

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

HỒNG THẾ VINH

VẤN ĐỀ ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ  
CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ VÙNG DUYÊN HẢI  
NAM TRUNG BỘ VIỆT NAM HIỆN NAY

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: CHỦ NGHĨA DUY VẬT BIỆN CHỨNG VÀ DUY VẬT LỊCH SỬ

HÀ NỘI - 2024

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

HÔNG THẾ VINH

VẤN ĐỀ ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ  
CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ VÙNG DUYÊN HẢI  
NAM TRUNG BỘ VIỆT NAM HIỆN NAY

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: CHỦ NGHĨA DUY VẬT BIỆN CHỨNG VÀ DUY VẬT LỊCH SỬ

Mã số: 922 90 02

Người hướng dẫn khoa học: 1. PGS.TS. Đoàn Triệu Long

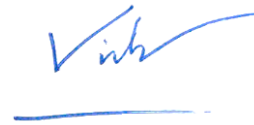
2. TS. Trần Sỹ Dương

HÀ NỘI - 2024

## LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu và kết quả nêu trong luận án là trung thực; có nguồn gốc rõ ràng và được trích dẫn đầy đủ theo quy định.

**Tác giả luận án**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Vinh', is written above a horizontal blue line.

**Hồng Thế Vinh**

## MỤC LỤC

	<i>Trang</i>
<b>MỞ ĐẦU</b>	1
<b>Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI</b>	8
1.1. Những công trình nghiên cứu liên quan đến lý luận đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ công chức nói chung, cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng	8
1.2. Những công trình nghiên cứu đề cập đến thực trạng đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ công chức nói chung và cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng	15
1.3. Những công trình nghiên cứu đề cập đến giải pháp nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ công chức nói chung và cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng	23
1.4. Khái quát kết quả những công trình tổng quan và những vấn đề đặt ra mà luận án cần tiếp tục giải quyết	34
<b>Chương 2: LÝ LUẬN CHUNG VỀ VẤN ĐỀ ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ VÙNG DUYÊN HẢI NAM TRUNG BỘ VIỆT NAM HIỆN NAY</b>	38
2.1. Đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở	38
2.2. Vai trò của đạo đức công vụ đối với hoạt động của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở	59
2.3. Những yếu tố tác động đến đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay	64
<b>Chương 3: ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ VÙNG DUYÊN HẢI NAM TRUNG BỘ VIỆT NAM HIỆN NAY - NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA</b>	77
3.1. Khái lược về đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay	77
3.2. Những vấn đề đặt ra từ đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay	81

<b>Chương 4: MỘT SỐ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU GIẢI QUYẾT CÁC VẤN ĐỀ ĐẶT RA GÓP PHẦN NÂNG CAO ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CHO ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ VÙNG DUYÊN HẢI NAM TRUNG BỘ VIỆT NAM THỜI GIAN TỚI</b>	<b>118</b>
4.1. Tăng cường công tác giáo dục đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam	118
4.2. Hoàn thiện pháp luật về đạo đức công vụ và chính sách đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam	125
4.3. Xây dựng văn hóa công sở và phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung bộ Việt Nam trong việc rèn luyện, nâng cao đạo đức công vụ	135
4.4. Nâng cao hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát đối với hoạt động thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam	146
<b>KẾT LUẬN</b>	<b>153</b>
<b>DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN</b>	<b>156</b>
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO</b>	<b>158</b>
<b>PHỤ LỤC</b>	<b>172</b>

## MỤC LỤC BIỂU ĐỒ

*Trang*

Biểu đồ 1: Mức độ biểu hiện đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam.....	82
Biểu đồ 2: Tỷ lệ biểu hiện dấu hiệu phai nhạt lý tưởng cách mạng, mất kiên định về con đường đi lên Chủ nghĩa xã hội ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam.....	84
Biểu đồ 3: Đánh giá về những nguyên nhân ảnh hưởng đến đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam.....	87
Biểu đồ 4: Mức độ biểu hiện về tiêu chí “Trong thực thi công vụ thiếu sáng tạo” ...	92
Biểu đồ 5: Mức độ biểu hiện về hiện tượng “Không thực hành cần, kiệm, liêm chính, chí công vô tư” .....	94
Biểu đồ 6: Mức độ biểu hiện về hiện tượng “Cục bộ địa phương, chia rẽ, mất đoàn kết nội bộ” .....	107
Biểu đồ 7: Mức độ biểu hiện về hiện tượng “Không tuân thủ, tôn trọng pháp luật” .....	108
Biểu đồ 8: Mức độ biểu hiện về hiện tượng “Hách dịch Nhân dân, những nhiều, không tôn trọng Nhân dân ” .....	109
Biểu đồ 9: Mức độ biểu hiện về “Dùng mệnh lệnh để thực thi công vụ, giải quyết công việc”.....	110

## MỤC LỤC PHỤ LỤC

Phụ lục 1: Bản đồ hành chính các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam	172
Phụ lục 2: Số lượng cán bộ chủ chốt cấp cơ sở các tỉnh/thành phố khu vực Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam	173
Phụ lục 3: Cán bộ chủ chốt cấp cơ sở các tỉnh phân theo độ tuổi khu vực Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam	174
Phụ lục 4: Cán bộ chủ chốt cấp cơ sở các tỉnh phân theo trình độ học vấn khu vực Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam	175
Phụ lục 5: Cán bộ chủ chốt cấp cơ sở các tỉnh phân theo trình độ chuyên môn nghiệp vụ khu vực Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam	176
Phụ lục 6: Cán bộ chủ chốt cấp cơ sở các tỉnh phân theo trình độ lý luận chính trị khu vực duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam	177

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Bất cứ một nền hành chính nào muốn hoạt động có hiệu lực, hiệu quả, chất lượng đều cần đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ, năng lực và phẩm chất tốt. Chính vì lẽ đó, sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt coi trọng công tác cán bộ và luôn đặt nó lên vị trí hàng đầu trong xây dựng Đảng và chính quyền Nhà nước. Người chỉ rõ: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc” [96, tr.309]; “muôn việc thành công hay thất bại đều là do cán bộ tốt hay kém” [96, tr.313] và đạo đức là “cái gốc” của người cán bộ cách mạng: “Cũng như sông thì có nguồn mới có nước, không có nguồn thì sông cạn. Cây phải có gốc, không có gốc thì cây héo. Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được Nhân dân” [96, tr.309].

Nhận thức được vai trò to lớn của đạo đức, trong quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ, Đảng và Nhà nước ta luôn chú trọng và thường xuyên chăm lo giáo dục, trau dồi đạo đức cách mạng nên đã xây dựng được đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất đạo đức và trình độ năng lực đáp ứng được yêu cầu, thực hiện thắng lợi nhiệm vụ của cách mạng trong các chặng đường lịch sử.

Hiện nay, toàn Đảng, toàn dân tộc Việt Nam đang phát huy ý chí, khát vọng, sức mạnh toàn dân tộc để đẩy mạnh toàn diện, đồng bộ công cuộc đổi mới; bảo vệ vững chắc Tổ quốc xã hội chủ nghĩa, giữ vững môi trường hòa bình, độc lập, ổn định; phấn đấu sớm đưa nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại; phấn đấu đến năm 2030 là nước đang phát triển, có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao và đến năm 2045 trở thành nước phát triển, có thu nhập cao. Để thực hiện được mục tiêu quan trọng đó, đòi hỏi trước hết phải xây dựng đội ngũ cán bộ đủ trình độ và năng lực, đủ đức, đủ tài, trong đó có đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Tuy nhiên, quá trình xây dựng, đổi mới công tác cán bộ nói chung và công tác với cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng của Đảng còn nhiều hạn chế, yếu kém, “Một bộ phận cán bộ, đảng viên phai nhạt lý tưởng,



giảm sút ý chí, ngại khó, ngại khổ, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hoá” [41, tr.92]. Chính vì lẽ đó, trong Văn kiện Đại hội XIII, Đảng ta đặc biệt quan tâm đến công tác xây dựng đạo đức của cán bộ, đảng viên: “... ngăn chặn, đẩy lùi có hiệu quả tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hoá” trong nội bộ gắn với đẩy mạnh học tập, làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh; phát huy thật tốt trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên theo phương châm chức vụ càng cao càng phải gương mẫu” [41, tr.40]; xây dựng “cán bộ, đảng viên có ý chí chiến đấu cao, gương mẫu thực hiện nguyên tắc của Đảng và pháp luật của Nhà nước, 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” [41, tr.41].

Trong những năm vừa qua, để đáp ứng yêu cầu của sự phát triển, không ngừng nâng cao hiệu lực, hiệu quả, chất lượng hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước, đặc biệt ở cấp cơ sở, các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam đã chú trọng công tác xây dựng, nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt. Vì vậy, đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ngày càng được nâng cao, đáp ứng ngày càng tốt nhiệm vụ. Tuy nhiên, bên cạnh đó, vấn đề đạo đức công vụ của một bộ phận không nhỏ đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở còn nhiều hạn chế trên các phương diện: ý thức đạo đức công vụ, thái độ đạo đức công vụ và quan hệ đạo đức công vụ. Những hạn chế đó dẫn đến tình trạng phai nhạt lý tưởng cách mạng, mất kiên định về con đường đi lên chủ nghĩa xã hội; tinh thần tận tụy, trung thực, sáng tạo trong thực thi công vụ của một bộ phận đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở chưa cao, tham nhũng, nhận hối lộ, bòn rút của công, thiếu tự giác, sáng tạo vẫn đang tồn tại; vẫn còn một bộ phận đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở chưa chú trọng đến tiết kiệm của công, hoang phí, xa xỉ trong chi tiêu, trong khai thác các nguồn lực, chưa biết tiết kiệm thời gian, công sức của bản thân, của Nhân dân; tinh thần đoàn kết, hợp tác trong thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở chưa cao, còn một số biểu hiện chưa đồng thuận, chưa tuân thủ pháp luật; thái độ độc đoán, chuyên quyền trong

làm việc ở một bộ phận công chức cũng còn tồn tại; một bộ phận không nhỏ công chức sa vào chủ nghĩa cá nhân, ích kỷ, cơ hội, thực dụng, chạy theo danh lợi; tình trạng chạy theo quyền lực, ham quyền, tham quyền cũng dẫn tới thái độ phục vụ Nhân dân nhiều nơi, nhiều lúc chưa tốt, hậu quả của thái độ đó là bệnh xa dân...

Những hạn chế này của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam đã ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng, hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước, không những đánh mất hình ảnh bản thân của người cán bộ, công chức mà còn làm suy giảm niềm tin của quần chúng vào bộ máy nhà nước, vào sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam.

Để khắc phục những hạn chế đó và đáp ứng yêu cầu của một nền hành chính hiện đại thì việc nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay là hết sức cần thiết. Vì thế, tôi chọn vấn đề: ***“Vấn đề đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay”*** làm đề tài nghiên cứu của mình, với mong muốn góp một phần nhỏ vào việc nhận thức và giải quyết vấn đề này từ giác độ lý luận và thực tiễn.

## **2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu**

### ***2.1. Mục đích***

Trên cơ sở phân tích lý luận chung về đạo đức công vụ và thực trạng vấn đề đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam, luận án chỉ ra những vấn đề đặt ra cần giải quyết, từ đó đề xuất một số giải pháp chủ yếu nhằm khắc phục những vấn đề đặt ra, góp phần nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam thời gian tới.

### ***2.2. Nhiệm vụ***

- Tổng quan tình hình nghiên cứu có liên quan đến đề tài, khái quát những kết quả đạt được và những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu.

- Phân tích làm rõ lý luận chung về vấn đề đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay.

- Chỉ ra những vấn đề đặt ra về đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay.

- Đề xuất một số giải pháp chủ yếu nhằm khắc phục những vấn đề đặt ra, góp phần nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam thời gian tới.

### **3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

#### **3.1. Đối tượng nghiên cứu**

Luận án tập trung nghiên cứu vấn đề đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam.

#### **3.2. Phạm vi nghiên cứu**

- *Về nội dung*: Vấn đề đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam. Trong đó, luận án trực tiếp nghiên cứu ba phương diện của đạo đức công vụ: ý thức đạo đức công vụ; thái độ đạo đức công vụ; quan hệ đạo đức công vụ.

- *Về không gian*: là cấp cơ sở xã, phường, thị trấn của 04 tỉnh, thành phố: Đà Nẵng, Quảng Nam, Bình Định, Khánh Hòa. Sở dĩ chọn 04 tỉnh này vì mang tính đại diện vùng miền, nông thôn, thành thị.

- *Về thời gian*: Nghiên cứu thực trạng vấn đề đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam từ năm 2010 đến năm 2024 và định hướng cho các đề xuất giải pháp đến năm 2030.

### **4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu**

#### **4.1. Cơ sở lý luận**

Luận án dựa trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, các quan điểm, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam về đạo đức, đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ.

