và đội ngũ công chức như: có những công chức có mặt đủ số giờ ở cơ quan, nhưng thời gian đó chỉ để giải quyết những việc cá nhân, còn việc cơ quan cứ lần lữa không làm. Rồi có những công chức đi muộn, về sớm, lười biếng, không siêng năng, chăm chỉ - đó chính là những người đang “lừa gạt dân”. Hay có những công việc chỉ cần một người làm cũng xong nhưng lại dây dưa ra hai, ba người mới giải quyết được. Giải quyết công việc thì chậm trễ, công việc đáng giải quyết trong một giờ, một ngày lại kéo dài ra hai ba giờ, hai ba ngày, khiến dân phải đi lại nhiều lần, hao tổn thời gian và sức lực. Đây là một sự xa xỉ, không tiết kiệm. Ngoài ra, trong nền công vụ và đội ngũ công chức hiện nay vẫn còn những biểu hiện tiêu cực tha hóa về đạo đức, như: dùng người thì đưa “con ông, cháu cha” vào bộ máy, những người tài giỏi, cương trực thì bị trừ dập. Một số công chức nịnh bợ, luồn cúi, đi bằng đầu gối để thăng quan tiến chức. Tình trạng thấy việc ác chẳng lên tiếng, thấy việc hay cũng im lặng, vì sợ va chạm, ngại đấu tranh... cũng không phải là ít gặp trong đội ngũ công chức.

## **2.5. Nguyên nhân của thực trạng đội ngũ công chức trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam**

### **2.5.1. Nguyên nhân từ phía nhà nước**

*Thứ nhất, cơ chế quản lý công chức chưa khoa học và hiệu quả*

Nhìn chung trình độ công chức nước ta không đồng đều, nhiều người năng lực kém, không hoàn thành nhiệm vụ; nhưng cơ chế để đánh giá người giỏi, người kém lại không rõ ràng. Việc sắp xếp, bố trí, bổ nhiệm cán bộ, công chức chưa bảo đảm khách quan, khoa học. Sự phân công, phân cấp về trách nhiệm, quyền hạn quản lý cán bộ, công chức vừa trùng lặp chồng chéo, vừa phân tán thiếu tập trung, thiếu sự phân công hợp lý giữa các cấp, các ngành, giữa cơ quan quản lý công chức. Trách nhiệm của Thủ trưởng cơ quan chưa rõ ràng, chưa thực sự gắn với thẩm quyền quyết định bố trí, sử dụng, quản lý cán bộ công chức. Công tác đánh giá công chức chưa thường xuyên, chưa được quan tâm đầy đủ. Sự kiểm tra định kỳ về trình độ chuyên môn, kết quả công việc đã đạt được trong một khoảng thời gian nhất định ở các cơ quan nhà nước thường chỉ dựa vào những báo cáo trên giấy tờ một cách quan liêu dẫn đến độ ý không cần phần đầu trong tâm lý của công chức.

*Thứ hai, chế độ tiền lương cho công chức chưa phù hợp.* Một cơ quan của Bộ Nội vụ công bố một khảo sát cho thấy từ năm 2003 đến nay, mức lương tối thiểu chung của công chức, viên chức đã được điều chỉnh 7 lần. Tuy nhiên, tiền lương và thu nhập của công chức vẫn ở mức thấp, không đảm bảo mức sống của công chức. Mức tiền lương chưa đủ cạnh tranh với khu vực tư và khu vực nước ngoài, dẫn đến phát sinh nhiều hệ lụy trong xã hội. Tiền lương thấp có thể dẫn đến tình trạng không ít các công chức bị chi phối bởi các nhóm lợi ích khác, các quyết định đầu tư không hiệu quả hoặc các mục tiêu của chính sách bị biến dạng bởi các hành vi trục lợi và khi đó không còn vì lợi ích quốc gia nữa mà vì chính cuộc sống của họ.

