

Ý THỨC TRÁCH NHIỆM TRONG THỰC THI CÔNG VỤ CỦA ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC VIỆT NAM

PHÙNG THANH HOA (*)

Tóm tắt: Trải qua 80 năm xây dựng và phát triển, đội ngũ công chức nước ta đã có những cống hiến, đóng góp rất to lớn để làm nên những thành tích vẻ vang của cách mạng Việt Nam. Tuy nhiên, trong thực tế vẫn còn tình trạng một số công chức né tránh trách nhiệm, thiếu tận tâm và vi phạm kỷ luật. Để khắc phục tình trạng này, cần triển khai đồng bộ các giải pháp về chính sách, đào tạo, cải thiện môi trường làm việc và phát huy vai trò tự giác của công chức trong thực thi công vụ, hướng tới xây dựng nền công vụ liêm chính, hiệu quả, phục vụ Nhân dân.

Từ khóa: Công chức; thực thi công vụ; ý thức trách nhiệm.

Abstract: After 80 years of construction and development, our country's civil servant contingent has made enormous contributions to the glorious achievements of the Vietnamese revolution. However, in reality, there is still a situation where some civil servants shirk responsibility, lack dedication, and violate discipline. To overcome this situation, it is necessary to synchronously implement solutions regarding policies, training, improving the working environment, and promoting the self-awareness of civil servants in public service performance, aiming to build an honest, efficient public service that serves the people.

Keywords: Civil servants; public service performance; sense of responsibility.

Ngày nhận bài: 10/3/2025

Ngày biên tập: 15/5/2025

Ngày duyệt đăng: 19/5/2025

Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định: “Cán bộ là cái dây chuyền của bộ máy. Nếu dây chuyền không tốt, không chạy thì động cơ dù tốt, dù chạy toàn bộ máy cũng tê liệt. Cán bộ là những người đem chính sách của Chính phủ, của Đoàn thể thi hành trong Nhân dân, nếu cán bộ dở thì chính sách hay cũng không thể thực hiện được”⁽¹⁾. Do đó, để đưa đất nước bước vào kỷ nguyên mới đòi hỏi phải phát huy cao nhất tinh thần, ý chí, sức mạnh, trách nhiệm của toàn Đảng, toàn dân, toàn quân, trong đó có trách nhiệm của đội ngũ công chức Việt Nam.

1. Thực trạng ý thức trách nhiệm trong thực thi công vụ của đội ngũ công chức Việt Nam

Trong thực thi công vụ, ý thức trách nhiệm có thể được hiểu là việc công chức tự ý thức, tự nhận thức về quyền và nhiệm vụ được phân

công cũng như bổn phận thực hiện các quyền và nghĩa vụ đó. Ý thức trách nhiệm trong hoạt động công vụ của đội ngũ công chức có mối quan hệ chặt chẽ với kết quả của hoạt động công vụ. Nếu kết quả công vụ là mục tiêu, là mong muốn của chủ thể công chức, thì ý thức trách nhiệm là động lực bên trong, là nguồn nội lực để chủ thể công chức hoàn thành công vụ với chất lượng, hiệu quả cao nhất.

Biểu hiện ý thức trách nhiệm trong thực thi công vụ của đội ngũ công chức được thể hiện ở những nội dung cơ bản như: ý thức tuân thủ Hiến pháp, pháp luật và thực hiện đúng thẩm quyền trong thực thi công vụ; có ý thức trách nhiệm hoàn thành công vụ với yêu cầu, tiến độ, chất lượng, hiệu quả cao nhất; lấy phục vụ Nhân dân làm mục tiêu thực thi công vụ. Hiện nay, đội ngũ công chức đang nỗ lực hết mình thực hiện nhiệm vụ và đã đạt được một số kết quả nhất định, đó là:

Thứ nhất, đại đa số công chức đều tuân thủ Hiến pháp, pháp luật và thực hiện đúng