#### **4.2. Phương pháp nghiên cứu**

Luận án được thực hiện trên cơ sở vận dụng phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và duy vật lịch sử; kết hợp với các phương pháp nghiên cứu cụ thể như:

- *Phương pháp phân tích tài liệu*

Luận án sử dụng phương pháp phân tích tài liệu để thu thập, nghiên cứu, đánh giá vấn đề. Trên cơ sở dữ liệu thu thập được từ các nguồn: Văn kiện Đại hội và Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam; Hồ Chí Minh toàn tập; Văn kiện Đại hội Đảng bộ các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ; Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 03/11/2022 của Bộ Chính trị về “Phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải Trung Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045”; sách, báo, tạp chí chuyên ngành; các báo cáo khoa học của các đề tài nghiên cứu có liên quan; Niên giám thống kê được công bố hàng năm của Tổng cục Thống kê; báo cáo của cơ quan quản lý thuộc các tỉnh, thành phố, các tổ chức chính trị - xã hội có liên quan và các tài liệu tham khảo khác. Những dữ liệu thu được từ quá trình phân tích tài liệu giúp tác giả có cái nhìn tổng quan, cụ thể về đạo đức công vụ, thực trạng đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay.

- *Phương pháp lịch sử - lôgic*: được sử dụng nhằm phân tích, luận giải làm rõ những vấn đề liên quan đến các vấn đề đặt ra của luận án.

- *Phương pháp phân tích và tổng hợp*: sử dụng phương pháp này để phân tích làm rõ các vấn đề nghiên cứu; tổng hợp, khái quát các vấn đề đã phân tích, luận giải.

- *Phương pháp quan sát thực tế*: Phương pháp quan sát thực tế thông qua cuộc sống và cách thức ứng xử thực thi công vụ thường ngày của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam. Những thông tin thu được từ phương pháp quan sát thực tế giúp tác giả có thêm dữ liệu để luận giải và đánh giá về đối tượng nghiên cứu.

- *Phương pháp khảo sát xã hội học/điều tra bằng bảng hỏi*: Phương pháp này được tác giả sử dụng để thu thập thông tin về đối tượng nghiên cứu.

- *Phương pháp phỏng vấn sâu*: tác giả luận án tiến hành phỏng vấn sâu đối với 40 cán bộ, công chức và người dân ở 04 tỉnh, thành phố trong vùng (thành phố Đà Nẵng, tỉnh Quảng Nam, tỉnh Bình Định và tỉnh Khánh Hòa) nhằm thu

thập thông tin, dữ liệu, đánh giá cụ thể liên quan đến đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở.

### **5. Những đóng góp về khoa học của luận án**

*Thứ nhất*, luận án trình bày có tính hệ thống và cô đọng những vấn lý luận liên quan đến đạo đức công vụ, đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở như: làm rõ một số khái niệm về đạo đức; cán bộ chủ chốt, cán bộ chủ chốt cấp cơ sở; đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở; làm rõ đặc điểm đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở; cấu trúc đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở; làm rõ vai trò của đạo đức công vụ đối với hoạt động của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở; làm rõ những yếu tố tác động đến đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay.

*Thứ hai*, luận án phân tích làm rõ những vấn đề đặt ra từ đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay trên ba khía cạnh: vấn đề đặt ra từ ý thức đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay; vấn đề đặt ra từ thái độ đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay; vấn đề đặt ra từ quan hệ đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay. Luận án cũng chỉ rõ nguyên nhân của hạn chế và xác định vấn đề cần giải quyết.

*Thứ ba*, luận án đã xác định các giải pháp cơ bản để khắc phục những hạn chế, nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam thời gian tới, như: tăng cường công tác giáo dục đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam; hoàn thiện thể chế, chính sách về đạo đức công vụ đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam; xây dựng văn hóa công sở và phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam trong việc rèn luyện, nâng cao đạo đức công vụ; nâng cao hiệu quả công tác kiểm

tra, giám sát đối với hoạt động thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam.

## **6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án**

### **6.1. Về mặt lý luận**

Luận án góp phần cung cấp luận cứ, cơ sở khoa học cho việc đề xuất, thực thi chính sách liên quan đến việc nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay.

### **6.2. Về mặt thực tiễn**

Kết quả nghiên cứu của luận án có thể dùng làm tài liệu tham khảo cho những ai quan tâm đến đạo đức công vụ nói chung, đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam nói riêng.

## **7. Kết cấu của luận án**

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục các công trình khoa học đã được công bố của tác giả, danh mục tài liệu tham khảo, nội dung luận án gồm 4 chương và 13 tiết.

## Chương 1

### TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI

#### 1.1. NHỮNG CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN LÝ LUẬN ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG CHỨC NÓI CHUNG, CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ NÓI RIÊNG

Trong thời gian qua vấn đề lý luận về đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ công chức nói chung và đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng đã có nhiều tác giả quan tâm nghiên cứu và tiếp cận ở những góc độ khác nhau. Có thể nêu ra một số công trình tiêu biểu, như:

G.Bandzeladze (1985) với công trình *Đạo đức học* [5], tác giả đã phân tích và luận giải về vai trò của đạo đức, phân tích một số hiện tượng đạo đức xã hội và mối quan hệ giữa đạo đức với “tính người”. Bàn về bản chất của đạo đức, tác giả cho rằng, đạo đức bắt nguồn từ chỗ con người quan hệ với người khác như quan hệ với chính mình. Trong quan hệ với mình, con người không thể nào tư lợi thì trong quan hệ đạo đức với người khác, con người cũng không thể tư lợi. Do đó, bản chất của đạo đức là sự quan tâm một cách tự nguyện, tự giác của những con người đến lợi ích của nhau, đến lợi ích của xã hội và nó khác với hành vi bản năng của các loài vật.

Nguyễn Thế Kiệt (2001) cùng các tác giả trong cuốn sách *Ảnh hưởng của đạo đức phong kiến trong cán bộ lãnh đạo quản lý của Việt Nam hiện nay* [71], đã bàn về đạo đức của một bộ phận có vai trò quan trọng trong quá trình xây dựng, phát triển đất nước hiện nay là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Ảnh hưởng đến đạo đức của đội ngũ này bao gồm rất nhiều yếu tố khác nhau, song trong phạm vi giới hạn, công trình này tập trung phân tích ảnh hưởng của đạo đức phong kiến, nhất là những ảnh hưởng tiêu cực của nó như tư tưởng đẳng cấp, ngôi thứ, hiếu danh, cục bộ địa phương, trọng nam khinh nữ.

Nhóm tác giả Tô Tử Hạ, Trần Anh Tuấn, Nguyễn Thị Kim Thảo (2002) trong cuốn sách *Đạo đức trong nền công vụ* [53] đã tập trung luận giải đạo đức trong nền công vụ ở Việt Nam và một số nước trên thế giới, các tác giả đưa ra

các quy định về chuẩn mực đạo đức của người cán bộ công chức trong thực thi công vụ như: Về phẩm chất chính trị; về năng lực quản lý; về trình độ và khả năng chuyên môn; về hiệu quả công tác. Đề cập đến thực trạng, các biện pháp, sáng kiến để nâng cao đạo đức công vụ cho cán bộ, công chức. Đề cập đến những vấn đề chóng tham nhũng về hình thức, biện pháp - để góp phần xây dựng nền đạo đức công vụ. Trong cuốn sách này, sau khi phân tích vấn đề đạo đức trong nền công vụ của một số quốc gia Đông Nam Á: Brunei Darussalam, Campuchia, Lào, Malaysia, Myanmar, Philippin, Singapore, Thái Lan, các tác giả đã chỉ ra thực trạng và nêu một số sáng kiến nhằm nâng cao đạo đức công chức ở Việt Nam. Các tác giả đã nhấn mạnh đến những nguyên tắc cơ bản trong xây dựng đạo đức công chức, trong đó, nhấn mạnh rõ đặc điểm dân tộc và tính giai cấp của vấn đề đạo đức. Đặc biệt, trong tài liệu này, nhóm tác giả đã cố gắng đưa ra những quy định về chuẩn mực đạo đức người công chức trong nền công vụ với năm nguyên tắc cơ bản: về phẩm chất chính trị, về năng lực quản lý, trình độ và khả năng chuyên môn, về hiệu quả công tác. Đây là tài liệu tham khảo có giá trị, liên quan trong quá trình nghiên cứu luận án.

Nguyễn Thế Kiệt (2003) với công trình *Đạo đức người cán bộ lãnh đạo chính trị trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay - Thực trạng và xu hướng biến động* [72] gồm gần 30 bài viết của các nhà khoa học, bàn về nhiều khía cạnh liên quan đến vấn đề đạo đức của người cán bộ lãnh đạo chính trị trong điều kiện kinh tế thị trường ở nước ta hiện nay, như: Vai trò đạo đức của người cán bộ lãnh đạo chính trị; những tiêu chí đạo đức của người cán bộ lãnh đạo chính trị; tác động của kinh tế thị trường đến đạo đức của người cán bộ lãnh đạo chính trị; thực trạng và xu hướng biến động của đạo đức người cán bộ lãnh đạo chính trị trong bối cảnh kinh tế thị trường; những biểu hiện tích cực và biểu hiện tiêu cực về đạo đức của người cán bộ lãnh đạo chính trị ở nước ta trong điều kiện kinh tế thị trường.

Thang Văn Phúc, Nguyễn Minh Phương, Nguyễn Thu Huyền (2004) trong cuốn *Hệ thống công vụ và xu hướng cải cách của một số nước trên thế giới* [115], nhóm tác giả đã tập trung nghiên cứu 8 nước có nền kinh tế phát triển cao



trên thế giới như: Trung Quốc, Thái Lan, Nhật Bản, Nga, Pháp, Đức, Anh, Mỹ về tổ chức nhà nước, về bộ máy hành chính và lịch sử nền công vụ, cũng như chế độ quản lý công chức. Công trình đã phân tích chế độ và chính sách ở mỗi nước như: chế độ tuyển chọn, đào tạo, đánh giá, lương bổng, phụ cấp, sử dụng nhân tài, công tác chống tham nhũng... nhằm cải cách nền công vụ. Đây là công trình khoa học quan trọng, có giá trị lớn với tác giả trong quá trình nghiên cứu luận án.

Vũ Gia Hiền (2007) với cuốn sách *Đạo đức trong quản lý hành chính công* [61] đã trình bày những vấn đề lý luận cơ bản về đạo đức học và đạo đức trong quản lý hành chính công. Dưới góc độ đạo đức học, tác giả đã trình bày khái quát về đạo đức và đạo đức học; chủ thể và đối tượng của đạo đức; hệ giá trị đạo đức hành chính quốc gia; các nhóm giá trị đạo đức nhân văn; đạo đức trong quản lý hành chính công. Ở phần đạo đức trong quản lý hành chính công, tác giả trình bày: trách nhiệm đạo đức; đạo đức trong quản lý hành chính công; đạo đức trong quản lý hành chính công với sự tương quan đạo đức xã hội khác; môi trường đạo đức, năng lực đạo đức.

Nguyễn Minh Sản (2009) trong cuốn sách *Pháp luật về cán bộ, công chức chính quyền cấp xã ở Việt Nam hiện nay - Những vấn đề lý luận và thực tiễn* [127], đã làm rõ các nội dung sau: khái niệm về cán bộ, công chức chính quyền cấp xã; đặc điểm của cán bộ, công chức chính quyền cấp xã; vị trí, vai trò của cán bộ, công chức chính quyền cấp xã trong xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam; đưa ra khái niệm và đặc điểm pháp luật về cán bộ, công chức chính quyền cấp xã; về tuyển dụng cán bộ, công chức chính quyền cấp xã; về sử dụng và quản lý đội ngũ cán bộ, công chức trên; về đào tạo, bồi dưỡng; quyền và nghĩa vụ của cán bộ, công chức chính quyền cấp xã; về khen thưởng, kỷ luật cán bộ, công chức; về chế độ, chính sách với đội ngũ cán bộ, công chức chính quyền cấp xã; vai trò của pháp luật về cán bộ, công chức chính quyền cấp xã trong xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam; tổng kết kinh nghiệm hoàn thiện pháp luật về cán bộ, công chức chính quyền cấp xã ở Trung Quốc, Nhật Bản, Philippin.

Tác giả Bùi Kim Hồng (2009) trong công trình *Chủ tịch Hồ Chí Minh với công tác tổ chức, cán bộ* [63] đã có nhiều nghiên cứu đặc sắc về công tác tổ chức, cán bộ trong tư tưởng Hồ Chí Minh. Trong sách, tác giả đã sưu tầm một số lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh về công tác tổ chức, cán bộ, công chức và gộp vào từng khâu của công tác cán bộ như: quan niệm về người cán bộ cách mạng; vị trí, vai trò của cán bộ; về đào tạo, huấn luyện cán bộ; về bố trí sử dụng cán bộ; tiêu chuẩn người cán bộ cách mạng cả về phẩm chất và năng lực. Đồng thời, qua một số bài viết dự Hội thảo khoa học, đăng tạp chí, báo, tác giả Bùi Kim Hồng cũng đã luận giải, phân tích một số nội dung về công tác tổ chức, cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh, tiêu biểu trong số đó là các bài viết: tư tưởng Hồ Chí Minh - tấm gương đạo đức chí công vô tư; một số bài học kinh nghiệm qua tác phẩm Sửa đổi lối làm việc; quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về “*giặc nội xâm*”; về phương pháp làm việc và kiểm soát của người cán bộ, lãnh đạo; Chủ tịch Hồ Chí Minh và việc chuẩn bị, đào tạo cán bộ cho phong trào Thi đua yêu nước; học để làm việc, làm người, làm cán bộ. Những nghiên cứu trên giúp tác giả thiết kế bộ cục và luận giải nhiều vấn đề trong luận án, nhất là nghiên cứu “*tư tưởng Hồ Chí Minh về quy trình xây dựng đội ngũ công chức*”.