### **2.5.2. Nguyên nhân từ phía đội ngũ công chức**

*Thứ nhất, xuất phát từ chủ nghĩa cá nhân của bản thân mỗi công chức.* Chủ nghĩa cá nhân như một thứ cỏ dại, trước kia xa lạ với đạo đức cách mạng bao nhiêu thì ngày nay, cùng với nền tinh tế thị trường, nó lại

trời dậy nhanh chóng như trời hạn gặp mưa. Và kéo theo đó là những thứ bệnh hoạn khác của nền hành chính mà Chủ tịch Hồ Chí Minh đã sớm cảnh báo và phê phán: “Chủ nghĩa cá nhân đẻ ra trăm thứ bệnh nguy hiểm: quan liêu, mệnh lệnh, bè phái, chủ quan, tham ô, lãng phí... những người này bất kỳ việc gì cũng xuất phát từ lòng tham muốn danh lợi, địa vị cho cá nhân mình, chứ không nghĩ đến lợi ích của giai cấp, của nhân dân”.

*Thứ hai, ảnh hưởng từ hệ quả để lại của cơ chế cũ.* Phần đông đội ngũ công chức được hình thành và phát triển trong cơ chế quản lý tập trung, bao cấp, vì vậy, những thói quen trong cơ chế cũ đã hằn sâu trong tiềm thức, không chỉ cán bộ, công chức nói chung mà cả trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo. Trong hoạt động công vụ của đội ngũ công chức của chúng ta hiện nay, mặc dù đã có những bước chuyển quan trọng, song về cơ bản vẫn là cơ chế quản lý cũ, còn mang nặng tư duy hành chính cũ, cách làm cũ, cơ chế hành chính cũ, tâm lý “xin - cho” và hành động theo mệnh lệnh đã làm cho nhiều cấp hành chính bị động, lúng túng trước những vấn đề phát sinh trong cuộc sống hàng ngày.

*Thứ ba, nguyên nhân đến từ thành phần xuất thân của công chức.* Là một nước nông nghiệp với hơn 80% dân số là nông dân, nên có thể nói, phần đa cán bộ, công chức cũng đều xuất thân từ nông dân. Do đó, trong mỗi cá nhân ấy đều in đậm cá tính của người nông dân Việt Nam - cá tính trọng tình nghĩa gia đình, thầy trò, bạn bè, quê hương... dẫn đến đặc điểm “duy tình” của con người Việt Nam. Đặc tính “nặng tình, nhẹ lý”, “một người làm quan cả họ được nhờ” này là khi giải quyết công việc liên quan đến người thân thường các nhà quản lý dễ thiên vị, cả nể và tất yếu sẽ dẫn đến vi phạm pháp luật.

*Thứ tư, ảnh hưởng từ phía người dân đến tâm lý của công chức.* Do nước ta bị nước ngoài đô hộ trong nhiều thế kỷ và thập kỷ nên người Việt Nam nói chung có tính nhẫn nhục cao độ. Người Việt Nam hình như chưa có thói quen đấu tranh với các hiện tượng tiêu cực như hách dịch, cửa quyền và tham nhũng trong bộ máy nhà nước. Từ đó tạo cho người có quyền lực một thói quen ban phát quyền để thu lợi bất chính.

### ***2.5.3. Nguyên nhân từ phía người dân***

*Thứ nhất*, do đặc điểm từ một nước phong kiến nửa thuộc địa tiến lên chủ nghĩa xã hội, bỏ qua giai đoạn phát triển tư bản chủ nghĩa, nên đa số nhân dân, kể cả lớp trẻ có ý thức dân chủ chưa cao, còn thờ ơ trước vấn đề bầu cử, ứng cử, còn tắc trách trong việc lựa chọn người xứng đáng cho các cơ quan nhà nước; ít quan tâm và không am hiểu pháp luật.

*Thứ hai*, tâm lý và lối sống tiểu nông không chỉ ở nông thôn mà ở cả đô thị - kiểu đô thị trong khung cảnh xã hội nông nghiệp mà tàn dư lạc hậu chưa được cải tạo hết, ý thức dân chủ và năng lực dân chủ, văn hóa pháp luật, văn hóa dân chủ chưa phát triển thành nhu cầu văn hóa để định hình trong lối sống của cá nhân, càng chưa thành nề nếp, chuẩn mực trong phương pháp và phong cách làm việc.