(*) Trường Đại học Công nghệ thông tin và truyền thông - Đại học Thái Nguyên

thẩm quyền trong thực thi công vụ. Điều này giúp đảm bảo sự công bằng và minh bạch trong hoạt động của cơ quan nhà nước, đồng thời củng cố niềm tin của người dân vào hệ thống chính quyền. Theo Công bố kết quả Chỉ số hài lòng về sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước và Chỉ số cải cách hành chính năm 2024 thì “kết quả Chỉ số SIPAS năm 2024 đạt trung bình là 83,94%, tăng 1,28% so với năm 2023. Mức độ hài lòng của người dân đối với việc xây dựng, tổ chức thực hiện chính sách nói chung năm 2024 đạt 83,84%, tăng 1,35% so với năm 2023. Mức độ hài lòng về cung ứng dịch vụ hành chính công năm 2024 đạt 84,09%, tăng 1,12%”⁽²⁾.

Thứ hai, đội ngũ công chức Việt Nam nhìn chung đều có ý thức trách nhiệm hoàn thành công vụ với yêu cầu, tiến độ, chất lượng, hiệu quả cao nhất. Điều này thể hiện ở sự chuyên nghiệp và tận tâm trong công việc của công chức, góp phần tích cực vào sự phát triển của đất nước. Theo số liệu của Bộ Nội vụ: “Tổng hợp từ báo cáo của bộ, ngành, địa phương về kết quả xếp loại chất lượng công chức trong năm 2023 cho thấy, trong tổng số 254.757 công chức có 45.696 người hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ (chiếm tỷ lệ 22,88%); 165.939 người hoàn thành tốt nhiệm vụ (tỷ lệ 56,68%); 28.689 người hoàn thành nhiệm vụ (chiếm tỷ lệ 18,69%) và 14.733 người không hoàn thành nhiệm vụ (chiếm tỷ lệ 1,75%)”⁽³⁾. Những số liệu thống kê này cho thấy phần lớn công chức đều có ý thức trách nhiệm trong quá trình thực thi công vụ.

Thứ ba, đội ngũ công chức đều lấy phục vụ Nhân dân làm mục tiêu thực thi công vụ. Điều này chính là sự tận tâm, trách nhiệm và minh bạch trong thực thi công việc của công chức. Khi công chức hiểu rõ vai trò của mình là phục vụ Nhân dân thì họ sẽ nỗ lực hết mình để cải thiện chất lượng dịch vụ công, đáp ứng nhanh chóng và hiệu quả các nhu cầu của người dân: “Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đang dần thay đổi nhận thức, tư duy, hành động theo hướng quan tâm vì lợi ích, vì sự hài lòng của người dân và đáp ứng nhu cầu, mong đợi của người dân. Người dân, xã hội đang dần quan tâm, ủng hộ, giám sát, phản hồi ý kiến tích cực hơn đối với các cơ quan nhà nước để cùng xây dựng một nền hành chính phục vụ,

lấy người dân làm trung tâm, nâng cao sự hài lòng của người dân”⁽⁴⁾. Do đó, “nhìn nhận về chất lượng phục vụ của công chức, 90,06% cho rằng không có công chức gây phiền hà, sách nhiễu”⁽⁵⁾. Thái độ phục vụ của công chức tốt được thể hiện qua sự vui vẻ, niềm nở khi tiếp xúc với người dân; sự nhiệt tình, nhanh chóng trong giải quyết các công việc mà người dân cần và sự quan tâm tìm kiếm các cách thức giải quyết công việc sao cho đúng, đủ quy định pháp luật mà có lợi nhất cho người dân, thực hiện “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).