Công trình *Nghiên cứu so sánh quy định về đạo đức công vụ của một số quốc gia và Việt Nam* [79] là kết quả nghiên cứu của tập thể các tác giả do Đỗ Thị Ngọc Lan làm chủ biên. Cuốn sách gồm 3 chương. Trong đó chương 1 bàn về “*Một số vấn đề chung về đạo đức công vụ*”. Ở đây, các tác giả đã tổng hợp các quan niệm khác nhau về đạo đức công vụ ở một số nước, như: Nhật Bản, Hoa Kỳ, Niu Dilân, Singapore,... Những tổng kết này là tài liệu tham khảo bổ ích khi tác giả luận án đề cập đến khái niệm đạo đức công vụ.

Nguyễn Hữu Khiên (2003) trong bài viết *Đạo đức công vụ và vấn đề nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay* [69] đã làm sáng tỏ nội hàm khái niệm đạo đức công vụ, chỉ ra sự cần thiết phải nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ công chức ở nước ta hiện nay. Sự cần thiết đó được cắt nghĩa vì mấy lý do chính sau đây: 1) xuất phát từ vị trí,

vai trò của đội ngũ cán bộ, công chức trong sự nghiệp cách mạng; 2) xuất phát từ thực trạng đạo đức của đội ngũ cán bộ, công chức nước ta hiện nay và 3) xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ mới của cách mạng. Đây cũng được coi là một trong những nghiên cứu có liên quan trực tiếp đến đề tài luận án.

Nguyễn Đăng Thành (2012) với sách *Giáo trình Đạo đức công vụ* [131], đã trình bày những quan niệm về: Đạo đức công vụ trước hết được hình thành từ đạo đức cá nhân của công chức; đạo đức công vụ được hình thành từ khía cạnh đạo đức xã hội của công chức; đạo đức công vụ là đạo đức nghề nghiệp đặc biệt - công vụ của công chức; đạo đức thực thi công vụ là sự hài hòa của các giá trị. Có thể coi đây là cuốn giáo trình đầu tiên viết về đạo đức công vụ ở nước ta trong thời gian qua, là một tài liệu tham khảo bổ ích cho đề tài luận án và những ai quan tâm đến đạo đức công vụ.

Tác giả Cao Minh Công (2012) trong luận án tiến sĩ Triết học *Trách nhiệm công vụ và đạo đức công vụ ở nước ta hiện nay* [19], cho rằng cần chú trọng việc xây dựng, bồi dưỡng đạo đức cho công chức nhằm đạt mục đích trong thực thi công vụ là phục vụ Nhân dân với tinh thần liêm chính; công chức nhà nước phải tôn trọng Nhân dân, liên hệ chặt chẽ với Nhân dân, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của Nhân dân; kiên quyết đấu tranh chống mọi biểu hiện quan liêu, hách dịch, cửa quyền, tham nhũng; mức độ hiệu quả trong thực thi công vụ của công chức trên cơ sở các quy định pháp lý đối với công chức, cũng như đánh giá của dư luận xã hội về hành vi và lương tâm của công chức đối với một công vụ nhất định.

Trần Văn Phòng (2014) trong bài viết *Tiêu chuẩn đạo đức của người cán bộ lãnh đạo chính trị hiện nay* [120] đã nhấn mạnh, cán bộ lãnh đạo chính trị phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, gương mẫu về đạo đức, có kiến thức khoa học về lãnh đạo quản lý, có lối sống lành mạnh, phong cách công tác dân chủ... và trên hết là phải có đạo đức cách mạng. Tác giả đã chỉ rõ mối liên hệ có tính quyết định giữa đạo đức của người công chức lãnh đạo với sự ổn định của nền chính trị - hành chính, thậm chí là với sinh mệnh của Đảng. Tác giả luận án xem đây là một gợi ý có tính định hướng khi nghiên cứu về đặc trưng, vai trò của đạo đức công vụ hiện nay.

Trương Thị Văn (2014) với bài viết *Phẩm chất đạo đức cách mạng cán bộ lãnh đạo, quản lý theo tư tưởng Hồ Chí Minh* [157], đã đi sâu làm rõ tư tưởng Hồ Chí Minh về vai trò, tầm quan trọng đạo đức cách mạng của cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý. Tác giả nhấn mạnh đến hai yếu tố “đức” và “tài”, coi đó là chuẩn mực, thước đo để mỗi cán bộ, công chức phấn đấu học tập và noi theo, đồng thời cũng là tiêu chí trong đánh giá, lựa chọn, sử dụng cán bộ, công chức. Bài viết đã đưa ra hệ thống tư tưởng Hồ Chí Minh về những nội dung đạo đức của người cán bộ lãnh đạo, quản lý như: Nói đi đôi với làm, tính trung thực, tính quyết đoán trong công việc, tính nhất quán, tính khiêm tốn, tính gương mẫu, chí công vô tư, tự phê bình và phê bình.

Nguyễn Minh Phương trong bài *Một số vấn đề về trách nhiệm công vụ của cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay* đăng trên website Tạp chí Tổ chức nhà nước của Bộ Nội vụ ngày 9/8/2015 đã tập trung trình bày những nội dung cơ bản về trách nhiệm công vụ, qua đó góp phần cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn quan trọng cho việc xây dựng, hoàn thiện chính sách về quản lý, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, trong đó có đề cao và đảm bảo thực hiện trách nhiệm của cán bộ, công chức trong hoạt động thực thi công vụ.

Cuốn sách *Văn hóa, đạo đức và niềm tin xã hội trước yêu cầu phát triển của đất nước hiện nay* (2018) [68] là công trình tập hợp nhiều bài viết tại Hội thảo khoa học cấp Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, trong đó có một số bài bàn về nội dung liên quan đến vấn đề đạo đức và xây dựng nền đạo đức xã hội, mối quan hệ giữa đạo đức với các yếu tố khác, như: *Mối quan hệ giữa văn hóa, đạo đức và niềm tin xã hội ở nước ta hiện nay* của tác giả Nguyễn Toàn Thắng; *Xây dựng hệ giá trị văn hóa Việt Nam hiện nay* của tác giả Từ Thị Loan; *Một số vấn đề về chuẩn mực văn hóa, đạo đức nước ta hiện nay* của tác giả Nguyễn Ngọc Hòa; *Văn hóa công sở ở nước ta hiện nay - Thực trạng và giải pháp phát triển* của tác giả Huỳnh Văn Thới; *Đạo đức kinh doanh ở Việt Nam hiện nay - Thực trạng và giải pháp* của tác giả Lê Quý Đức và Nguyễn Thị Hương Giang; *Văn hóa và đạo đức ứng xử ở nước ta hiện nay* của tác giả Nguyễn Việt Anh; *Đạo đức và niềm tin xã hội của đội ngũ trí thức ở Việt Nam*

hiện nay của tác giả Đỗ Thị Thạch và Nguyễn Anh Tuấn; *Phát huy vai trò nêu gương của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn hiện nay* của tác giả Lê Văn Lợi; *Đạo đức và niềm tin của thanh niên đô thị ở nước ta hiện nay* của tác giả Nguyễn Huy Phòng; *Đạo đức, niềm tin của thanh niên nông thôn ở nước ta hiện nay* của tác giả Nguyễn Thị Tuyền...

Phạm Hồng Thái, Phạm Thị Giang (2018) trong bài viết *Đạo đức công vụ và mối quan hệ giữa đạo đức công vụ và pháp luật công vụ - Một số khía cạnh lí luận* [129], đã luận giải đạo đức công vụ và pháp luật công vụ là những hiện tượng, những bộ phận cấu thành văn hóa công vụ, có quan hệ mật thiết, tác động qua lại với nhau tạo thành một chỉnh thể thống nhất nhằm điều chỉnh hành vi công vụ của cán bộ, công chức. Bài viết luận bàn về đạo đức công vụ và mối quan hệ giữa đạo đức công vụ với pháp luật về công vụ thông qua phân tích về sự thống nhất, không thống nhất, khác biệt và sự tác động qua lại giữa các hiện tượng này.

Ngô Thành Can (2018) trong cuốn sách *Công vụ và quản lý thực thi công vụ* [16] đã tập trung luận giải những vấn đề chung về công vụ, công chức, năng lực thực thi công vụ; trình bày nội dung mô hình quản lý thực thi công vụ của tổ chức, cá nhân và các yếu tố ảnh hưởng; trình bày các phương thức quản lý thực thi công vụ theo mục tiêu, theo quá trình và theo kết quả; quản lý thực thi công vụ trong quản lý hành chính nhà nước; các xu hướng cải cách công vụ, công chức trên thế giới và đề án cải cách công vụ, công chức ở Việt Nam.

Ngô Thành Can (2019) với cuốn sách *Đạo đức công chức trong thực thi công vụ* [17] đã tập trung trình bày những vấn đề về khu vực công; những vấn đề cơ bản của đạo đức, đạo đức công chức; về các nội dung trong thực thi công vụ và đạo đức công chức của một số nước trên thế giới và bàn về một số vấn đề về xây dựng đạo đức công chức hiện nay ở Việt Nam.

Nguyễn Văn Hiệp (2019), *Văn hóa công sở trong các cơ quan hành chính nhà nước ở quận Thanh Khê, thành phố Đà Nẵng hiện nay* [62], Luận văn thạc sĩ Văn hóa học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Luận văn đề cập đến cơ sở lý luận và thực tiễn nghiên cứu về văn hóa công sở trong cơ quan hành chính nhà

nước ở quận Thanh Khê, đặc biệt tập trung làm rõ những yếu tố tác động đến văn hóa công sở ở các cơ quan trên phạm vi nghiên cứu về không gian ở quận Thanh Khê, thành phố Đà Nẵng .

Nhóm tác giả Cao Minh Công và Lê Thị Hồng Hải (2022) trong bài viết *Nâng cao sự tận tụy, liêm chính của đội ngũ công chức trong thực thi công vụ* [20], đã vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức tận tụy, liêm chính, trách nhiệm thực sự là công bộc của Nhân dân. Theo đó, nâng cao sự tận tụy, liêm chính, trách nhiệm của đội ngũ công chức trong thực thi công vụ hiện nay là cấp bách, góp phần xây dựng một Chính phủ trong sạch, liêm chính, gắn với xây dựng Đảng, phụng sự Tổ quốc và Nhân dân trong giai đoạn mới.

Phạm Thị Thanh Trà (2022) với công trình *Tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ giai đoạn hiện nay* [151], gồm hai phần: Phần thứ nhất: Tính tất yếu khách quan của kiểm soát quyền lực và tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Phần thứ hai: Giải pháp và điều kiện đảm bảo hiệu quả kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ giai đoạn hiện nay. Nội dung cuốn sách tập trung làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ; đánh giá thực trạng thực hiện các quan điểm chỉ đạo của Đảng hiện nay; kinh nghiệm kiểm soát quyền lực của một số quốc gia trên thế giới, từ đó đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ ở Việt Nam hiện nay.

## **1.2. NHỮNG CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ CẬP ĐẾN THỰC TRẠNG ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG CHỨC NÓI CHUNG VÀ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ NÓI RIÊNG**

Nguyễn Chí Mỳ (1999) nội dung cuốn sách *Sự biến đổi thang giá trị đạo đức trong nền kinh tế thị trường với việc xây dựng đạo đức mới cho cán bộ quản lý nước ta hiện nay* [76], đã chỉ ra thực trạng suy thoái về đạo đức, lối sống của một bộ phận cán bộ, công chức, đảng viên trong quá trình chuyển sang nền kinh tế thị trường. Điều này đã ảnh hưởng rất lớn đến uy tín của Đảng, làm giảm sút lòng tin của Nhân dân, tổn thương mối quan hệ giữa Đảng với Nhân dân, làm suy giảm sức chiến đấu và vai trò lãnh đạo của Đảng.

Lê Hữu Nghĩa (2001) trong cuốn sách *Một số vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện người dân tộc ở Tây Nguyên* [106] đã tập trung phân tích thực trạng đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp huyện người dân tộc ở Tây Nguyên trước sự tác động, ảnh hưởng của vị trí địa lý, điều kiện tự nhiên, văn hóa - xã hội, trình độ nhận thức của người dân cũng như đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện ở Tây Nguyên, làm ảnh hưởng đến công tác xây dựng đội ngũ cán bộ.

