

(Bài dự thi giải búa liềm vàng)

NHỮNG YÊU CẦU VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO VĂN HÓA ỨNG XỬ CỦA NGƯỜI CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ TRONG NGÀNH KIỂM SÁT

1. Đặt vấn đề

Ngày 02/8/2007, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 129/QĐ-TTg về việc ban hành Quy chế văn hoá công sở tại các cơ quan hành chính nhà nước. Tiếp đến ngày 27/12/2018 Thủ tướng Chính phủ ban quyết Quyết định số 1847/QĐ-TTg về phê duyệt đề án văn hóa công vụ. Mục đích của việc thực hiện văn hoá công sở nhằm để kế thừa và phát huy những tinh hoa văn hóa của dân tộc, bảo đảm tính trang nghiêm và hiệu quả hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước, xây dựng phong cách ứng xử chuẩn mực của cán bộ, công chức, viên chức trong hoạt động công vụ, hướng tới mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có phẩm chất đạo đức tốt, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao¹. Để thực hiện quy tắc ứng xử có hiệu quả, ngày 31/3/2014, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân (VKSND) tối cao cũng đã ban hành Chỉ thị số 05/CT-VKSTC-TTr về tăng cường kỷ cương, kỷ luật công vụ và trật tự nội vụ trong ngành KSND. Tiếp đến ngày 05/6/2019, Viện KSND tối cao ban hành công văn số 2406/VKSTC-V16 về việc phát động phong trào thi đua “*Cán bộ, công chức, viên chức thi đua thực hiện văn hóa công sở*”: Yêu cầu cán bộ, công chức, viên chức trong toàn ngành Kiểm sát khi làm việc phải tự chỉnh đốn tác phong, không hút thuốc lá trong công sở, không uống rượu, bia trong giờ hành chính, sắp xếp hồ sơ, tài liệu thật khoa học, phải thể hiện đúng quy tắc ứng xử nói chung và của ngành Kiểm sát nhân dân nói riêng, có đầy đủ phù hiệu, cấp hiệu, bảng tên và mặc đúng trang phục của Ngành. Luôn thể hiện thái độ điềm tĩnh, mẫu mực, phải thực hiện đầy đủ các thao tác nghiệp vụ theo quy chế ngành Kiểm sát².

Như vậy, trong giai đoạn xây dựng Nhà nước pháp quyền và cải cách tư pháp, việc nghiên cứu quy tắc văn hóa ứng xử của cán bộ lãnh đạo, quản lý trong xã hội nói chung và trong ngành Kiểm sát nói riêng có ý nghĩa pháp lý rất to lớn về chính trị- xã hội, cũng như ý nghĩa khoa học trong thực tiễn. Bởi vì, văn hóa ứng xử của cán bộ lãnh đạo, quản lý được thể hiện ở việc thông qua phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, phong cách làm việc, lãnh đạo, quản lý đội ngũ cán bộ, Kiểm sát viên.

2. Nội dung văn hóa của người cán bộ lãnh đạo, quản lý.

Nội dung văn hóa của người cán bộ lãnh đạo, quản lý nó được thể hiện rõ nét ở thái độ, cách thức hành xử của người lãnh đạo, quản lý đối với quyền lực được trao để thực hiện nhiệm vụ đối với cán bộ, Kiểm sát viên (KSV) nếu có thái độ đúng đắn đối với quyền lực nhà nước được giao để thực hiện các mục tiêu chính trị vì lợi ích chung của tập thể, xã hội thì đó là một điều tốt đẹp cho quốc gia, dân tộc và cho ngành Kiểm sát nhân dân. Còn ngược lại, nếu xem quyền lực là đặc quyền riêng mà mình được hưởng nên có những ứng xử theo hướng quan liêu, lạm quyền, ích kỷ, vụ lợi của quốc gia, dân tộc. Đây là những nguy cơ tai hại cho sự tồn vong và phát triển của chế độ chính trị và sự vững mạnh của đất nước. Sử dụng quyền lực của người cán bộ lãnh đạo, quản lý và đặc biệt là quyền lực nhà nước cần phải được thực hiện trên nền tảng văn hóa, đảm bảo tính chân - thiện - mỹ mới có thể đảm bảo tính chính đáng của sử dụng quyền lực nhà nước.

