

CÔNG CHỨC VÀ VẤN ĐỀ QUẢN TRỊ BẢN THÂN

NGUYỄN HỮU KHIỂN (*)

Tóm tắt: Cấu trúc quản trị bản thân và điều chỉnh nhận thức, hành vi của công chức trong hoạt động công vụ rất đa dạng. Môi trường công vụ với những hoạt động, quan hệ của công chức tạo nên các yếu tố cấu trúc kiểm soát nhận thức và hành động của họ. Bài viết phân tích và làm rõ các vấn đề tự do và khuôn khổ, quản trị bản thân của công chức hiện nay.

Từ khóa: Cấu trúc; công vụ; quản trị bản thân.

Abstract: There is a diversified range of the structure of self-management as well as perceptions and behaviors of civil servants in public service activities. Public service environment with the activities performed by and relationships among civil servants creates the structural elements that govern their perceptions and actions. This paper analyzes the existing issues of freedom and self-management practices among civil servants.

Keywords: Structure; public service; self-management.

Ngày nhận bài: 22/12/2023 Ngày biên tập: 28/12/2023 Ngày duyệt đăng: 22/02/2024

1. Tự do và khuôn khổ

Con người luôn khao khát tự do, vì tự do là môi trường lý tưởng và mơ ước, đồng thời là điều tốt nhất cho mỗi con người thể hiện năng lực, phẩm chất, ý chí và mong muốn trong cuộc đời. Tự do, nghĩa là không bị ngăn cản bởi bất kỳ một yếu tố nào khi thể hiện suy nghĩ và hành động của chính bản thân. Tự do còn có nghĩa là không bị chia sẻ ước nguyện sở hữu hoặc không bị áp đặt trong khuôn khổ hành vi.

Con người còn là thực thể của xã hội, nên tính hạn chế của tự do càng thể hiện là có giới hạn. Nếu tự do có nghĩa tuyệt đối (không có giới hạn nào), thì muốn có nó, mỗi cá nhân không bao giờ được thụ hưởng nó một cách đầy đủ, mãi nguyên về sự tự do. Ước nguyện về tự do của con người luôn bị hạn chế về năng lực của chính bản thân và những tác động khách quan, chủ quan. Khách quan là những gì bên ngoài, chủ quan là chính bản thân mỗi người. Nên yếu tố khách quan có rất nhiều theo phạm vi, tính chất, thang bậc khác nhau.

Trong thiết chế xã hội, con người càng phải có những giới hạn, khuôn khổ của tự do. Con người bị ràng buộc vào thể chế một cách khách quan và chế độ xã hội tạo cho con người kiểu tự do của chế độ đó theo phạm vi rộng hay hẹp, tiến bộ hay lạc hậu, xu hướng mở hay đóng... Ở Việt Nam, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khơi nguồn, khơi dậy và hướng dẫn Nhân dân ta đấu tranh để đòi lấy tự do theo con đường dân chủ. Người nói “Không có gì quý hơn độc lập tự do” là muốn dân ta thoát khỏi cảnh nô lệ, để trở thành công dân tự do. Đó là tự do chính trị rộng mở, không phải với nghĩa vô hạn. Có tự do chính trị, sẽ có tự do kinh tế, văn hóa và tư tưởng trong khuôn khổ của chủ nghĩa xã hội. Nhưng muốn có tự do phải đấu tranh giành lại những gì thuộc về chế độ ta theo đuổi. Không thể có tự do vô hạn được thể hiện ở sự ràng buộc tự do trong mối quan hệ cá nhân với cá nhân, cá nhân với tập thể, tổ chức và địa vị của họ trong hệ thống chính trị. Tính hạn chế của tự do cũng là tiêu chí hướng tới của xã hội, chứ không phải vô hạn như C.Mác và Ph.Ăng-ghe-n đã chỉ ra sự phát triển tự do của mỗi người là điều kiện cho sự phát triển tự do của tất cả mọi người.