Tác giả Nguyễn Văn Phúc (2001) trong bài viết *Vấn đề xây dựng đạo đức nghề nghiệp trong nền kinh tế thị trường ở nước ta hiện nay* [113] đã đề cập đến thực trạng đạo đức cá nhân, đạo đức nghề nghiệp trong bối cảnh kinh tế thị trường. Theo tác giả, không chỉ mỗi một giai cấp mà ngay cả mỗi một nghề nghiệp cũng có những giá trị, phẩm chất đạo đức riêng. Mỗi một chủ thể đạo đức ngoài việc thực hiện nghĩa vụ đạo đức xã hội của mình còn phải thực hiện nghĩa vụ đạo đức nghề nghiệp mà mình là một thành viên. Bằng quan điểm duy vật lịch sử, tác giả bài viết đã chỉ ra sự vận động, biến đổi của đạo đức xã hội nói chung, đạo đức nghề nghiệp nói riêng. Theo logic đó, tác giả cho rằng, khi chúng ta chuyển đổi cơ chế quản lý kinh tế chuyển sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa thì đạo đức nghề nghiệp cũng có sự biến đổi nhất định. Sự biến đổi đó diễn ra theo những xu hướng khác nhau, có cả sự phù hợp với các quy luật khách quan, có cả những xu hướng trái ngược với sự phát triển xã hội. Vấn đề đặt ra là làm thế nào để xây dựng đạo đức nghề nghiệp trong nền kinh tế thị trường ở nước ta hiện nay một cách có hiệu quả, để có được những cán bộ công chức suốt đời tận tụy vì dân, vì nước.

Nguyễn Thế Kiệt (2003) với công trình *Đạo đức người cán bộ lãnh đạo chính trị trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay - Thực trạng và xu hướng biến động* [72], công trình tập hợp các bài viết của các nhà khoa học, bàn đến nhiều khía cạnh khác nhau liên quan đến vấn đề đạo đức của người cán bộ lãnh đạo chính trị trong điều kiện kinh tế thị trường ở nước ta hiện nay, đặc biệt, các tác giả đã tiến hành khảo sát, điều tra xã hội học về thực trạng đạo đức người cán bộ lãnh đạo chính trị trong điều kiện kinh tế thị trường ở nước ta hiện nay thông qua các lớp Cao cấp lý luận chính trị và lớp Cử nhân chính trị đang

học tập tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và trường chính trị ở các tỉnh thành trong cả nước.

Nguyễn Duy Quý (2004), *Đạo đức xã hội ở nước ta hiện nay - Vấn đề và giải pháp* [124], công trình là đề tài khoa học cấp bộ, Viện khoa học xã hội Việt Nam. Ở chương 2, trong bản Báo cáo tổng hợp kết quả nghiên cứu đề tài, các tác giả đã tập trung làm rõ thực trạng xuống cấp đạo đức xã hội ở nước ta hiện nay, đồng thời, chỉ ra những nguyên nhân và một số vấn đề đặt ra. Khi khảo sát thực trạng xuống cấp đạo đức xã hội, các tác giả phân chia thành nhóm các đối tượng, như: Biểu hiện xuống cấp về đạo đức của đội ngũ cán bộ, của tầng lớp trí thức, của tầng lớp thanh niên nước ta hiện nay. Sự phân chia này có những ưu điểm và những mặt hợp lý nhất định, song nó cũng cho thấy nhược điểm là vừa có sự trùng lặp, vừa chưa bao quát được hết các đối tượng. Tuy nhiên, đây là công trình công phu, có giá trị tham khảo cao, để từ đó những người thực hiện đề tài rút ra cách tiếp cận của riêng mình.

Bàn đến sự biến đổi của văn hóa nói chung, trong đó có văn hóa đạo đức nghề nghiệp, nhóm tác giả trong cuốn sách *Sự biến đổi các giá trị văn hóa trong bối cảnh xây dựng kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay* do Nguyễn Duy Bắc chủ biên (2008) [9] đã phân tích, chỉ rõ sự biến đổi tất yếu của đời sống tinh thần, đặc biệt là văn hóa, đạo đức trước tác động của kinh tế thị trường. Nhóm tác giả cũng đã chỉ ra thực trạng biến đổi và những xu hướng vận động của văn hóa, đạo đức trước tác động đa chiều của kinh tế thị trường nói chung. Mặc dù cuốn sách mới chỉ đề cập đến sự biến đổi của văn hóa, đạo đức nói chung, không đi sâu vào biến đổi của đạo đức công vụ, thế nhưng đây cũng là một trong những gợi ý quan trọng để tiếp cận sâu hơn đến vấn đề mà tác giả luận án nghiên cứu.

Trong cuốn sách *Quy hoạch cán bộ lãnh đạo quản lý* (2009) [21], tác giả Đỗ Minh Cương đã trình bày rõ quan điểm, đường lối, chủ trương của Đảng về quy hoạch cán bộ. Từ đó, tác giả dành trọn một chương (52 trang) tổng kết tình hình thực hiện công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị nước ta hiện nay. Trong đó, tác giả chỉ ra thực trạng công tác quy hoạch cán



bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị trong thời gian gần đây, trong đó có nêu lên một số yêu cầu về đạo đức công vụ trong quy hoạch cán bộ và nêu lên một số giải pháp nâng cao chất lượng quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Trương Thị Thông, Lê Kim Việt (2010) với cuốn sách *Bệnh quan liêu trong công tác cán bộ ở nước ta hiện nay - Thực trạng, nguyên nhân và giải pháp* [137], đã nêu rõ nguồn gốc, bản chất và những tác hại của bệnh quan liêu trong công tác cán bộ; một số biểu hiện chủ yếu và nguyên nhân của bệnh quan liêu trong công tác cán bộ; phương hướng và giải pháp chủ yếu nhằm đề phòng, khắc phục bệnh quan liêu trong công tác cán bộ.

Bàn đến các yếu tố ảnh hưởng đến đạo đức công vụ, nhóm tác giả Hồ Trọng Hoài (2010) trong đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ *Đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ công chức Việt Nam hiện nay - Thực trạng và giải pháp* [57] đã phân tích, chỉ ra điều kiện khách quan lẫn chủ quan đã ảnh hưởng đến đạo đức công vụ của cán bộ công chức nước ta hiện nay như thế nào. Theo đó, về mặt khách quan, các tác giả chỉ ra sự du nhập của lối sống thực dụng đã ảnh hưởng trực tiếp đến đạo đức và lối sống xã hội nói chung và một bộ phận công chức nói riêng. Nền kinh tế thị trường đã kích thích cái tôi thái quá và là tác nhân làm méo mó sự phát triển nhân cách. Mặt trái nền kinh tế thị trường tiềm ẩn nguy cơ hình thành những lợi ích nhóm không đồng thuận với lợi ích chung của toàn xã hội. Điều này dẫn tới nguy cơ làm biến dạng chính sách, pháp luật, làm tha hóa nghề nghiệp, suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của nhiều cán bộ công chức theo đó chi phối, tác động mạnh mẽ đến đạo đức công chức trong đạo đức công vụ.

Võ Thị Tuyền (2012), *Văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính nhà nước của thành phố Đà Nẵng hiện nay* [149] Luận văn thạc sĩ Văn hóa học, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh tập trung làm rõ hiện trạng văn hóa công sở được tiếp cận ở phương diện bài trí, cơ sở hạ tầng có sự ảnh hưởng và tác động đến sự phát triển bền vững của thành phố Đà Nẵng và nhận diện về định hướng phát triển văn hóa công sở trong yêu cầu của cải cách nền hành chính đúng

trước những yêu cầu mới khi nền hành chính vừa bước qua giai đoạn cải cách hành chính từ 2001 đến 2010, việc chuẩn bị cho các cơ quan hành chính nhà nước tập trung về làm việc tại tòa nhà hành chính...

Lê Quốc Lý (2014) trong cuốn sách *Đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị ở nước ta hiện nay* [94], đã chia ra 3 phần. Phần I, tác giả tập hợp những bài viết để làm rõ “những luận điểm cơ bản về hệ thống chính trị và đổi mới hệ thống chính trị ở Việt Nam”; Phần II, những chuyên đề xoay quanh làm rõ “thực trạng hoạt động của hệ thống chính trị ở nước ta trong quá trình đổi mới”. Cuốn sách tập trung làm rõ đặc điểm của quá trình ra đời và xây dựng hệ thống chính trị Việt Nam; xác định đặc trưng cơ bản của hệ thống chính trị ở Việt Nam hiện nay; những biến đổi và phát triển của hệ thống chính trị với các yếu tố như: mối quan hệ tương tác giữa hệ thống chính trị với cơ sở kinh tế, cơ cấu xã hội - giai cấp, sự ảnh hưởng của nhân tố văn hoá truyền thống dân tộc, những tư tưởng triết học - chính trị, những truyền thống cộng đồng, truyền thống lịch sử và bản sắc dân tộc và đặc biệt những quan điểm đạo đức, trong đó có đánh giá thực trạng đạo đức công vụ của cán bộ công chức.

Lê Thị Hằng (2014), *Đạo đức công chức và xây dựng đạo đức công chức trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay* [56] Luận án tiến sĩ Triết học, tác giả đã phân tích sự tác động tiêu cực của nền kinh tế thị trường, sự buông lỏng quản lý, buông lỏng giáo dục đạo đức và không bảo tồn, phát huy đúng mức những giá trị đạo đức truyền thống, từ đó tác giả hệ thống hóa những chuẩn mực đạo đức cơ bản để điều chỉnh hành vi đạo đức của công chức. Do đó nâng cao ý thức và hành vi đạo đức công vụ cho cán bộ, công chức là hết sức cần thiết.

Trần Sỹ Dương (2016), *Sự xuống cấp đạo đức xã hội hiện nay - Vấn đề và giải pháp* [28], Đề tài khoa học cấp bộ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Trong bản Báo cáo tổng hợp kết quả nghiên cứu đề tài, các tác giả tập trung khảo sát đời sống đạo đức xã hội ở nước ta hiện nay theo nhóm đối tượng, và theo một số lĩnh vực, phạm vi nhất định, như: Đạo đức của cán bộ, đảng viên và công chức; đạo đức trong lao động và giao tiếp; đạo đức trong gia đình; đạo đức của thanh niên. Từ đó, các tác giả cũng khái quát thực trạng và lý giải

nguyên nhân của hiện tượng suy thoái đạo đức xã hội ở nước ta hiện nay. Đề tài cung cấp những số liệu khá phong phú và những sự luận giải có tính thuyết phục cao. Đây là công trình có giá trị tham khảo và rất ý nghĩa về mặt thực tiễn với tác giả luận án.

Trong bài viết *Vấn đề suy thoái đạo đức của cán bộ, đảng viên từ Đại hội VI đến Đại hội XII* của tác giả Trần Sỹ Dương (2017) [27], khi phân tích thực trạng suy thoái đạo đức của cán bộ, đảng viên từ Đại hội VI đến Đại hội XII, tác giả đã chỉ ra sự tác động đồng thời của cả nguyên nhân khách quan, chủ quan. Trong nguyên nhân khách quan, tác giả nhấn mạnh tác động tiêu cực từ mặt trái của kinh tế thị trường. Theo đó, cơ chế thị trường đã thúc đẩy sự phát triển tích cực của đời sống kinh tế - xã hội, làm thay đổi căn bản diện mạo của đất nước. Nhưng cơ chế kinh tế này cũng khuyến khích chủ nghĩa cá nhân, lối sống thực dụng, bất chấp tất cả để chạy theo lợi nhuận... Tất cả những điều này đã tác động một cách tiêu cực tới đạo đức xã hội nói chung cũng như đạo đức của đội ngũ cán bộ, công chức nói riêng. Theo tác giả, ngoài nguyên nhân khách quan ra thì tình trạng suy thoái đạo đức xã hội, trong đó có đạo đức của đội ngũ công chức cũng phụ thuộc nhiều vào nhân tố chủ quan: sự tu dưỡng, rèn luyện của mỗi cán bộ, công chức. Tác giả nhấn mạnh việc xác định vai trò của các nguyên nhân này có ý nghĩa quan trọng trong việc đề ra các giải pháp nhằm ngăn chặn, khắc phục sự suy thoái về đạo đức và góp phần xây dựng và phát triển đạo đức mới cho người cán bộ, công chức nước ta hiện nay.

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, *Văn hóa, đạo đức và niềm tin xã hội trước yêu cầu phát triển của đất nước hiện nay* [68], có bài “Văn hóa công vụ ở nước ta hiện nay - Thực trạng và giải pháp phát triển” cũng đã trực tiếp đề cập đến văn hóa công vụ trong đó có đạo đức công vụ, thực trạng đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức. Theo tác giả, bên cạnh những ưu điểm mà công chức và nền công vụ của chúng ta đạt được, thì đạo đức công vụ của một bộ phận đội ngũ cán bộ, công chức đang là vấn đề quan ngại. Sự phai nhạt lý tưởng, sự thiếu nhiệt huyết, trách nhiệm trong thực thi công vụ của một bộ phận cán bộ, công chức vẫn đang diễn ra...