*Thứ ba*, tâm lý bình quân, thụ động, ỷ lại, trông chờ, thoái thác trách nhiệm, tách rời quyền và nghĩa vụ dù đã bị kinh tế thị trường làm cho lung lay được một phần nhưng vẫn còn tỏ ra có sức bám rễ dai dẳng trong đời sống cá nhân và cộng đồng (cơ chế xin - cho là một ví dụ điển hình)

*Thứ tư*, người dân không hiểu rõ quyền và nghĩa vụ của mình, ngại ngần không dám đấu tranh cho những quyền lợi chính đáng đó. Bên cạnh đó, nhiều vụ việc khiếu kiện của dân đã không được giải quyết nhanh chóng, đúng pháp luật cũng tạo ra sức cản đối với người dân, từ đó, vai trò của người dân trong việc kiểm tra, giám sát hoạt động của bộ máy nhà nước đã không được phát huy, càng tạo điều kiện để duy trì sự trì trệ của bộ máy nhà nước.

## CHƯƠNG 3

### **PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP XÂY DỰNG, PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU XÂY DỰNG NHÀ NƯỚC PHÁP QUYỀN XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM HIỆN NAY**

#### **3.1. Phương hướng xây dựng, phát triển đội ngũ công chức trong nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam**

##### ***3.1.1. Xây dựng đội ngũ công chức phải nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động công vụ trong điều kiện xây dựng nhà nước pháp quyền***

Để thực hiện việc đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, cần đáp ứng những yêu cầu: Về số lượng cơ cấu của đội ngũ công chức: Đội ngũ công chức phải có số lượng thích hợp, cơ cấu ngành nghề, ngạch bậc, vùng, trình độ, tuổi, giới tính và dân tộc đồng bộ và hợp lý. Về phẩm chất chính trị: Trung thành với Đảng và nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, sẵn sàng hy sinh để bảo vệ sự an toàn, danh dự và lợi ích quốc gia; chấp hành nghiêm chỉnh đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách pháp luật của nhà nước, thi hành nhiệm vụ công vụ theo đúng quy định của pháp luật; tận tụy phục vụ nhân dân, có nếp sống lành mạnh, trung thực. Về trình độ năng lực: được đào tạo và trang bị kiến thức trên các lĩnh vực chính trị, quản lý nhà nước, pháp luật, ngoại ngữ, tin học và các kiến thức xã hội khác, có đủ kỹ năng chuyên môn để thực thi công vụ đạt hiệu quả đáp ứng tốt các dịch vụ công của cơ quan nhà nước đối với người dân. Có đủ sức khỏe và năng lực thực tiễn xây dựng chính sách, tổ chức điều hành và thực hiện công vụ theo chức trách đảm nhiệm.

##### ***3.1.2. Xây dựng đội ngũ công chức phải gắn với đổi mới, tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, phát huy dân chủ, tăng cường pháp chế***

Đổi mới xây dựng đội ngũ công chức nhằm tăng cường hiệu lực, hiệu quả của nền hành chính đồng nghĩa với việc tăng cường vai trò lãnh đạo và uy tín của Đảng. Sự đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng cũng có vai trò thúc đẩy sự phát triển của đội ngũ công chức.

##### ***3.1.3. Xây dựng đội ngũ công chức đi liền với đổi mới tổ chức và hoạt động của bộ máy nhà nước, cải cách thể chế hành chính***

Nghiên cứu cải cách nền hành chính quốc gia đặt ra yêu cầu phải có sự đổi mới, cải cách đồng bộ ba yếu tố cấu thành không thể tách rời là đội ngũ công chức, tổ chức bộ máy và thể chế hành chính. Nếu tách vấn đề công chức ra khỏi sự liên kết đó thì chúng ta đã tạo ra sự mất cân bằng và phá vỡ những sự đối xứng giữa chúng. Hiệu lực, hiệu quả của bộ máy hành chính nhà nước quyết định hiệu lực, hiệu quả hoạt động của đội ngũ công chức. Muốn nâng cao chất lượng đội ngũ công chức phải chấn chỉnh và nâng cao chất lượng của tổ chức bộ máy cơ quan nhà nước. Phải căn cứ vào yêu cầu tổ chức bộ máy, yêu cầu công việc mà định ra tiêu chuẩn của công chức và bố trí sử dụng phù hợp về số lượng cũng như chất lượng công chức.