(*) GS.TS; nguyên Phó Giám đốc Học viện Hành chính Quốc gia

1.1. Khuôn khổ và định chế kiểm soát cá nhân

Trong suốt cuộc đời, con người thường không ổn định trong một vị trí. Họ phải thay đổi phương thức, trách nhiệm trong tiến trình vận động của thời gian. Mỗi vị trí họ nhận được đều có công thức xã hội để lựa chọn cái gọi là tự do, trong đó xuất hiện những giới hạn, chủ yếu là những quy tắc, tập quán, luật lệ xã hội. Do sự đan xen giữa ước vọng tự do và những ràng buộc, mỗi cá nhân sẽ hình thành một phẩm chất có tính điều chỉnh nhận thức và hành vi. Đó là kiểm soát bản thân (kiểm soát hành vi). Như vậy, tự do trong hành vi của con người luôn bị hạn chế bởi chính tính xã hội của họ. Qua đó, hành vi của con người có giá trị tự do, có đẹp và có đáng ngưỡng mộ hay không đều được lăng kính xã hội phán xét. Theo đó, người thỏa mãn tự do bản thân, coi thường suy nghĩ của người khác, của tổ chức đều bị xã hội lên án, phê phán. Vì thực chất cái tự do đó đã bộc lộ sự vô thức xã hội, nó không thể trở thành giá trị để đạt tới văn hóa trong tự do. Tự do bị phụ thuộc vào các quy tắc thể chế, nhất là khi nhà nước xuất hiện. Như vậy tự do nào phù hợp với thể chế (sự ràng buộc) nhất, mới là tự do xác đáng nhất.

1.2. Kiểm soát hành vi - tiền đề của quản trị bản thân

Tiền đề của quản trị bản thân là sự kiểm soát hành vi của con người (kiểm soát bản thân). Vì thế, quản trị cũng là hình thái của sự kiểm soát. So với sự quản trị, kiểm soát mang tính một chiều; quản trị mang tính sâu sắc hơn về tư duy, có tính trách nhiệm xã hội cao hơn so với sự kiểm soát. Nếu kiểm soát mang tính tâm lý, tự thân, thì quản trị bản thân lại mang tính trách nhiệm, tính đấu tranh nội tại của lựa chọn, thậm chí còn tự vấn bản thân về danh dự, lương tâm trước khi hành động. Đó chính là bản chất xã hội của hành vi cá nhân.

Vấn đề “quốc pháp, gia quy” là quy tắc thực hiện hành vi mang tính thể chế, ràng buộc, làm cho con người không thể tự do theo chủ thể. Hay vấn đề “phép nước, lệ làng” nếu xét dưới giác độ quản trị bản thân, đó là quy tắc, thể chế vừa là ràng buộc, vừa mang tính giáo dục. Trong quản trị bản thân có yếu tố giải pháp và trách nhiệm, tôn trọng người khác; có ý thức tự giác chấp nhận... để tạo ra sự định hình như lập trường, quan điểm hoặc

tạo sự kiểm chế hành vi cho hành động. Do đó, quản trị bản thân và giữ gìn giá trị xã hội luôn đồng hành với nhau.

Kiểm soát bản thân không phải tự nhiên hình thành mà cần phải có quá trình liên hệ, giao thoa giữa chủ thể (cá nhân) và thiết chế (tổ chức). Con người từ khi biết nhận thức ở mức đơn giản, sơ khai đã được định hướng nhận thức mang tính tổ chức. Nghĩa là tự do của con người đã bao hàm “tự do trong khuôn khổ” đậm yếu tố thể chế. Quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin cho rằng: tự do nghĩa là nhận thức được cái tất yếu - là những quy luật khách quan trong tự nhiên và xã hội để hành động cho phù hợp với lợi ích xã hội và con người mà không vi phạm quy luật, để không bị quy luật trừng phạt lại. Nghĩa là muốn có tự do phải có nhận thức; muốn có tự do phải trong khuôn khổ pháp luật - tức là trong tự do đã bao hàm yếu tố bị giới hạn. Trong xã hội có luật pháp, thực trạng tưởng như là nghịch lý nhưng thể hiện tính logic của cuộc sống. Người chấp hành pháp luật cho dù tự giác hay bất đắc dĩ đều là người tự do, bởi khi đó họ không bị kiểm soát bởi quy chế, thể chế. Ngược lại, tự do ngoài khuôn khổ pháp luật thì chỉ là không nhận thức được cái tất yếu - hay là sự tự do mù quáng như các nhà kinh điển của chủ nghĩa Mác - Lênin đã nêu ra⁽¹⁾.