Đề tài khoa học cấp cơ sở, Học viện Chính trị khu vực III của tác giả Nguyễn Thị Linh Giang (2019) chủ nhiệm, *Văn hóa công sở trong cơ quan hành chính nhà nước ở thành phố Đà Nẵng* [51], đã làm rõ được kết quả xây dựng những giá trị cơ bản về văn hóa công sở thông qua định hình hệ thống giá trị văn hóa công sở, giá trị cốt lõi qua các tôn chỉ và mục tiêu của cơ quan hành chính nhà nước thành phố Đà Nẵng nói chung và đến từng cơ quan hành chính nhà nước thành phố Đà Nẵng nói riêng cũng như những kết quả đạt được rất cụ thể trong từng nội dung văn hóa công sở, đồng thời, việc nhận định những hạn chế cũng được cụ thể hóa bằng phương thức đối chứng giữa cái đạt được và chưa đạt được ngay trong từng nội dung, giúp cho việc tìm kiếm nguyên nhân của kết quả và hạn chế một cách thuận tiện và dễ dàng.

Trong cuốn sách *Đánh giá công chức theo kết quả thực thi công vụ* [150] của tác giả Đào Thị Thanh Thủy đã tập trung trình bày về sự hình thành lý thuyết đánh giá công chức theo kết quả và lý luận về đánh giá công chức theo kết quả thực thi công vụ; các yếu tố then chốt trong đánh giá công chức theo kết quả thực thi công vụ; thực tiễn đánh giá công chức theo kết quả thực thi công vụ tại một số quốc gia trên thế giới; thực trạng đánh giá công chức ở Việt Nam qua khảo sát ở một số địa phương; định hướng ứng dụng đánh giá công chức theo kết quả thực thi công vụ nhằm nâng cao chất lượng thực thi công vụ ở Việt Nam.

Thái Thị Phương Lan (2020) trong luận án tiến sĩ Luật học *Trách nhiệm công vụ của công chức theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn các tỉnh Nam Trung Bộ* [77], tác giả đã làm sáng tỏ những vấn đề lý luận về trách nhiệm công vụ của công chức, đưa ra khái niệm trách nhiệm công vụ; đặc điểm, vai trò của trách nhiệm công vụ; điều chỉnh pháp luật đối với trách nhiệm công vụ của công chức; nghiên cứu và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến việc thực hiện trách nhiệm công vụ nhằm tác động tính tự giác, tự nguyện của công chức. Đánh giá một cách khách quan, có hệ thống thực trạng pháp luật ở Việt Nam và thực hiện trách nhiệm công vụ của công chức gắn với phạm vi không gian cụ thể khu vực Nam Trung Bộ. Chỉ ra những hạn chế, bất cập, những khiếm khuyết trong các quy định pháp luật, thực hiện trách nhiệm công vụ của công chức. Từ đó, tác giả đề xuất

các giải pháp có tính khả thi, khoa học để hoàn thiện pháp luật và tăng cường thực hiện trách nhiệm công vụ của công chức tại Việt Nam nói chung và các tỉnh Nam Trung Bộ nói riêng. Vì vậy, với tác giả luận án, đây là công trình nghiên cứu bổ ích, giúp tác giả khái quát bức tranh thực trạng chung về trách nhiệm công vụ của công chức từ thực tiễn các tỉnh Nam Trung Bộ Việt Nam.

Cao Văn Thống - Vũ Trọng Lâm (2020) trong cuốn sách *Đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ trong giai đoạn mới* [140], trình bày có hệ thống quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, Chủ tịch Hồ Chí Minh và Đảng ta về đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ; đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ ở nước ta kể từ khi tiến hành công cuộc đổi mới đến nay, trong đó có đề cập đến công tác xây dựng đạo đức công vụ; từ đó phân tích, đánh giá những mặt mạnh, mặt yếu của đội ngũ cán bộ và từng khâu trong công tác cán bộ, chỉ ra những nguyên nhân chủ quan, khách quan của tình trạng đó.

Trọng Huy (2020), *Nâng cao trách nhiệm, đạo đức công vụ của cán bộ, công chức*, Trang Thông tin điện tử Thành ủy Đà Nẵng [164]. Một trong những nội dung thực hiện Chỉ thị số 40-CT/TU ngày 19/5/2020 của Thành ủy về “Lãnh đạo đẩy mạnh hoạt động khôi phục, phát triển kinh tế - xã hội trong tình hình Covid-19 được kiểm soát” là đổi mới cách thức lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý, điều hành; tăng cường phát huy trách nhiệm của các cấp ủy, chính quyền, hệ thống chính trị và nâng cao năng lực, trách nhiệm, đạo đức công vụ của cán bộ, công chức, nhất là người đứng đầu trong thực hiện nhiệm vụ chính trị tại địa phương, đơn vị. Tinh thần này đang được các địa phương, đơn vị trên địa bàn thành phố ráo riết thực hiện. Bài viết là nguồn tư liệu quan trọng để tác giả khai thác, tìm hiểu thực trạng trách nhiệm, đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

Kỷ yếu Hội thảo Khoa học với chủ đề *Đạo đức công chức trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam* [65]. Hội thảo đã thu hút sự quan tâm của nhiều nhà khoa học. Các bài tham luận tập trung vào các vấn đề lý luận, như: đạo đức công vụ, những giá trị cốt lõi, nguyên tắc trong các quy tắc đạo đức và ứng xử của công chức v.v.. Đặc biệt trong Hội thảo khoa học này, nhiều nhà nghiên cứu đã trực tiếp

đề cập tới thực trạng và sự tác động của kinh tế thị trường đến đạo đức công chức.

Nhật Huy (2023), *Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thành phố đảm bảo kỷ luật, kỷ cương hành chính; tinh thần trách nhiệm, đạo đức công vụ và kỹ năng nghiệp vụ chuyên môn ngày càng được nâng cao*, Trang Thông tin điện tử Thành ủy Đà Nẵng [165]. Qua thời gian thực hiện Chỉ thị số 29-CT/TU ngày 06/11/2013 của Ban Thường vụ Thành ủy về tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính, tăng cường kỷ luật, kỷ cương, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu xây dựng và phát triển thành phố trong tình hình mới và Chỉ thị số 14/CT-UBND ngày 18/11/2016 của Ủy ban nhân dân thành phố về việc đẩy mạnh việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, tăng cường kỷ luật, kỷ cương xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu xây dựng và phát triển thành phố Đà Nẵng trong tình hình mới, nhận thức và hành động của các cơ quan, đơn vị và đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động về tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất đạo đức, tác phong làm việc; rèn luyện và nâng cao ý thức kỷ luật, kỷ cương hành chính; trách nhiệm và đạo đức công vụ; nâng cao kỹ năng nghiệp vụ chuyên môn, đảm bảo thời gian giải quyết hồ sơ cho tổ chức, công dân trên địa bàn thành phố ngày càng chuyển biến mạnh mẽ, rõ nét. Bài viết cung cấp nguồn tư liệu rõ nét về thực trạng đảm bảo kỷ luật, kỷ cương hành chính; tinh thần trách nhiệm, đạo đức công vụ và kỹ năng nghiệp vụ chuyên môn của cán bộ, công chức, viên chức thành phố Đà Nẵng.

### **1.3. NHỮNG CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ CẬP ĐẾN GIẢI PHÁP NÂNG CAO ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG CHỨC NÓI CHUNG VÀ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ NÓI RIÊNG**

Trịnh Duy Huy (2009) trong cuốn sách *Xây dựng đạo đức mới trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa* [64], tác giả luận giải mối quan hệ, sự tác động của kinh tế thị trường với đạo đức, thực trạng đạo đức xã hội trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường ở nước ta và những chuẩn mực cơ bản của đạo đức mới, từ đó, đưa ra 4 nhóm giải pháp nhằm xây dựng đạo đức mới trong điều kiện kinh tế thị trường ở nước ta hiện nay, như: Đẩy mạnh việc

xây dựng và hoàn thiện nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; đẩy mạnh dân chủ hóa xã hội gắn liền với giữ nghiêm kỷ cương xã hội; đẩy mạnh và nâng cao hiệu quả của giáo dục đạo đức mới hiện nay; kế thừa và phát huy các giá trị đạo đức truyền thống với tiếp thu các giá trị đạo đức nhân loại trong xây dựng đạo đức mới. Các giải pháp này ít nhiều có liên quan đến việc đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở hiện nay.

Vũ Văn Phúc (2011) với cuốn sách *Những giải pháp và điều kiện thực hiện phòng, chống suy thoái tư tưởng, đạo đức, lối sống trong cán bộ, đảng viên* [110], đã tập trung làm sáng tỏ cơ sở lý luận của việc phòng, chống suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống trong cán bộ, đảng viên hiện nay. Đồng thời, nêu lên kinh nghiệm từ thực tiễn giải quyết vấn đề này của một số nước trên thế giới. Phân tích thực trạng công tác phòng, chống suy thoái tư tưởng, chính trị, đạo đức, lối sống trong cán bộ, đảng viên. Từ đó, đề xuất các giải pháp toàn diện, đồng bộ và điều kiện cần thiết trong cuộc đấu tranh phòng, chống suy thoái tư tưởng, đạo đức rất khó khăn, phức tạp, lâu dài này.

Nguyễn Thế Kiệt (2012), với cuốn sách *Mấy vấn đề đạo đức học Mác-xít và xây dựng đạo đức trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay* [73]. Cuốn sách đã phân tích, luận giải những vấn đề về đạo đức học Mác xít; nêu lên vai trò và nguyên tắc của đạo đức xã hội chủ nghĩa; thực trạng, phương hướng và giải pháp chủ yếu nhằm khắc phục sự suy thoái đạo đức, lối sống, đặc biệt là đối với cán bộ, đảng viên hiện nay.

Công trình *Nghiên cứu so sánh quy định về đạo đức công vụ của một số quốc gia và Việt Nam* [79] là kết quả nghiên cứu của tập thể các tác giả do Đỗ Thị Ngọc Lan làm chủ biên. Cuốn sách gồm 3 chương. Trong đó chương 1 bàn về “Một số vấn đề chung về đạo đức công vụ”. Ở đây, các tác giả đã tổng hợp các quan niệm khác nhau về đạo đức công vụ ở một số nước, như: Nhật Bản, Hoa Kỳ, Niu Dilân, Singapore, v.v... Đặc biệt trong Chương 3, “Một số khuyến nghị cho hệ thống quản lý đạo đức công vụ của Việt Nam” có ý nghĩa tham

khảo nhất định khi đề xuất các giải pháp ngăn ngừa sự biến đổi tiêu cực của đạo đức công vụ trong một bộ phận công chức nước ta hiện nay.

Nguyễn Thế Kiệt (2012), trong cuốn sách *Tư tưởng đạo đức Hồ Chí Minh với việc nâng cao đạo đức cách mạng cho cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam hiện nay* đã tập trung luận giải nguồn gốc, bản chất và nội dung đạo đức cách mạng Hồ Chí Minh, từ đó, trên cơ sở phân tích thực trạng đạo đức người cán bộ, lãnh đạo, quản lý, tác giả đưa ra các giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao đạo đức cách mạng cho cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam hiện nay.

Đinh Ngọc Thạch (2012), trong bài viết *Chính sách sử dụng cán bộ hợp lý - nhân tố động lực phòng ngừa ngăn chặn suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống* đăng trên Tạp chí Cộng sản đã tập trung làm rõ một số bất cập và hạn chế trong công tác đào tạo và sử dụng cán bộ, qua đó đưa ra một số giải pháp nhằm khắc phục những hạn chế nêu trên.

Trần Đình Thắng (2013) trong cuốn sách *Đảng lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước* [135], nội dung bao gồm 4 chương, chủ yếu đề cập đến sự lãnh đạo của Đảng trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước thời kỳ trước, trong thời kỳ đầu đổi mới và trong thời kỳ đẩy mạnh đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Trong đó, tác giả dành Chương 4 để nêu lên một số kinh nghiệm và đề xuất một số giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức hiện nay, đặc biệt nhấn mạnh về xây dựng đạo đức nói chung và đạo đức công vụ nói riêng.

Trần Văn Tình (2016), *Một số giải pháp nâng cao đạo đức công vụ* [145] Bài viết đã đề xuất các giải pháp chủ yếu để nâng cao đạo đức công vụ như: thay đổi điều kiện sinh hoạt, đảm bảo đời sống vật chất và tạo điều kiện để công chức phát triển toàn diện bản thân; xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật, xử lý nghiêm đối với hành vi vi phạm; tiếp tục đẩy mạnh Cuộc vận động “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh” một cách hiệu quả, tránh phong trào, hình thức; đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với xây dựng đội ngũ công chức; tập trung xây dựng con người mới, đề cao giá trị đạo đức truyền thống, nhận thức về lý tưởng, mục tiêu xây dựng đất nước theo định hướng xã



hội chủ nghĩa. Những thông tin mà bài viết mang lại là tài liệu tham khảo bổ ích cho những ai quan tâm đến vấn đề đạo đức công vụ, trong đó có tác giả luận án.