Mặc dù đã có nhiều cố gắng và nỗ lực to lớn, nhưng hiện nay hoạt động thực thi công vụ vẫn còn những hạn chế nhất định về ý thức trách nhiệm. Điều này thể hiện ở những điểm chủ yếu sau: Một bộ phận công chức, bao gồm cả cán bộ lãnh đạo, quản lý, có xu hướng đùn đẩy công việc, thiếu trách nhiệm trong thực thi công vụ. Điều này dẫn đến việc công việc bị trì hoãn hoặc không đạt chất lượng. Cố Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã từng nêu rõ: “Người sợ trách nhiệm thường rụt rè, do dự trong khi giải quyết công việc, không phát biểu rõ ràng, dút khoát ý kiến riêng của mình, không dám quyết đoán những việc thuộc phạm vi trách nhiệm và quyền hạn của mình”⁽⁶⁾. Đội ngũ công chức có những nhiệm vụ, quyền hạn cụ thể được pháp luật quy định. Vì vậy, họ cần phải có trách nhiệm thực hiện đúng và đầy đủ nhiệm vụ, quyền hạn được giao. Việc có những công chức không thực hiện đúng nhiệm vụ, quyền hạn được giao do không ý thức đầy đủ về trách nhiệm của mình, hoặc do vô ý hay cố ý vi phạm quy định vì nhiều mục đích khác nhau đã làm ảnh hưởng đến hoạt động của các cơ quan nhà nước, khiến cho trật tự của nền công vụ bị vi phạm, ảnh hưởng đến hiệu lực và hiệu quả hoạt động công vụ. Thủ tướng Chính phủ Phạm Minh Chính nhấn mạnh: “phải kiên quyết khắc phục tình trạng né tránh, đùn đẩy công việc, tâm lý e dè, sợ sai, sợ trách nhiệm, không dám tham mưu, đề xuất xử lý công việc”⁽⁷⁾.

Cùng với đó, một bộ phận công chức thiếu tinh thần phục vụ Nhân dân, không tận tâm trong giải quyết công việc, còn yếu kém trong giao tiếp, ứng xử với người dân, tổ chức

và đồng nghiệp, có những hành vi vi phạm bị xử lý kỷ luật gây ảnh hưởng đến uy tín của cơ quan, đơn vị, địa phương và hình ảnh của đội ngũ công chức... Trong hoạt động thực thi công vụ vẫn còn “một bộ phận cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức chưa gương mẫu, chưa thực sự tôn trọng ý kiến, kiến nghị của Nhân dân và giải quyết kịp thời các quyền, lợi ích hợp pháp, nguyện vọng chính đáng của người dân”⁽⁸⁾. Theo Công bố kết quả Chỉ số hài lòng về sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước và Chỉ số cải cách hành chính năm 2024, bên cạnh đại bộ phận công chức có ý thức trách nhiệm trong quá trình thực hiện nhiệm vụ thì vẫn còn “có 8,98% cho rằng có một số công chức gây phiền hà sách nhiễu và 0,96% cho rằng có nhiều công chức gây phiền hà sách nhiễu”⁽⁹⁾.

Tiếp đó, vẫn còn tình trạng công chức vi phạm kỷ luật và thiếu đoàn kết nội bộ làm ảnh hưởng tiêu cực đến môi trường làm việc và hiệu quả công việc. Theo số liệu thống kê: “Năm 2024 các bộ, ngành, địa phương đã xử lý kỷ luật 4.741 cán bộ, công chức, viên chức, trong đó có 390 cán bộ; 1.092 công chức và 6.313 viên chức”⁽¹⁰⁾. Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cao vi phạm đến mức phải kỷ luật, xử lý hình sự: “Trong năm 2024 tổng cộng 68 cán bộ thuộc diện Trung ương quản lý đã bị kỷ luật, trong đó Bộ Chính trị đã quyết định kỷ luật hai nguyên lãnh đạo chủ chốt của Đảng, Nhà nước”⁽¹¹⁾.