2. Quản trị bản thân của công chức

Vấn đề đặt ra là tại sao công chức có liên quan tới trạng thái quản trị bản thân? Theo quan niệm của tác giả, công chức thuộc nhóm nhân lực lao động đặc thù của thể chế chính trị. Đó là nhóm lao động mang tính nghề nghiệp đặc thù và có tính xã hội sâu sắc. Sự lan tỏa ảnh hưởng từ sản phẩm lao động của công chức mang sứ mệnh xã hội to lớn. Nếu công chức được giao nhiệm vụ soạn thảo chính sách liên quan đến quyền sở hữu, đến quyền kinh doanh, hay chế tài của một nhóm hành vi vi phạm... thì những chính sách này đều tác động đến đời sống xã hội. Mỗi hoạt động của công chức trong hoạt động công vụ đều liên quan đến xã hội hay nhóm người mang theo hướng tích cực hay tiêu cực, mở rộng hay hạn chế, quyền hay nghĩa vụ... Khi đó, họ cần có sự kiểm soát bản thân từ các khía cạnh: làm việc trách nhiệm, cẩn thận hay cầu thả; cân nhắc tính công bằng hay thể nào cũng được;

làm việc theo trách nhiệm mà không cần sự khen ngợi hay do dự sợ không ai biết sự cống hiến của bản thân...? Những khía cạnh này có thể là những xung đột nội tại mà công chức phải kiểm soát để có sự lựa chọn.

Trong cuộc đời công chức luôn có sự thay đổi vị trí việc làm, sự thăng tiến của bản thân. Vì vậy, mỗi sự thay đổi hay thăng tiến, tính chất và mức độ quản trị bản thân sẽ khác nhau. Mỗi vị trí công vụ tính chất của sự kiểm soát bản thân thể hiện yêu cầu xã hội sẽ khác nhau. Công chức giữ chức vụ càng cao thì sự kiểm soát bản thân càng có yêu cầu cao hơn về trách nhiệm xã hội.

Cấu trúc quản trị bản thân của công chức sẽ điều chỉnh nhận thức và hành vi của công chức trong hoạt động công vụ. Môi trường công vụ với những hoạt động, quan hệ xã hội của công chức tạo nên các yếu tố cấu trúc kiểm soát nhận thức và hành động. Có thể nêu ra một số quan hệ tạo nên cấu trúc, mà trong đó rất cần sự kiểm soát bản thân.

Thứ nhất, ý thức trách nhiệm trong điều kiện làm việc độc lập, biệt phái, thiếu sự liên hệ với tổ chức và đồng nghiệp.

Báo cáo kết quả công tác của công chức sẽ thể hiện rõ mức độ kiểm soát bản thân trong quá trình thực thi công vụ. Có 04 tình huống xảy ra: 1) Báo cáo và kết quả phù hợp với nhau; 2) Báo cáo và kết quả không phù hợp; 3) Báo cáo có, kết quả không; 4) Báo cáo vòng vo không đi vào yêu cầu của tổ chức...).

Thứ hai, ý thức, tình cảm, trách nhiệm trong hợp tác công vụ.