Phạm Thị Thanh Bình (2020), *Giải pháp nâng cao đạo đức công vụ trong giai đoạn hội nhập* [11]. Bài viết đưa ra các giải pháp chủ yếu để nâng cao đạo đức công vụ như: hoàn thiện hệ thống pháp luật đối với hành vi vi phạm đạo đức công vụ, có cơ chế xử lý nghiêm khắc; tăng cường giáo dục đạo đức công vụ và đổi mới phương pháp giáo dục đạo đức công vụ; phát huy tính tích cực, chủ động, gương mẫu của công chức trong thực thi công vụ; tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện đạo đức công vụ của cán bộ, công chức; đổi mới công tác tuyển chọn, đánh giá, bố trí và sử dụng cán bộ.

Đoàn Nam Đàn (2020), *Tăng cường giáo dục đạo đức công vụ cho công chức hiện nay* [29]. Bài báo đánh giá tình trạng suy thoái đạo đức đang diễn ra trong xã hội, đặc biệt là ở một bộ phận công chức với ý thức trách nhiệm kém, tiêu cực, tham nhũng,... làm ảnh hưởng đến lòng tin, cuộc sống của người dân, cản trở sự phát triển kinh tế - xã hội, đạo đức công vụ đang trở thành vấn đề được xã hội rất quan tâm. Từ đó, tăng cường giáo dục nâng cao đạo đức công vụ cho công chức được xác định là một trong những nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của công tác xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền nhà nước là việc làm rất cần thiết trong bối cảnh Việt Nam đang đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội.

Trong cuốn kỷ yếu Hội thảo khoa học cấp quốc gia *Xây dựng chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ đảng viên trong tình hình mới* do Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Ban Tuyên giáo Trung ương, Ban Tổ chức Trung ương, Hội đồng lý luận Trung ương chủ trì (2023) bao gồm nhiều bài tham luận đã đề cập một số vấn đề lý luận chung về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên như quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, của Đảng Cộng sản Việt Nam về chuẩn mực đạo đức cách mạng. Một số tham luận đã đề xuất các giải pháp, vận dụng, cụ thể hóa đạo đức cách mạng vào

xây dựng thực hiện đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp tại các bộ, ngành, địa phương trong tình hình mới.

Ở một khía cạnh khác, các tác giả trong cuốn *Xây dựng đạo đức cán bộ, công chức Việt Nam trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế* [161] đề cập đến việc vận dụng kinh nghiệm nước ngoài trong việc xây dựng đạo đức công vụ trong bối cảnh đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập quốc tế. Nhóm tác giả cho rằng: để xây dựng đạo đức công chức trong thời kỳ mới cần phải có các giải pháp mang tính hệ thống, đồng bộ, đặc biệt là nâng cao chất lượng công tác giáo dục chính trị tư tưởng cho đội ngũ cán bộ, công chức trong toàn hệ thống chính trị. Dù chưa đưa ra được các giải pháp cụ thể nhưng chúng tôi coi đây là tài liệu có giá trị nhất định để tham khảo khi nghiên cứu giải pháp ngăn ngừa, hạn chế biến đổi tiêu cực của đạo đức công vụ trước tác động của kinh tế thị trường.

Kỷ yếu Hội thảo khoa học với chủ đề *Đạo đức công chức trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam* [65]. Trong Hội thảo khoa học này, nhiều nhà nghiên cứu đã trực tiếp đề cập tới thực trạng và sự tác động của kinh tế thị trường đến đạo đức công chức, đề xuất những giải pháp cơ bản nhằm nâng cao đạo đức công chức trong thực thi công vụ trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa hiện nay ở Việt Nam.

Bàn về các giải pháp nhằm nâng cao đạo đức công vụ cho công chức nước ta hiện nay, tác giả Trần Sỹ Phán trong bài viết *Nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ công chức hiện nay* [108] cho rằng, nên tập trung những giải pháp cơ bản như: Thứ nhất, phát huy hơn nữa vai trò của các cấp ủy đảng, chính quyền, các tổ chức chính trị - xã hội trong việc nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ công chức nước ta hiện nay. Thứ hai, đổi mới công tác đánh giá công chức dựa trên một hệ giá trị chuẩn mực làm tiêu chí, tránh đánh giá một cách hình thức, tùy tiện, cảm tính. Thứ ba, phát huy hơn nữa tính tích cực, chủ động, tinh thần tiên phong, gương mẫu của đội ngũ công chức trong thực thi công vụ.

Nhóm tác giả trong đề tài khoa học cấp Bộ *Đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ công chức Việt Nam hiện nay - Thực trạng và giải pháp* [57] đã đưa ra

một số giải pháp có tính đồng bộ. Trước hết cần phải xây dựng và hoàn thiện các chuẩn mực, nhất là các chuẩn mực đặc trưng của người cán bộ công chức trong thực thi công vụ. Tiếp đó, phải xây dựng môi trường xã hội lành mạnh, tạo điều kiện tốt nhất với chế độ đãi ngộ cán bộ công chức thỏa đáng để thu hút người có tài, có đức. Thứ ba, thường xuyên giáo dục và nêu gương tinh thần tự tu dưỡng đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ công chức. Thứ tư, hoàn thiện cơ chế cán bộ, công chức, tăng cường hiệu quả kiểm tra, giám sát, ngăn ngừa và xử phạt hành vi vi phạm đạo đức công vụ. Mặc dù các giải pháp mà đề tài đưa ra là dành cho đạo đức công vụ của công chức nói chung, nhưng chúng tôi xem đây là tài liệu tham khảo có giá trị để tìm ra các giải pháp nhằm ngăn ngừa và khắc phục các biến đổi tiêu cực đạo đức công vụ của đội ngũ công chức nước ta trước tác động của kinh tế thị trường.

Trong cuốn sách *Những giải pháp và điều kiện thực hiện phòng, chống suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống trong cán bộ, đảng viên* của Vũ Văn Phúc và Ngô Văn Thọ [112], trên cơ sở làm rõ thực trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống ở Việt Nam, tác giả chỉ ra một số kinh nghiệm, những bài học từ sự sụp đổ của Liên Xô từ góc nhìn suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống trong cán bộ, đảng viên cộng sản; kinh nghiệm của Đảng Cộng sản Trung Quốc trong phòng, chống tham nhũng, suy thoái về đạo đức, lối sống, xây dựng xã hội hài hòa trong cải cách, mở cửa; kinh nghiệm trong đấu tranh phòng chống tham nhũng ở Hàn Quốc, Xingapo; phòng, chống suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống ở Cuba... Tác giả xác định mục tiêu, quan điểm, làm rõ các giải pháp và các điều kiện đảm bảo nhằm phòng, chống suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống trong cán bộ, đảng viên có hiệu quả. Những giải pháp được các tác giả đưa ra là những nhóm giải pháp trong các lĩnh vực, công tác khác nhau, như: giải pháp trong công tác xây dựng Đảng, giải pháp trong lĩnh vực quản lý nhà nước, giải pháp nhằm phát huy vai trò của Nhân dân và xã hội, giải pháp nhằm hạn chế tác động từ bên ngoài đến tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống trong cán bộ, đảng viên.

Trong cuốn sách *Phòng, chống suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối*

*sống của cán bộ, đảng viên hiện nay* của Nguyễn Bá Dương [25]. Cuốn sách là tập hợp những bài viết của cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhà giáo, nhà khoa học của Viện Khoa học xã hội và nhân văn Quân sự và Học viện Chính trị. Cuốn sách tập trung làm rõ sự cần thiết, tầm quan trọng của việc ngăn chặn, đẩy lùi suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của một bộ phận cán bộ, đảng viên hiện nay; bản chất, căn nguyên của sự suy thoái, cách nhận diện sự suy thoái; những thuận lợi, khó khăn trong đấu tranh ngăn chặn sự suy thoái... Đồng thời, cuốn sách cũng nêu lên sự cần thiết phải thấm nhuần tư tưởng Hồ Chí Minh, đây là cơ sở quan trọng để chủ động đấu tranh, ngăn chặn sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống một cách hiệu quả.

Trong bài viết *Ngăn chặn, đẩy lùi suy thoái về tư tưởng chính trị* của Nguyễn Việt Thông [138], tác giả đã chỉ ra những điểm mới của Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XII) với 9 biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị và mối quan hệ giữa suy thoái về tư tưởng chính trị với suy thoái về đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” và hậu quả của nó. Từ đó, tác giả khẳng định, mỗi cán bộ, đảng viên cần xây dựng cho mình có nhận thức sâu sắc về nguy cơ, nhận diện đúng những biểu hiện và thực hiện tốt các giải pháp để đấu tranh ngăn chặn, đẩy lùi có hiệu quả tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị mà Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XII) đã chỉ ra. Trong đó, tác giả nhấn mạnh: phải nhìn thẳng vào sự thật, nói rõ sự thật, đánh giá đúng sự thật. Kết hợp giữa “xây” và “chống”; trong đó “xây” là nhiệm vụ cơ bản, chiến lược, lâu dài; “chống” là nhiệm vụ quan trọng, cấp bách. Các cấp ủy, tổ chức cần thực hiện quyết liệt, đồng bộ các giải pháp để đấu tranh ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” một cách hiệu quả nhất.

Công trình nghiên cứu *Phòng, chống suy thoái về tư tưởng, chính trị, đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên là một yêu cầu bức thiết hiện nay* của Vũ Văn Phúc [111]. Trong bài viết, tác giả đã trình bày, tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống là nền tảng và động lực tinh thần để phát triển xã hội. Vì vậy, Đảng luôn quan tâm đến công tác giáo dục, xây dựng tư tưởng chính trị, đạo đức cách mạng, lối sống nhân văn cho cán bộ, đảng viên và toàn xã hội. Trên cơ sở chỉ rõ

7 biểu hiện của sự suy thoái về tư tưởng chính trị trong cán bộ, đảng viên hiện nay; chỉ ra nguyên nhân khách quan, chủ quan của sự suy thoái đó. Từ đó, tác giả đưa ra hệ thống các nhóm giải pháp nhằm phòng, chống suy thoái về tư tưởng, chính trị, đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên hiện nay, như: nâng cao nhận thức; tăng cường học tập lý luận chính trị; phòng chống tham nhũng, lãng phí...

Nhóm tác giả Tăng Bình và Ái Phương (2020) trong cuốn sách *Những quy định mới về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền* [10] đã khẳng định quyết tâm cao độ của Đảng về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Ngày 23/9/2019 Bộ Chính trị khóa XII đã ban hành Quy định số 205-QĐ/TW về việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền. Nội dung cuốn sách gồm 8 phần. Theo đó, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ là việc sử dụng cơ chế, biện pháp nhằm thực hiện nghiêm túc các quy định về công tác cán bộ; phòng ngừa, ngăn chặn, phát hiện, xử lý các hành vi vi phạm các quy định của Đảng, Nhà nước, nhất là các hành vi lợi dụng chức vụ, quyền hạn, lạm quyền, lộng quyền hoặc không thực hiện đầy đủ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và những việc phải làm trên cương vị được giao trong công tác cán bộ để thực thi có hiệu quả giải pháp kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ; chống chạy chức, chạy quyền, chống các biểu hiện của chủ nghĩa cá nhân, cục bộ địa phương, họ hàng trong công tác cán bộ.

Cuốn sách *Giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ* (2020) [12] do Bộ Nội vụ kết hợp với Tạp chí Tổ chức nhà nước xuất bản, là tập hợp những bài viết của các nhà lãnh đạo, quản lý, các nhà nghiên cứu phân tích về vị trí, vai trò, những kết quả đạt được cũng như những mặt hạn chế, bất cập của công tác xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, từ đó, đề xuất các giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ vừa hồng vừa chuyên, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ theo tinh thần Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII.

Trần Văn Ngợi (2021) trong bài viết *Công tác xây dựng, kiện toàn đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã và một số vấn đề đặt ra hiện nay* đã đề xuất sáu nhóm

giải pháp xây dựng, kiện toàn đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã hiện nay: Một là, xây dựng, kiện toàn đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã phải quán triệt đầy đủ các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức nói chung, trong đó có đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở. Hai là, kiện toàn đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã phải trên cơ sở nhận thức đúng vị trí, vai trò của chính quyền cấp xã, gắn liền với kiện toàn tổ chức và nâng cao hiệu quả hoạt động của các tổ chức trong hệ thống chính trị ở cơ sở. Ba là, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã phải bám sát đặc điểm, tính chất của đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở cũng như điều kiện đặc thù của từng vùng, miền, địa phương. Bốn là, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã phải chú trọng nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực, kỹ năng làm việc, phẩm chất đạo đức nhằm đáp ứng được yêu cầu của tình hình, nhiệm vụ; đối với công chức chuyên môn phải ổn định và từng bước chuyên nghiệp hóa. Năm là, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức chính quyền cấp xã phải chú ý đến tính đồng bộ, toàn diện, đồng thời phải có trọng tâm, trọng điểm. Sáu là, phát huy vai trò của Nhân dân trong giám sát hoạt động của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

Mai Xuân Trường (2021), trong bài viết *Đạo đức công vụ: thực trạng, yêu cầu và phương hướng đặt ra về đạo đức công vụ của thành phố Hà Nội* [154] đã tập trung nghiên cứu làm rõ những vấn đề về đạo đức công vụ và đặc biệt đánh giá thực trạng đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn thành phố Hà Nội, từ đó, đề xuất các giải pháp nâng cao đạo đức công vụ đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn thành phố Hà Nội trong thời gian tới trên các khía cạnh như: nâng cao nhận thức, nâng cao giáo dục lý tưởng cách mạng; xây dựng cơ chế, hệ thống pháp luật; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát thực hiện đạo đức công vụ.