Những điều nêu trên cho thấy ý thức trách nhiệm trong thực thi công vụ của một bộ phận công chức còn hạn chế. Tất cả những hạn chế này cần được nhận diện rõ nguyên nhân để có giải pháp khắc phục, nâng cao ý thức trách nhiệm trong thực thi công vụ của đội ngũ công chức trong thời gian tới.

2. Một số giải pháp nâng cao ý thức trách nhiệm trong thực thi công vụ của đội ngũ công chức Việt Nam

Một là, hoàn thiện chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước trong hoạt động công vụ. Nghị quyết Đại hội ĐBTV lần thứ XIII của Đảng yêu cầu: “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, phục vụ Nhân dân và sự phát triển đất nước. Tăng cường kỷ luật, kỷ cương đi đôi với cải cách tiền lương, chế độ,

chính sách đãi ngộ, tạo môi trường, điều kiện làm việc để thúc đẩy đổi mới sáng tạo, phục vụ phát triển; có cơ chế lựa chọn, đào tạo, thu hút, trọng dụng nhân tài, khuyến khích bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn thử thách và quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung. Đồng thời, có cơ chế sàng lọc, thay thế kịp thời những người không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm pháp luật, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp, bị xử lý kỷ luật, không còn uy tín đối với nhân dân”⁽¹²⁾. Pháp luật đồng bộ, khả thi, công khai và minh bạch sẽ tạo ra môi trường công bằng, không thiên vị. Điều này giúp hạn chế các vi phạm về ý thức trách nhiệm trong thực thi công vụ do lợi dụng những kẽ hở pháp lý. Ngoài ra, việc hoàn thiện chính sách và pháp luật còn nhằm tăng cường vai trò giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội, cộng đồng dân cư và người dân góp phần đảm bảo sự minh bạch, trách nhiệm giải trình trong hoạt động công vụ của đội ngũ công chức.

Hai là, nâng cao nhận thức về ý thức trách nhiệm trong thực thi công vụ của đội ngũ công chức. Trước hết, cần tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng cần thiết cho công chức. Bên cạnh đó, việc xây dựng, thực thi các chính sách khuyến khích, khen thưởng kịp thời đối với những cá nhân có thành tích xuất sắc là rất quan trọng. Ngoài ra, cần có cơ chế giám sát, đánh giá hiệu quả công việc một cách minh bạch, công bằng để đảm bảo mọi công chức đều nhận thức rõ trách nhiệm, vai trò của mình trong việc phục vụ cộng đồng và đất nước. Tiếp tục thực hiện có hiệu quả Kết luận số 01-KL/TW ngày 18/5/2021 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW của Bộ Chính trị về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, trong đó đặc biệt chú trọng đạo đức công vụ, văn hóa công sở; nâng cao nhận thức, tăng cường hơn nữa công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống cho công chức, viên chức, góp phần xây dựng đội ngũ công chức, viên chức có lập trường, quan điểm, bản lĩnh chính trị vững vàng, có nhân cách, đạo đức cách mạng, liêm chính,

chí công vô tư; thực sự gương mẫu, tiêu biểu về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, luôn hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ được giao, đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới.

Ba là, xây dựng môi trường làm việc lành mạnh, thân thiện và chuyên nghiệp để thúc đẩy ý thức trách nhiệm trong thực thi công vụ của đội ngũ công chức. Môi trường làm việc là một trong những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến sự phát triển của công chức cũng như quyết định đến chất lượng, hiệu quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị. Vì vậy, mỗi cơ quan, tổ chức, đơn vị phải xây dựng môi trường làm việc thân thiện, hiệu quả, tạo điều kiện tốt cho công chức phát huy năng lực, làm việc có trách nhiệm và cống hiến hết mình cho cơ quan, tổ chức. Đồng thời, việc thiết lập các cơ chế giám sát, đánh giá công khai, minh bạch sẽ góp phần nâng cao trách nhiệm, hiệu quả làm việc. Cần khuyến khích văn hóa làm việc tích cực, nơi mà sự đóng góp và sáng kiến của từng cá nhân được ghi nhận, khen thưởng kịp thời, việc cải thiện điều kiện làm việc, chế độ đãi ngộ hợp lý sẽ tạo động lực mạnh mẽ để công chức thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