3. Những yêu cầu văn hóa của người cán bộ lãnh đạo, quản lý trong ngành Kiểm sát nhân dân.

Để hình thành nền văn hóa của người cán bộ lãnh đạo, quản lý trong ngành Kiểm sát nhân dân và xây dựng một nhà nước pháp quyền là một nhu cầu có tính tất yếu và là quy luật đối với quốc gia vì nền tư pháp hình sự, dân sự, thi hành án, là lĩnh vực quan trọng và trực tiếp liên quan đến sự dân chủ, nhân đạo, sự ổn định của trật tự pháp luật và pháp chế xã hội chủ nghĩa, cũng như các quyền tự do của

con người với tư cách là giá trị xã hội cao quý nhất của nền văn minh nhân loại thì người cán bộ lãnh đạo, quản lý trong ngành Kiểm sát nhân dân cần phải thực hiện tốt một số yêu cầu sau:

Một là, với vị trí, vai trò quan trọng của người cán bộ lãnh đạo, quản lý bản thân người cán bộ lãnh đạo, quản lý phải xác định rõ trách nhiệm của mình đối với sự phát triển của cơ quan, đơn vị để đề ra những biện pháp quản lý, chỉ đạo, điều hành cơ quan, đơn vị một cách khoa học, khơi dậy tính tích cực chủ động, sáng tạo trong việc thực thi nhiệm vụ của cán bộ, KSV. Điều này đòi hỏi người cán bộ lãnh đạo, quản lý phải có một cách nhìn khách quan, toàn diện tránh chủ quan duy ý chí, nắm chắc các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước mới có thể đề ra kế hoạch hoạt động của cơ quan, đơn vị một cách phù hợp.

Hai là, người cán bộ lãnh đạo, quản lý phải có thái độ đúng đắn, công tâm đối với những hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ của cơ quan, đơn vị, phải xác định nguyên nhân là xuất phát từ đâu? Có thể xuất phát từ chính uy tính của người cán bộ lãnh đạo, quản lý, từ phương thức điều hành, cách ứng xử đối với cấp dưới? hay sự lỏng lẻo trong kỷ luật như không có kế hoạch khoa học hoặc từ việc đánh giá kết quả công việc còn mang tính cào bằng, thiên vị nể nang, mất đoàn kết. Để từ đó có biện pháp đánh giá, nhận xét cán bộ, KSV trong đơn vị để khen thưởng, kỷ luật công minh trong hoạt động quản lý, điều hành.

Ba là, động cơ trong hoạt động quản lý, điều hành phải trong sáng và vì lợi ích chung của cơ quan, đơn vị, không thể xem quyền lực được trao là cơ hội để thể hiện quyền lực, để lôi kéo tạo phe cánh, để vụ lợi cho bản thân. Nếu không đảm bảo được điều này sẽ dẫn đến cách hành xử không phù hợp với văn hóa của người cán bộ lãnh đạo, quản lý như: trù dập người có ý kiến trái với ý kiến mình cho dù ý kiến đó là để góp phần xây dựng tập thể.

Bốn là, người cán bộ lãnh đạo, quản lý phải có thái độ, trách nhiệm đối với công việc được giao để phát huy hết năng động, sáng tạo, tính tích cực của cán bộ,

KSV trong cơ quan, đơn vị phải có thái độ hành xử đúng đắn với cái đúng, cái sai để biết lên tiếng và ủng hộ cái đúng, phê phán, đấu tranh với cái sai để khắc phục qua đó góp phần hoàn thiện và nâng cao chất lượng công tác thực hành quyền công tố, kiểm sát các hoạt động tư pháp của cơ quan, đơn vị nhằm đấu tranh phòng chống các loại tội phạm phục vụ nhiệm vụ tình hình chính trị tại địa phương.