Lê Thị Nam An (2021), *Nâng cao đạo đức công vụ của cán bộ, công chức Việt Nam hiện nay* [1]. Bài viết đã tập trung luận giải một số nhân tố tác động gây ra tình trạng lệch chuẩn đạo đức công vụ, từ đó, đề xuất một số giải pháp nâng cao đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay, cụ thể là:

tiếp tục hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa; xây dựng kế hoạch, lộ trình chủ động và tích cực hội nhập quốc tế trong hoạt động công vụ; đẩy mạnh việc xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật theo tiêu chuẩn, nguyên tắc pháp quyền hiện đại; đấu tranh chống chủ nghĩa cá nhân, khắc phục tâm lý tiêu nong, sự thiếu chuyên nghiệp trong thực thi công vụ; các cơ quan, đơn vị cần xây dựng hệ thống nội quy, quy định về trách nhiệm của cán bộ, công chức trong thực thi công vụ một cách chặt chẽ, cụ thể; nâng cao chất lượng giáo dục, bồi dưỡng đạo đức công vụ.

Bài viết *Một số giải pháp ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống trong cán bộ, đảng viên hiện nay* của Vũ Đình Đắc, Nguyễn Văn Phương [49]. Trong bài viết của mình, trên cơ sở luận giải một số vấn đề về thực trạng suy thoái về đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên và nguy cơ của nó, tác giả nhận định để ngăn chặn, đẩy lùi thực trạng trên cần kiên quyết, kiên trì thực hiện đồng bộ một số giải pháp như: Nâng cao nhận thức, trách nhiệm và tăng cường sự lãnh đạo của tổ chức đảng các cấp; xác định rõ vai trò, phát huy trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị; nâng cao hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát của các cấp ủy đảng, các tổ chức chính trị - xã hội và Nhân dân; tăng cường giáo dục, rèn luyện đạo đức công vụ cho mỗi cán bộ, đảng viên gắn với thực hiện nghiêm túc Chỉ thị 05 của Bộ Chính trị, Chỉ thị 87 của Quân ủy Trung ương, sẽ trực tiếp góp phần ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống của cán bộ, đảng viên, đáp ứng yêu cầu xây dựng Đảng bộ Quân đội trong sạch, vững mạnh về chính trị, tư tưởng, tổ chức và đạo đức.

Bài viết *Ngăn chặn, đẩy lùi những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong tổ chức và của cán bộ, đảng viên* của Cao Văn Thống, Trần Duy Hưng [139]. Trong bài viết, các tác giả khẳng định, đấu tranh, ngăn chặn sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên hiện nay là cuộc đấu tranh trong nội bộ, trước hết phải bắt đầu từ trong Đảng, dựa trên sức

manh tổng hợp của cả hệ thống chính trị. Trong đó, tác giả nhấn mạnh một số giải pháp: cần đổi mới và tăng cường việc nâng cao nhận thức tư tưởng cho các cấp uỷ, tổ chức đảng, tổ chức nhà nước, cán bộ, đảng viên, công chức và Nhân dân; đồng thời, hoàn thiện các quy định, cơ chế, chính sách về công tác tổ chức cán bộ; thực hiện nghiêm túc, có chất lượng, hiệu quả chế độ tự phê bình và phê bình; coi trọng và thực hiện nghiêm túc việc kiểm tra, giám sát, kiểm soát cấp uỷ, tổ chức đảng, tổ chức nhà nước, cán bộ, đảng viên, công chức trong việc tu dưỡng rèn luyện đạo đức, lối sống và xử lý kiên quyết, kịp thời, nghiêm minh những trường hợp vi phạm.

Cao Văn Thông - Vũ Trọng Lâm (2023) trong cuốn sách *Đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ trong giai đoạn mới* [140]. Trên cơ sở trình bày có hệ thống quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, Chủ tịch Hồ Chí Minh và Đảng ta về đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ; đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ ở nước ta kể từ khi tiến hành công cuộc đổi mới đến nay, trong đó, đề cập đến công tác xây dựng đạo đức công vụ. Nhóm tác giả đã đưa ra hệ thống các quan điểm định hướng, mục tiêu, giải pháp chung và cụ thể cho từng khâu công tác nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ Việt Nam đủ năng lực, trình độ, phẩm chất đạo đức đáp ứng yêu cầu của thời đại mới.

#### **1.4. KHÁI QUÁT KẾT QUẢ NHỮNG CÔNG TRÌNH TỔNG QUAN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA MÀ LUẬN ÁN CẦN TIẾP TỤC GIẢI QUYẾT**

##### **1.4.1. Khái quát kết quả những công trình tổng quan**

*Thứ nhất*, các công trình khoa học được công bố có liên quan đến đề tài luận án nêu trên đã trực tiếp hoặc gián tiếp luận giải những vấn đề lý luận cơ bản liên quan đến cán bộ, công chức, như: khái niệm, vai trò, vị trí, chức năng, nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ, công chức; luận giải về đạo đức công vụ và vấn đề nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay; luận giải về trách nhiệm công vụ và đạo đức công vụ ở nước ta hiện nay, về tiêu chuẩn đạo đức của người cán bộ lãnh đạo chính trị hiện nay; luận giải về văn hóa, đạo đức và niềm tin xã hội trước yêu cầu phát triển của đất nước hiện nay.



Các công trình còn nghiên cứu, luận giải tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về đội ngũ cán bộ, công chức, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức; vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong bộ máy hành chính nhà nước ta hiện nay, vai trò và sự cần thiết của đạo đức công vụ đối với thực thi công vụ trong bộ máy hành chính nhà nước.

*Thứ hai*, nhóm công trình nghiên cứu về thực trạng đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ công chức nói chung và cán bộ cấp cơ sở nói riêng đã luận giải, đánh giá thực trạng đạo đức của cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay; thực trạng sự biến đổi thang giá trị đạo đức trong nền kinh tế thị trường với việc xây dựng đạo đức mới cho cán bộ quản lý nước ta hiện nay; thực trạng xây dựng đạo đức nghề nghiệp trong nền kinh tế thị trường ở nước ta hiện nay; thực trạng đạo đức người cán bộ lãnh đạo chính trị trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay; thực trạng văn hóa công sở trong các cơ quan hành chính nhà nước; thực trạng trách nhiệm công vụ của công chức theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn các tỉnh, thành Nam Trung Bộ, và đặc biệt một số công trình trực tiếp luận giải, đánh giá thực trạng đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức trong thực thi công vụ; chỉ ra những yếu tố tích cực, những yếu tố hạn chế, sự suy thoái đạo đức của cán bộ, đảng viên từ Đại hội VI đến Đại hội XIII của Đảng cần được khắc phục.

*Thứ ba*, nhóm công trình nghiên cứu về giải pháp nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ công chức nói chung và cán bộ cấp cơ sở nói riêng đã đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức; đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở đáp ứng yêu cầu cải cách nền hành chính nhà nước, phục vụ tốt nhu cầu của Nhân dân. Tuy nhiên, các giải pháp từ các công trình này vẫn còn chung chung, chưa có giải pháp trực tiếp bàn đến nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam. Các công trình trên đã đề xuất và luận giải nhiều giải pháp, nhóm giải pháp khác nhau nhằm nâng cao đạo đức của cán bộ, đảng viên, và công chức. Trong đó, tập trung vào các giải pháp chính: kết hợp phát triển kinh tế với xây dựng các quan hệ xã hội lành mạnh hướng đến việc tạo

môi trường cho cán bộ, đảng viên rèn luyện, bồi dưỡng đạo đức cách mạng; tăng cường vai trò của các tổ chức Đảng, Nhà nước, đoàn thể xã hội trong việc giáo dục đạo đức cách mạng; nâng cao chất lượng tự giáo dục, rèn luyện đạo đức cách mạng của người cán bộ, đảng viên; kiên quyết đấu tranh chống những hành vi vi phạm pháp luật và các biểu hiện tiêu cực trong cán bộ, đảng viên. Những công trình trên có xu hướng bàn nhiều về khía cạnh thay đổi các giá trị đạo đức trong điều kiện hiện nay và những đòi hỏi khách quan phải tăng cường giáo dục đạo đức cho cán bộ, công chức nói chung.

Nhìn chung, tổng quan các công trình đã nghiên cứu một cách khá đầy đủ, toàn diện về các vấn đề liên quan đến cán bộ, công chức; đạo đức, đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng. Tuy nhiên, chưa có công trình khoa học nào bàn trực tiếp đến đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam.

#### **1.4.2. Những vấn đề đặt ra mà luận án tiếp tục giải quyết**

Xuất phát từ mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu, trên cơ sở khái quát tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án, tác giả xác định vấn đề cần được nghiên cứu trong luận án “*Vấn đề đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay*”, đó là:

- Phân tích làm rõ lý luận chung về vấn đề đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay. Trong đó, đặc biệt làm rõ khái niệm cán bộ chủ chốt, cán bộ chủ chốt cấp cơ sở; đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở; làm rõ đặc điểm đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở; cấu trúc đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở trên các khía cạnh: Ý thức đạo đức công vụ, thái độ đạo đức công vụ, quan hệ đạo đức công vụ; vai trò của đạo đức công vụ đối với hoạt động của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở; những yếu tố tác động đến đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay.

- Chỉ ra những vấn đề về đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay, trên các khía cạnh: ý

thức đạo đức công vụ; thái độ đạo đức công vụ; quan hệ đạo đức công vụ. Ở ba khía cạnh này những mặt ưu điểm được thể hiện như thế nào? mặt hạn chế được thể hiện như thế nào? nguyên nhân của những điều đó là gì? từ đó chỉ ra những vấn đề cần giải quyết là gì?.

- Để khắc phục những vấn đề đặt ra, góp phần nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam thời gian tới thì cần phải chú trọng thực hiện những giải pháp gì? Đây cũng là vấn đề đặt ra mà luận án cần tập trung giải quyết.

## Tiểu kết chương 1

Trong chương 1, luận án đã tổng quan làm rõ được các công trình nghiên cứu: *Thứ nhất*, tổng quan về các công trình nghiên cứu về cán bộ, công chức, công vụ, đạo đức công vụ của cán bộ chủ chốt nói chung, cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng; *Thứ hai*, tổng quan về các công trình nghiên cứu về thực trạng đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ công chức nói chung và cán bộ công chức cấp cơ sở nói riêng; *Thứ ba*, tổng quan về các công trình nghiên cứu đề cập đến giải pháp nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ công chức nói chung và cán bộ công chức cấp cơ sở nói riêng.

Từ kết quả tổng quan cho thấy rõ những vấn đề lý luận liên quan đến đội ngũ cán bộ, công chức, cán bộ chủ chốt cấp cơ sở; những vấn đề lý luận về đạo đức công vụ, đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở; về thực trạng đạo đức công vụ nói chung và đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng. Đồng thời, thông qua các công trình cho thấy được những giải pháp cơ bản, có tính hệ thống về nâng cao đạo đức công vụ nói chung và đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng. Nhìn chung, tổng quan các công trình đã nghiên cứu một cách khá đầy đủ, toàn diện về các vấn đề liên quan đến cán bộ, công chức; đạo đức, đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng.

Từ việc tổng quan làm rõ được các công trình nghiên cứu, luận án xác định những vấn đề đặt ra cần tiếp tục giải quyết trên các khía cạnh lý luận và thực tiễn về vấn đề đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam.

Những kết quả nghiên cứu đạt được ở chương 1 của luận án sẽ cung cấp cơ sở lý luận, khoa học, thực tiễn quan trọng cho tác giả trong quá trình thực hiện các chương tiếp theo của luận án.

## Chương 2

# LÝ LUẬN CHUNG VỀ VẤN ĐỀ ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ VÙNG DUYÊN HẢI NAM TRUNG BỘ VIỆT NAM HIỆN NAY

### 2.1. ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ

#### 2.1.1. Một số khái niệm

##### \* *Khái niệm đạo đức*

Cho đến nay vẫn chưa có sự thống nhất cao về khái niệm đạo đức. Do tính phức tạp và đa nghĩa của khái niệm đạo đức nên khái niệm này thường được hiểu khác nhau tùy theo cách tiếp cận.