### **3.2. Một số giải pháp củng cố và phát triển đội ngũ công chức trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam**

#### **3.2.1. Giải pháp hoàn thiện chính sách pháp luật về công chức trong nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam**

*Thứ nhất*, nước ta đang xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân trong điều kiện một đảng duy nhất cầm quyền. Vì vậy, đổi mới, xây dựng và hoàn thiện pháp luật về công chức phải phù hợp với chủ trương, đường lối của Đảng, phù hợp với hệ thống pháp luật của nhà nước.

*Thứ hai*, Nhà nước cần thay thế hẳn phương thức quản lý mới thật dân chủ, theo pháp luật, khoa học, công bằng, hiệu quả. Cần có quy chế xác định rõ trách nhiệm pháp lý, thẩm quyền, trách nhiệm cá nhân trong công tác, sự phối hợp làm việc, cải tiến chính sách đãi ngộ công chức. Tăng cường quyền hạn và trách nhiệm cho các cơ quan nhà nước trong hoạt động thanh tra và kiểm tra việc chấp hành pháp luật, xác lập kỷ luật, kỷ cương hành chính, xử lý nghiêm minh các hành vi vi phạm pháp luật. Chính phủ cần sớm xây dựng và ban hành quy định trách nhiệm liên đới của thủ trưởng cơ quan, tổ chức nơi có công chức vi phạm pháp luật.

*Thứ ba*, hiện đại hóa công sở và quy chế hóa chế độ làm việc trong hệ thống hành chính: trang bị các phương tiện kỹ thuật hiện đại về văn phòng cho các công sở, gắn với việc nâng cao kỹ năng hành chính của công chức; đổi mới phương thức phục vụ của công chức theo hướng văn minh,

hiện đại. Cần đơn giản hóa, công khai các quy trình, thủ tục giải quyết các công việc có liên quan đến nhân dân để hạn chế sự nhũng nhiễu của công chức khi tiếp dân, tiếp khách. Bên cạnh đó, cần phải bồi dưỡng, nâng cao kỹ năng giao tiếp đối với cán bộ mà trong đó các nhà lãnh đạo công sở cần gương mẫu, tích cực học tập, rèn luyện phẩm chất, nâng cao kỹ năng giao tiếp và năng lực quản lý, điều hành để quản lý công sở hiệu quả hơn.

*Thứ tư*, nhà nước cần sớm có cơ chế chọn lọc, đào thải đối với đội ngũ có chức quyền trong bộ máy; đổi mới tiêu chuẩn bổ nhiệm công chức đặc biệt là công chức cao cấp trong bộ máy nhà nước theo hướng tăng cường năng lực chuyên môn, ngoại ngữ và tin học nhằm xây dựng một Chính phủ điện tử, đáp ứng các yêu cầu của nền kinh tế tri thức, xu thế hội nhập và toàn cầu hóa.

*Thứ năm*, vấn đề quy hoạch cán bộ nên được các cấp, các ngành chú ý bảo đảm tính khoa học, trách nhiệm cao trong sử dụng, đề bạt, không bỏ sót người tài giỏi, không dùng lầm người xấu. Tiêu chuẩn hóa rõ ràng chức năng, nhiệm vụ và yêu cầu tương ứng về trình độ đối với mọi cấp lãnh đạo và quản lý. Các tiêu chuẩn đó càng được lượng hóa rõ ràng bao nhiêu càng tốt.