Kết quả lao động của công chức thường liên quan đến hiệu quả lao động của đồng nghiệp. Thậm chí, qua nhiều mắt xích tổ chức, tính xã hội của lao động công vụ làm cho công chức thể hiện được yếu tố phẩm chất cá nhân, trong đó quan trọng nhất là hành vi quan hệ ứng xử.

Thứ ba, yếu tố cơ hội thăng tiến công vụ.

Vị trí việc làm của công chức vừa có tính ổn định, vừa có tính biến động. Ổn định là theo nhiệm vụ thường nhật; biến động là yêu cầu sự thay đổi khi tổ chức sắp xếp, bố trí công tác và thiết kế nhân sự. Lựa chọn con người phù hợp với yêu cầu của tổ chức là sự biến động khách quan; là trách nhiệm của tổ chức và người đứng đầu. Khi đó, cả công

chức ở cấp bậc chuyên viên và người đứng đầu đều đối mặt với sự quản trị bản thân. Đó là sự tác động đa chiều đối với mỗi cá nhân theo chức trách phải lựa chọn. Vì vậy, sự công bằng, khách quan, tính kế hoạch hay sự chia sẻ rất cần cho quản trị bản thân. Những nơi biểu hiện sự mất đoàn kết, thậm chí khiêu khích vì nhiều lý do đều thể hiện ở mặt hạn chế xuất hiện từ các cá nhân trong quá trình thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao.

Thứ tư, yếu tố quan hệ ứng xử trước lợi ích.

Lợi ích là một khái niệm kinh tế - xã hội thông thường. Lợi ích cũng là mục đích phấn đấu của mỗi cá nhân. Bởi nó là nguồn gốc, nguyên nhân của sự tồn tại. Nhưng lợi ích cũng mang tính xã hội sâu sắc. Vì thế, có lợi ích chính đáng, lợi ích xứng đáng thì mọi người đều phấn đấu cho chất lượng thực thi công vụ thực sự hiệu quả để có thu nhập cao hơn. Đó là sự kiểm soát bản thân để có lợi ích chính đáng mà xã hội và Nhân dân trao cho thông qua các chính sách của Nhà nước.

Thứ năm, phải xử lý mối quan hệ riêng tư gắn với công vụ.

Quan hệ riêng tư gắn với công vụ không phải lúc nào cũng là tiêu cực. Nó còn nhiều biểu tượng nhân bản. Trong quản trị bản thân, một khi công - tư còn tồn tại trong nhận thức thì việc xử lý cũng có nhiều phương thức, cách ứng xử chỉ đạo hành động. Một khi xác định nhiệm vụ công vụ là quan trọng thì sẽ trở thành nhiệm vụ đơn thuần theo quy trình, nhưng cũng có thể để lại hệ lụy tình cảm và tâm lý trong quan hệ riêng tư. Ngược lại, nếu coi công vụ là việc riêng thì tầm ảnh hưởng chức vụ và các tình tiết giao thoa về pháp lý để xử lý có lợi cho cá nhân sẽ gây bất lợi cho công việc và xã hội. Một trong những lỗi nguy hiểm của công chức là coi việc tư lẫn át việc công, dẫn đến có hành vi "lợi dụng chức vụ, quyền hạn... để trục lợi".

3. Quản trị bản thân có tính khoa học

Quản trị bản thân là khoa học nghiên cứu con người. Mỗi vị thế của con người trong xã hội có những mối liên hệ, quan hệ tác động nhân quả và con đường hình thành khác nhau của nhóm phẩm chất. Những khái niệm liên quan đến quản trị bản thân như: tự nhận thức; mục đích, mục tiêu hành động; con người và xã hội, tự thân vận động;

phê bình và tự phê bình... tuy nhiên các khái niệm thường giao thoa giữa các khoa học khác nhau.

Trong hoạt động thực tiễn đã từng có rất nhiều hình thức hoạt động mang tính điều chỉnh nhận thức và hành vi, liên quan trực tiếp hay gián tiếp tới quan niệm về quản trị bản thân.