Năm là, người cán bộ lãnh đạo, quản lý phải thường xuyên học hỏi, trao đổi và củng cố kiến thức về pháp luật, cũng như trình độ, giỏi về chuyên môn nghiệp vụ để hạn chế đến mức thấp nhất những sai lầm, thiếu sót có thể xảy ra trong quá trình giải quyết các vụ án (vụ việc) hình sự, dân sự, hành chính, kinh doanh thương mại và thi hành án hình sự, dân sự như: (khi ban hành các văn bản, các quyết định, áp dụng các biện pháp cưỡng chế hoặc các thủ tục tố tụng trong các giai đoạn phải cụ thể tương ứng của hoạt động giải quyết các vụ án, vụ việc);

Sáu là, người cán bộ lãnh đạo, quản lý phải thường xuyên nghiên cứu, sách, báo để luôn có được các thông tin đầy đủ và sự hiểu biết xã hội trong cuộc sống và trên cơ sở đó không những có thể nắm bắt được tâm lý của cán bộ, KSV cũng như các tầng lớp, đối tượng khác nhau trong xã hội mà còn phải xử lý được từng tình huống cụ thể trong từng vụ án, vụ việc hình sự, dân sự, hành chính, kinh doanh thương mại, các vụ, việc thi hành án hình sự, dân sự khi có liên quan đến mỗi tầng lớp, đối tượng tương ứng;

Bảy là, người cán bộ lãnh đạo, quản lý phải có bản lĩnh, ý chí kiên cường và trung thực, thẳng thắn nhưng hết sức khéo léo để đấu tranh vì lẽ phải, vì thắng lợi cuối cùng của các lý tưởng tự do và công lý mà không run sợ trước bất kỳ sự đe dọa của thế lực thù địch hay những kẻ lợi dụng chức quyền nào vì động cơ vụ lợi cá nhân.

Tám là, người cán bộ lãnh đạo, quản lý phải thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, tham gia sinh hoạt và chấp hành đầy đủ nghĩa vụ ở nơi cư trú, chịu sự giám sát của tổ chức đảng, chính quyền, đoàn thể và nhân dân. Phải tham gia tuyên truyền,

phổ biến, giáo dục pháp luật và các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước đến nhân dân và không được can thiệp trái pháp luật vào hoạt động của các cơ quan, tổ chức, cá nhân nơi cư trú; không tham gia, xúi giục, kích động, bao che các hành vi trái pháp luật.

Chín là, người cán bộ lãnh đạo, quản lý phải xây dựng gia đình có văn hóa; thực hiện nghiêm chỉnh quyền và nghĩa vụ công dân; có nếp sống văn hóa theo phong tục tập quán và truyền thống Việt Nam, phải tuyên truyền, giáo dục, vận động các thành viên trong gia đình chấp hành nghiêm chỉnh chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, không được để các thành viên trong gia đình lợi dụng danh nghĩa của bản thân để vụ lợi và không được tổ chức cưới hỏi, ma chay, mừng thọ, sinh nhật, tân gia và các việc khác xa hoa, lãng phí hoặc để vụ lợi.

4. Một số giải pháp để nâng cao năng lực, hiệu quả văn hóa của người cán bộ lãnh đạo, quản lý trong ngành Kiểm sát nhân dân.

Một là, người cán bộ, lãnh đạo, quản lý phải tuyệt đối trung thành với tổ quốc, với nhân dân, với Đảng Cộng Sản Việt Nam. Nghiên cứu, nắm vững hệ thống các nguyên tắc cơ bản và kiên quyết bảo vệ chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh. Gương mẫu về đạo đức, lối sống; cần kiệm, liêm chính, chí công, vô tư, không tham nhũng và cương quyết đấu tranh chống tham nhũng; trung thực, không cơ hội. Có lập trường tư tưởng vững vàng, quan điểm đúng đắn, chính kiến rõ ràng những vấn đề mới, khó, phức tạp, nhạy cảm. Chủ động ngăn chặn, phản bác các thông tin quan điểm xuyên tạc, sai trái thù địch.