*Thứ sáu*, về vấn đề tiền lương của công chức: Cần có chế độ tiền lương thỏa đáng trong tổng thể với các ngành kinh tế quốc dân, trong tương quan giữa khu vực công và khu vực tư. Đối với tiền lương công chức phải giải đáp được hai khía cạnh: Một mặt, tiền lương phải đảm bảo đời sống cho công chức để họ toàn tâm toàn ý lo tròn bổn phận với Nhà nước, không phải lo lắng, chạy vạy kiếm sống để ảnh hưởng đến hoạt động công vụ. Mặt khác, tiền lương cũng là yếu tố ràng buộc người công chức vào trong bộ máy nhà nước. Nếu công chức không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm kỷ luật, bị thải hồi thì không còn nguồn thu nhập để sống nữa nên họ phải giữ gìn phẩm chất, lo tròn bổn phận và phấn đấu vươn lên để tồn tại. Để tiền lương của công chức đạt được ý nghĩa như trên, nên chăng nhà nước ta bỏ chế độ công chức vĩnh viễn, ban hành chế độ công chức hợp đồng với hai hình thức: dự bị và chính thức.

*Thứ bảy*, về cơ chế quản lý giữ chân người tài: Bên cạnh chế độ tiền lương, để đảm bảo giữ chân được người tài trong bộ máy nhà nước,

nhà nước cần thay đổi chế độ quản lý công chức. Khi một công chức giỏi ra đi, nhất thiết phải trả cho cơ quan một khoản tiền (theo quy định của từng cơ quan), thời điểm khác nhau thì giá trị khác nhau, nhưng tất nhiên không nhỏ như “bồi thường chi phí đào tạo” hiện nay. Số tiền này bắt buộc công chức phải trả hoặc sẽ thương lượng với nơi muốn dùng mình để họ trả thay dưới dạng “phí chuyển nhượng”. Nếu không thực hiện thì cơ quan pháp luật sẽ vào cuộc.

### ***3.2.2. Giải pháp đối với hoạt động tuyển chọn, sử dụng, quản lý đội ngũ công chức trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam***

Cần hoàn thiện chế độ công vụ, quy chế công chức làm cơ sở pháp lý và khoa học cho việc xây dựng và quản lý đội ngũ công chức. Đổi mới và đưa vào nền nếp việc quản lý, sử dụng công chức bao gồm tuyển chọn đầu vào hoặc chế độ bầu cử, đánh giá, sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, luân chuyển, đào thải và chế độ đãi ngộ. Thực hiện việc thi tuyển theo những quy định chặt chẽ bảo đảm được tính công bằng, công khai, tạo điều kiện thuận lợi cho những người có nguyện vọng, tài năng, đức độ trong xã hội có cơ hội ngang nhau để trở thành công chức. Quán triệt những quan điểm, yêu cầu về việc đánh giá, sử dụng cán bộ của Đảng để bố trí, sử dụng công chức hợp lý, đúng ngành, nghề, đúng trình độ đào tạo, đánh giá khách quan các mặt ưu, khuyết điểm của công chức. Sắp xếp đội ngũ công chức theo đúng chức danh, thay thế những công chức yếu kém về năng lực, thoái hóa về phẩm chất đạo đức. Thực hiện chế độ bổ nhiệm công chức, đặc biệt là công chức lãnh đạo có thời hạn. Đẩy mạnh việc phân công, phân cấp quản lý công chức. Thực hiện nguyên tắc người phụ trách công việc có quyền hạn và trách nhiệm trong việc tuyển chọn, sử dụng công chức dưới quyền.

### ***3.2.3. Giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực cho công chức trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam***

Có nhiều hình thức để nâng cao trình độ, năng lực, kỹ năng cho cán bộ, công chức. Chẳng hạn như: đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tại các cơ sở đào tạo của Nhà nước; đào tạo, bồi dưỡng thông qua công việc



tại cơ quan, thông qua hội thảo khoa học, trao đổi kinh nghiệm; tạo cơ hội để cán bộ, công chức phát triển năng lực... Bên cạnh đó, năng lực của con người ngoài việc được hình thành trong quá trình đào tạo còn được bồi dưỡng và phát triển thông qua hoạt động thực tiễn, sự tích cực trong hoạt động đó. Song song với việc tích lũy kinh nghiệm thực tiễn của cá nhân, năng lực của người làm việc trong các cơ quan nhà nước chịu tác động rất lớn của những cơ hội thăng tiến. Sự thăng tiến của bản thân, sự phát triển của cơ quan là một ước mơ cháy bỏng đối với người có tài năng và tâm huyết.