Trong quá trình hoạt động công vụ, công chức được trải qua các lớp đào tạo, các khóa huấn luyện, tập huấn về sự rèn luyện chuyên môn, bồi dưỡng ý chí và kiểm soát hành vi. Những yếu tố thể chế đã thể hiện rằng quản trị bản thân của công chức vừa là một khoa học, vừa thể hiện tính giáo dục hướng tới nền

công vụ tiến bộ nhất ở trong từng giai đoạn nhất định. Mỗi giai đoạn cách mạng đều có những quy định điều chỉnh. Nhưng nó còn thể hiện ở mặt chuẩn mực có tính hành chính “xơ cứng” về thời gian là đặc trưng công vụ với hình thái “quan liêu cổ điển”: thực thi công vụ lấy chuẩn mực giờ giấc là một trong những phẩm chất không thể xao nhãng và đối lập với phong cách trì trệ của một bộ phận công chức trong giờ hành chính./.

Ghi chú:

C.Mác và Ph.Ăngghen, *Toàn tập*, tập 3, Nxb CTQG-ST, H.1995, tr.228 -229.

ĐỔI MỚI TỔ CHỨC VÀ HOẠT ĐỘNG CỦA CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG ĐÁP ỨNG YÊU CẦU QUẢN TRỊ NHÀ NƯỚC Ở VIỆT NAM (tiếp theo trang 30)

Tiếp cận quản trị địa phương trong đổi mới hoạt động CQĐP hướng đến bảo đảm quyền tự do của người dân và sự tham gia của người dân với các công việc của CQĐP một cách dân chủ, đối thoại, thúc đẩy sự phát triển bền vững về kinh tế, xã hội và môi trường. Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và sử dụng công nghệ thông minh, kết nối và vận hành thông suốt các phần mềm quản lý tác nghiệp trong hoạt động của CQĐP để từng bước mở rộng việc cung cấp các loại hình dịch vụ công tại địa phương, cơ sở.

Quản trị địa phương có vai trò định hướng cho quá trình phát triển kinh tế - xã hội của địa phương thông qua xác định tầm nhìn chiến lược, xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển, trực tiếp quản lý các công việc của địa phương, khai thác và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực của địa phương; tổ chức thực thi pháp luật, triển khai thực hiện các quyết định cơ quan nhà nước cấp trên đối với địa phương, phản ánh tâm tư nguyện vọng, lợi ích của Nhân dân và tạo điều kiện để Nhân dân có nhiều cơ hội tham gia vào công việc của chính quyền; chăm lo đời sống vật chất và tinh thần của Nhân dân địa phương, thực hiện công bằng và bình đẳng xã hội tại địa phương.

Tăng cường kiểm tra, thanh tra, nghiên cứu và quy định phù hợp việc sáp nhập cơ

quan kiểm tra, thanh tra của Đảng và chính quyền để không chồng chéo (như sáp nhập cơ quan thanh tra và cơ quan kiểm tra của Đảng), giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức thành viên của Mặt trận đối với CQĐP. Thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở; làm tốt công tác tiếp dân, xử lý dứt điểm các đơn thư, kiến nghị, khiếu nại, tố cáo của công dân./.

Ghi chú:

(1) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb CTQG-ST, H. 2021, tr. 178.

(2) Ban Chấp hành Trung ương, *Nghị quyết số 27/NQ-TW ngày 09/11/2022 về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới*.

(3) Trần Thị Diệu Oanh, *Phân định thẩm quyền các cấp chính quyền địa phương*, Nxb CTQG-ST, H.2022.

(4) Trần Thị Diệu Oanh, *Tác động của phân cấp quản lý và địa vị pháp lý của chính quyền địa phương*, Nxb CTQG-ST, H.2013.

(5) Trần Thị Diệu Oanh (sách chuyên khảo), *Minh bạch hóa hoạt động chính quyền địa phương ở Việt Nam hiện nay*, Nxb CTQG-ST, H.2014.