Hai là, người cán bộ, lãnh đạo, quản lý phải thực hiện phong cách lãnh đạo khoa học, dân chủ sát thực tiễn hiệu quả; thực sự là hạt nhân đoàn kết. Quy tụ, tạo động lực và phát huy trí tuệ tập thể. Chỉ đạo quyết liệt, hiệu quả công tác thực hành quyền công tố, kiểm sát các hoạt động tư pháp, ứng dụng các thành tựu khoa học, công nghệ.

Ba là, người cán bộ lãnh đạo, quản lý phải sẵn sàng nhận và nỗ lực hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ khi được phân công. Tâm huyết, tận tụy với công việc. Tích cực giải quyết các vụ án, vụ việc phức tạp, bức xúc, tồn đọng kéo dài; chủ động, kịp thời xử lý có hiệu quả các vụ án, vụ việc đột xuất xảy ra tại địa phương nơi mình phụ trách.

Bốn là, người cán bộ lãnh đạo, quản lý phải giữ vững nguyên tắc, dân chủ, công tâm, khách quan, công khai minh bạch trong công tác cán bộ. Chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ kế cận. Chủ động, tích cực phát hiện, thu hút, trọng dụng người có đức, có tài. Bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì sự nghiệp của Đảng vì lợi ích của ngành.

Năm là, người cán bộ lãnh đạo, quản lý phải không ngừng học tập, tu dưỡng; rèn luyện, trau dồi đạo đức cánh mạng. Mẫu mực về đạo đức, lối sống. Thực sự cần, kiệm, liêm chính, trí công vô tư; trung thực, giản dị, thản thản, chân thành.

Sáu là, người cán bộ lãnh đạo, quản lý phải chống độc đoán, chuyên quyền, quan liêu, xa dân, thờ ơ, vô cảm trước những khó khăn thách thức. Định kiến với người góp ý, phê bình; can thiệp không đúng thẩm quyền, trách nhiệm, trái quy định vào công tác cán bộ; đề bạt, bổ nhiệm, bố trí cán bộ không đủ tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định, nhất là đối với người nhà, người thân.

5. Kết luận

Trong bối cảnh đất nước ta đang triển khai mạnh mẽ các chủ trương, định hướng của Đảng về cải cách tư pháp; về xây dựng, chỉnh đốn Đảng, ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống; kiện toàn công tác cán bộ, việc xây dựng văn hóa ứng xử của người cán bộ lãnh đạo, quản lý trong ngành Kiểm sát nhân dân là hết sức quan trọng có ý nghĩa và cần thiết. Nhằm quy định những chuẩn mực đạo đức, quy tắc ứng xử để mỗi người cán bộ lãnh đạo, quản lý

rèn luyện, tu dưỡng và phấn đấu xây dựng nền tư pháp trong sạch, vững mạnh, xứng đáng với niềm tin của Đảng, Nhà nước và Nhân dân.

Tài liệu tham khảo:

1. Quyết định số 129 ngày 02/8/2007 của Chính phủ ban hành quy chế văn hóa nơi công sở; Quyết định số 1847 ngày 27/12/2018 của Thủ tướng Chính Phủ về phê duyệt đề án văn hóa công vụ;

2. Chỉ thị số 05 ngày 31/3/2014 của Viện trưởng VKSND tối cao về tăng cường kỷ cương, kỷ luật công vụ trong ngành Kiểm sát;

Tác giả bài viết: Lê Văn Quang, Viện KSND huyện Lộc Ninh, tỉnh Bình Phước.