#### ***3.2.4. Giải pháp nâng cao đạo đức, lối sống, tác phong nghề nghiệp của đội ngũ công chức trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam***

Cùng với việc giáo dục nâng cao giác ngộ chính trị, kỹ năng lao động nghề nghiệp, cần chú trọng giáo dục tinh thần “hướng nội”, khai thác giáo dục phẩm hạnh, lòng tự trọng, sự hảo tâm, lòng vị tha cao cả. Trong các chương trình giáo dục đạo đức ở nhà trường cũng như nội dung thi tuyển công chức cần chú trọng vào việc khắc sâu các giá trị và chuẩn mực công vụ trong tâm trí công chức ngay từ khi mới được tuyển dụng. Theo đó, cần tạo ra dấu ấn để ghi nhớ khoanh khắc được trở thành công chức bằng lời hứa sanh dự hoặc tuyên thệ giữ gìn đạo đức công chức trước sự chứng kiến của tập thể trong không khí trang trọng có tính chất lễ nghi. Ngoài ra, cần chú trọng hơn việc xây dựng các kỹ năng cần thiết giúp công chức xử lý đúng đắn trong các tình huống khó xử liên quan đến đạo đức, đến cái lý, cái tình trong hoạt động công vụ cũng như trong đời sống thường nhật. Bên cạnh đó, cần xây dựng quy chế đạo đức và chế độ trách nhiệm của công chức, kỷ luật, kỷ cương thi hành công vụ. Trong quy chế đạo đức, cần đặc biệt chú trọng mối quan hệ mật thiết giữa quy phạm pháp luật và các quy phạm đạo đức. Mặt khác, coi việc xử lý nghiêm minh, kịp thời và công bằng những sai phạm của công chức có ý nghĩa to lớn trong việc giáo dục và răn đe công chức, đồng thời củng cố niềm tin của nhân dân vào Nhà nước và pháp luật trong chế độ pháp quyền. Phát huy vai trò tích cực của dư luận xã hội cũng là một giải pháp để nâng cao đạo đức, tác phong nghề nghiệp của công chức.

### ***3.2.5. Giải pháp nâng cao ý thức pháp luật của đội ngũ công chức trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam***

Để nâng cao ý thức pháp luật của đội ngũ công chức cần phải bắt đầu từ việc rà soát, phân loại trình độ kiến thức pháp luật của cán bộ, công chức để có kế hoạch, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho phù hợp với từng loại, từng đối tượng, để có phương pháp và thời gian cho thích hợp. Sau đó, phải chú trọng việc đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp giáo dục pháp luật, nhằm đảm bảo tính thiết thực và hiệu quả cao. Cùng với bồi dưỡng kiến thức pháp luật mới, phải chú trọng việc đào tạo lại về pháp luật cho cán bộ, công chức; bồi dưỡng kiến thức pháp luật và kỹ năng áp dụng pháp luật cho cán bộ, công chức có trọng tâm, trọng điểm; tránh xu hướng đào tạo, bồi dưỡng tràn lan, hiệu quả không cao. Bên cạnh đó, cùng với việc đẩy mạnh công tác phổ biến tuyên truyền, giáo dục pháp luật, cần chú trọng giáo dục đạo đức và giáo dục chính trị, lý tưởng cách mạng cho cán bộ, công chức; hình thành ở họ phẩm chất chính trị tốt, có lý tưởng cách mạng, có thái độ tôn trọng pháp luật.