Bốn là, phát huy vai trò của đội ngũ công chức trong tự nâng cao ý thức trách nhiệm trong thực thi công vụ. Đào tạo kỹ năng tự quản lý và phát triển bản thân, giúp công chức chủ động nâng cao tinh thần trách nhiệm. Khuyến khích sáng tạo, đổi mới trong công việc, tạo điều kiện để công chức thấy rõ vai trò và trách nhiệm của mình. Tạo văn hóa tổ chức đề cao trách nhiệm, trong đó mỗi công chức đều nhận thức được vai trò của mình đối với sự phát triển chung. Để nâng cao ý thức trách nhiệm, cần thực hiện nguyên tắc “3 không: không nói không, không nói khó, không nói có mà không làm”, “4 có: có chỉ huy trực tiếp, có lực lượng thực hiện, có phương tiện phục vụ, có nguồn lực bảo đảm”, “5 rõ: rõ người, rõ việc, rõ tiến độ, rõ kết quả, rõ trách nhiệm”, “6 dám: dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám nói, dám đột phá sáng tạo và dám đương đầu với khó khăn thử thách”⁽¹³⁾. Đây cũng là cơ sở để lựa chọn, giữ lại những công chức thực tài để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao trong quá trình thực thi công vụ.

Cốt lõi nhất trong tinh gọn bộ máy là nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức để thực sự đáp ứng được yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới. Do đó, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức liêm chính, có ý thức trách nhiệm trong thực thi công vụ là một trong những giải pháp quan trọng nhằm góp phần hiện thực hóa nền công vụ hướng tới phục vụ Nhân dân và đất nước, đáp ứng yêu cầu phát triển của dân tộc trong bối cảnh thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị thật sự tinh, gọn, mạnh, hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả./.

Ghi chú:

(1) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 5, Nxb CTQG-ST, H.2011, tr.68.

(2), (4), (5), (9) Minh Minh, *Công bố kết quả Chỉ số hài lòng về sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước và Chỉ số cải cách hành chính năm 2024*, <https://moha.gov.vn>, đăng ngày 06/4/2025.

(3) VOV.VN, *571 cán bộ, công chức bị kỷ luật trong năm 2024*, <https://vov.vn/>, đăng ngày 16/10/2024.

(6) Nguyễn Phú Trọng, *Kiên quyết, kiên trì đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, góp phần xây dựng Đảng và Nhà nước ta ngày càng trong sạch, vững mạnh*, Nxb CTQG-ST, H.2023, tr.476.

(7) Nguyễn Thu Phương - Phạm Mạnh, *Thực trạng virut sợ trách nhiệm trong đội ngũ cán bộ*, <https://tuoitrethudo.vn/bai-1-thuc-trang-vi-rut-so-trach-nhiem-trong-doi-ngu-can-bo-238738.html>, đăng ngày 06/11/2023.

(8), (12) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, Nxb CTQG-ST, H.2021, tr.89; tr.178-179.

(10) Thành Chung, *Bộ Nội vụ: Kỷ luật gần 5.000 cán bộ, công chức, viên chức trong năm 2024*, <https://tuoitre.vn>, đăng ngày 21/12/2024.

(11) <https://vnexpress.net/>, Viết Tuân, *68 cán bộ diện Trung ương quản lý bị kỷ luật năm 2024*, <https://vnexpress.net>, đăng ngày 31/12/2024.

(13) Cao Minh Công, *Nâng cao chất lượng công chức trong thực thi công vụ đáp ứng yêu cầu phát triển trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc*, Tạp chí Quản lý nhà nước, số 350 (tháng 3/2025), tr.13.