### ***3.2.6. Giải pháp nâng cao vai trò lãnh đạo của Đảng đối với hoạt động xây dựng và củng cố đội ngũ công chức trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam***

Để nâng cao vai trò lãnh đạo của Đảng đối với hoạt động xây dựng và phát triển đội ngũ công chức trong nhà nước pháp quyền, cần tiếp tục đổi mới, hoàn thiện đường lối, chủ trương, chính sách và tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng đối với công tác cán bộ. Tiếp tục cụ thể hóa, xây dựng hệ thống các quy chế bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ, nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ và nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ. Phát huy đầy đủ vai trò, quyền hạn và trách nhiệm của các tổ chức thành viên trong hệ thống chính trị. Xây dựng, bổ sung, hoàn thiện các quy chế, quy định nhằm mở rộng và phát huy dân chủ, thực hiện công khai trong công tác cán bộ, làm cho công tác cán bộ đi vào nền nếp, có tầm nhìn xa và có tính khoa học, tránh được tình trạng tùy tiện, áp đặt chủ quan, cảm tính. Tiếp tục hoàn thiện chế độ bầu cử, thực hiện bầu cử có số dư một cách thực chất; mở rộng quyền tiến cử và tự ứng cử, giới thiệu nhiều phương án nhân

sự trong bầu cử và bổ nhiệm cán bộ. Đổi mới và thực hiện tốt chế độ bỏ phiếu tín nhiệm, từ chức, thôi chức, miễn chức để kịp thời thay thế những cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ. Đổi mới việc ban hành và tổ chức thực hiện các nghị quyết, quyết định về công tác cán bộ; về quy trình công tác cán bộ, bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng, phát huy đầy đủ trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng và người đứng đầu các cơ quan nhà nước.

Có thể nói rằng, nếu thực hiện một cách đồng bộ những giải pháp được nêu trên cùng với những đổi mới chính sách của Đảng, Nhà nước về công tác cán bộ, nhất định chúng ta sẽ xây dựng được một đội ngũ công chức có đủ trình độ chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng với yêu cầu của công xây dựng nhà nước pháp quyền, có bản lĩnh, tâm huyết, phục vụ hết mình vì sự nghiệp dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh.

## KẾT LUẬN

Thực tiễn cho thấy, người công chức có vai trò mang tính quyết định tới hoạt động quản lý của nhà nước đối với xã hội. Bởi vì, công chức chính là chủ thể cơ bản đưa chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước vào cuộc sống, là cầu nối giữa Đảng, Nhà nước và nhân dân.

Để công cuộc xây dựng đội ngũ công chức trong nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa có hiệu quả, hệ thống pháp luật về công chức phải tạo cơ sở pháp lý có giá trị cao nhằm xây dựng và quản lý đội ngũ công chức có đủ phẩm chất, năng lực, trình độ đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp đổi mới; phát huy tính năng động, sáng tạo của công chức và thể hiện được chính sách của thu hút, trọng dụng nhân tài của Đảng và Nhà nước ta trong giai đoạn mới. Song song với việc hoàn thiện hệ thống các quy định của pháp luật về công chức, bản thân đội ngũ công chức trong nhà nước pháp quyền nói chung và trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam nói riêng cũng phải có nhận thức đúng đắn về vị trí, vai trò của mình trong bộ máy nhà nước cũng như những yêu cầu từ phía nhà nước và người dân đối với công chức trong hoạt động công vụ. Công chức trong nhà nước pháp quyền phải luôn có ý thức trau dồi về trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, tính chuyên nghiệp để đủ “tâm” nhằm thực hiện hoạt động phục vụ dân sự đạt được hiệu quả tốt nhất. Bên cạnh đó, người công chức phải có “tâm”, phải luôn có ý thức tu dưỡng đạo đức công vụ, cũng như ý thức pháp luật, để tự mình tránh xa những thói xấu, hẠch sách người dân, tham ô, tham nhũng, chạy chức, chạy quyền,... để xây dựng một nền hành chính trong sạch, vững mạnh, xứng đáng với sự gửi gắm niềm tin tưởng của người dân.