*Thứ nhất*, dưới góc độ triết học, đạo đức là “một trong những hình thái ý thức xã hội, một chế định xã hội thực hiện chức năng điều chỉnh hành vi của con người trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội...” [105, tr.157]. Nó xuất hiện do nhu cầu tồn tại của xã hội loài người và hình thành nên hành vi đạo đức. So với các hình thái ý thức xã hội khác, đạo đức là một trong những hình thái xuất hiện sớm nhất trong lịch sử loài người; bao gồm những chuẩn mực hành vi xã hội của con người hướng thiện, tránh ác. Trong những chế độ xã hội khác nhau, quan niệm về đạo đức và hành vi đạo đức cũng không hoàn toàn giống nhau. Hơn nữa, đạo đức và hành vi đạo đức bao giờ cũng gắn với những chủ thể nhất định. Bởi vì, đạo đức là một hiện tượng lịch sử và xét cho cùng đó là sự phản ánh các quan hệ xã hội. Do vậy, trong quan niệm và hành vi đạo đức, không thể tránh khỏi sự ảnh hưởng bởi yếu tố chủ quan của mỗi chủ thể nhất định. Vì thế, mỗi xã hội, mỗi nhóm xã hội, mỗi cá nhân có thể lý giải cái thiện (đạo đức), cái ác (vô đạo đức) theo những cách khác nhau, tùy theo quan niệm sống và lợi ích của mình. Nhưng điều đó không có nghĩa mỗi chủ thể có thể tùy tiện đặt ra cho mình đạo đức, hành vi đạo đức riêng. Vì trên tất cả, về cơ bản, do có chung nguồn gốc (đồng loại) nên đạo đức có mẫu số chung được gọi là đạo đức nhân loại (đạo làm người). Và hàng vạn năm tồn tại của xã hội loài người (với tư cách là chủ thể lớn nhất) đã tạo nên những giá trị đạo đức có tính phổ biến, của chung tất cả

mọi người như công bằng, dũng cảm, vị tha, nhân từ ... Đạo đức được hình thành từ những quan hệ xã hội, mà suy cho cùng là do hoạt động xã hội; trong đó, lao động xã hội của con người giữ vai trò to lớn. Vì thế, đạo đức là một trong “tiểu hệ thống” hợp thành hệ thống giá trị xã hội nói chung.

*Thứ hai*, đạo đức với tư cách là một thiết chế xã hội. Khác với các thiết chế xã hội có những quy tắc bắt buộc mọi người phải tuân theo (như pháp luật), đạo đức không có quy tắc bắt buộc và thường là không có văn bản quy định. Các quan hệ đạo đức thường được điều tiết bằng hai yếu tố: dư luận (khách quan) và lương tâm (chủ quan). Một hành vi nào đó, có thể không bị pháp luật trừng phạt nhưng bị dư luận và lương tâm lên án (không phải vì thế mà sức mạnh điều tiết của đạo đức lại kém hơn của pháp luật). Đây chính là vai trò nổi bật của đạo đức trong việc điều chỉnh hành vi của các cá nhân trong xã hội, hướng hành vi của họ đến các hành vi đạo đức.

*Thứ ba*, đạo đức với tư cách là một loại chuẩn mực xã hội. Đây là loại chuẩn mực được phần lớn mọi người thừa nhận nhưng thường không được ghi nhận thành văn bản. Đó là phép tắc về quan hệ giữa người với người, giữa cá nhân với tập thể, với xã hội. Đạo đức hình thành từ trong các quan hệ xã hội, trong đó, lao động xã hội của con người giữ vai trò quan trọng. Vì thế, ngay từ đầu đạo đức đã là một trong các yếu tố hợp thành hệ thống giá trị xã hội. Như thế, đạo đức giúp con người xác định ý nghĩa cuộc đời thể hiện qua nghĩa vụ và lương tâm của mình. Xu hướng phát triển cơ bản của đạo đức ngày nay là sự phát triển hài hòa giữa cá nhân và xã hội, giữa gia đình và cộng đồng, giữa quốc gia và quốc tế, giữa dân tộc và nhân loại.

Kế thừa các quan niệm đạo đức đã được công bố trong một số công trình khoa học, từ kết quả nghiên cứu của mình, tác giả quan niệm: *Đạo đức là một hình thái ý thức xã hội, là tổng hợp các nguyên tắc, quy tắc, chuẩn mực nhằm đánh giá và điều chỉnh hành vi của con người trong mối quan hệ với nhau và với xã hội. Đạo đức được thực hiện bởi niềm tin cá nhân, bởi truyền thống dân tộc và sức mạnh dư luận xã hội.*

Đạo đức vận hành như là một hệ thống tương đối độc lập của xã hội. Cơ chế vận hành của nó được hình thành trên cơ sở liên hệ và tác động lẫn nhau của những yếu tố hợp thành đạo đức. Ý thức đạo đức, thái độ đạo đức và quan hệ đạo đức là những yếu tố tạo nên cấu trúc đạo đức. Mỗi yếu tố không tồn tại độc lập, mà liên hệ với nhau, tạo nên sự vận động, phát triển và chuyển hóa bên trong của hệ thống đạo đức.

**\* *Khái niệm cán bộ chủ chốt, cán bộ chủ chốt cấp cơ sở***

- *Cán bộ, cán bộ chủ chốt*

Trong tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc*, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã viết: “Cán bộ là những người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành. Đồng thời đem tình hình của dân chúng báo cáo cho Đảng, cho Chính phủ hiểu rõ, để đặt chính sách cho đúng” [96, tr.309]. Dù tác phẩm ra đời cách đây hơn 70 năm nhưng nội hàm khái niệm về cán bộ mà Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ ra vẫn còn nguyên giá trị và thể hiện một cách khái quát quan niệm về người cán bộ trong giai đoạn hiện nay.

Trong *Đại từ điển Tiếng Việt* (1999), cán bộ được định nghĩa như sau: “cán bộ bao gồm những người làm công tác có nghiệp vụ chuyên môn trong cơ quan Nhà nước, trong hệ thống chính trị, để phân biệt với người không phải là công chức, viên chức Nhà nước. Cán bộ là người làm công tác có chức vụ trong một cơ quan, một tổ chức và của cả hệ thống chính trị. Đây chính là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, những người có chức vụ, phân biệt với người không có chức vụ. Bộ phận cán bộ này được hình thành thông qua việc bầu cử dân chủ hoặc đề bạt, bổ nhiệm” [163, tr.113].

Trong cuốn *Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước* của Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sâm (2001), Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, các tác giả cho rằng: Cán bộ là khái niệm chỉ những người có chức vụ, vai trò và cương vị nòng cốt trong một tổ chức, có tác động, ảnh hưởng đến hoạt động của tổ chức và các quan hệ trong lãnh đạo, chỉ huy, quản lý, điều hành góp phần định hướng sự phát triển của tổ chức [152, tr.20].

Trong *Từ điển Tiếng Việt* do Nhà xuất bản Đà Nẵng và Trung tâm Từ điển học (2003), cán bộ được định nghĩa theo hai cách: “1. Người làm công tác có nghiệp vụ chuyên môn trong cơ quan nhà nước (*Cán bộ nhà nước, Cán bộ khoa học, Cán bộ chính trị*); 2. Người làm công tác có chức vụ trong một cơ quan, một tổ chức, phân biệt với người thường, không có chức vụ” [109, tr.109].

Theo Luật số 22/2008/QH12 Luật Cán bộ, công chức được Quốc Hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XII, kỳ họp thứ 4 thông qua ngày 13 tháng 11 năm 2008: “Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở Trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh), ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là cấp huyện), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước” [81].

Từ những quan điểm phân tích trên, có thể khái quát: *Cán bộ là những người giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý hoặc nhà chuyên môn, nhà khoa học, hay công chức, viên chức làm việc trong hệ thống chính trị, hưởng lương, phụ cấp từ ngân sách Nhà nước hoặc từ các nguồn khác và được hình thành từ công tác bầu cử, tuyển dụng, bổ nhiệm, đề bạt và phân công...*

*Cán bộ chủ chốt*, trong từ điển Tiếng Việt do Nhà xuất bản Đà Nẵng và Trung tâm Từ điển học xuất bản năm 2003, chủ chốt được định nghĩa là “Quan trọng nhất, có tác dụng làm nòng cốt. Cán bộ chủ chốt của phong trào” [109, tr.109]. Như vậy, có thể hiểu cán bộ chủ chốt là khái niệm dùng để chỉ *những người nắm giữ chức vụ, chức danh, vị trí quan trọng, có vai trò nòng cốt trong các cơ quan, tổ chức thuộc hệ thống chính trị ở một cấp nhất định; là người đảm đương các nhiệm vụ quan trọng để lãnh đạo, quản lý, điều hành cơ quan, tổ chức thực hiện các chức năng, nhiệm vụ được giao và chịu trách nhiệm về các vấn đề trong lĩnh vực công tác được phân công.*

- *Cán bộ chủ chốt cấp cơ sở*

Theo Nghị quyết Hội nghị Trung ương 5 (khóa IX) về Đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cấp xã, phường, thị trấn; Nghị định số



114/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 của Chính phủ về Cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn và thông tư số 03/2004/TT-BNV ngày 16/01/2004 của Bộ Nội vụ về hướng dẫn thực hiện Nghị định số 114/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 của Chính phủ về Cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn; Nghị định 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, thì cán bộ cấp xã bao gồm cán bộ chuyên trách cấp xã và cán bộ không chuyên trách cấp xã; Nghị định số 33/2023/NĐ-CP ngày 10 tháng 6 năm 2023 của Chính phủ Quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố, quy định cán bộ cấp xã bao gồm các chức vụ sau: a) Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy; b) Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội đồng Nhân dân; c) Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân; d) Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam; đ) Bí thư Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh; e) Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam; g) Chủ tịch Hội Nông dân Việt Nam (áp dụng đối với xã, phường, thị trấn có hoạt động nông, lâm, ngư, diêm nghiệp và có tổ chức Hội Nông dân Việt Nam); h) Chủ tịch Hội Cựu chiến binh Việt Nam.

Theo Luật số 22/2008/QH12 Luật Cán bộ, công chức được Quốc Hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XII, kỳ họp thứ 4 thông qua ngày 13/11/2008: “Cán bộ xã, phường, thị trấn (sau đây gọi chung là cấp xã) là công dân Việt Nam, được bầu cử giữ chức vụ theo nhiệm kỳ trong Thường trực Hội đồng Nhân dân, Ủy ban nhân dân, Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy, người đứng đầu tổ chức chính trị - xã hội” [81].

Cán bộ chủ chốt cấp cơ sở là một bộ phận của đội ngũ cán bộ cấp xã, phường, thị trấn bao gồm những người giữ chức vụ trọng yếu tại cấp cơ sở, thực hiện công tác lãnh đạo, tổ chức, điều hành, triển khai các nhiệm vụ chính trị của địa phương và phải chịu trách nhiệm về lĩnh vực công tác phụ trách trước tập thể, trước Nhân dân và trước cấp trên của mình. Trong nghiên cứu này, chúng tôi quan niệm đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã (cấp cơ sở) là *những người giữ vị trí quan trọng trong hệ thống chính trị cấp xã bao gồm các chức danh Bí thư,*

*Phó Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân, có vai trò quyết định trong việc triển khai và tổ chức thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước trên địa bàn mình phụ trách.*

**\* Khái niệm đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở**

Đạo đức công vụ là một “dạng” của đạo đức xã hội, tiềm ẩn trong đạo đức xã hội và được thể hiện trong hoạt động công vụ. Đạo đức công vụ là phép tắc về quan hệ giữa công chức với công chức, giữa công chức với tập thể và xã hội trong hoạt động công vụ, là quy định ứng xử trong hoạt động công vụ mà mỗi công chức phải biết, tuân thủ và giữ gìn vì mục tiêu phục vụ Nhân dân.

Một công chức được đánh giá là có đạo đức công vụ tốt trước hết họ phải là một công dân có phẩm chất đạo đức xã hội tốt, song điều đó chưa đủ, công chức ấy còn phải tuân thủ những quy định, phép tắc của nghề nghiệp mà mình đảm nhiệm. Trong chừng mực nhất định, đạo đức công vụ còn được coi là đạo đức nghề nghiệp vì công vụ được coi là một hoạt động nghề nghiệp mang tính chuyên nghiệp do công chức thực hiện. Đạo đức nghề nghiệp chính là sự say mê nghề nghiệp và cơ chế làm cho người ta sống được với nghề, gắn bó với nghề nghiệp và nơi làm việc; đối tượng của nghề nghiệp là điều kiện hình thành những chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp; tuân thủ các chuẩn mực đạo đức và chuẩn mực chuyên môn của nghề.

Ở Việt Nam, đạo đức công vụ được Chủ tịch Hồ Chí Minh và Nhà nước ta coi là “cái nèn”, “cái gốc” của người công chức. Ngay từ năm 1950, trong Quy chế công chức Việt Nam đã quy định: “Công chức Việt Nam phải phục vụ Nhân dân, trung thành với Chính phủ, tôn trọng kỷ luật, có tinh thần trách nhiệm và tránh làm những việc có hại đến thanh danh công chức hay đến sự hoạt động của bộ máy nhà nước. Công chức Việt Nam phải cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư”<sup>1</sup>. Từ những quy định trên có thể thấy, ngay trong Quy chế công chức đầu tiên của nước Việt Nam độc lập, Nhà nước ta đã đề ra những chuẩn mực đạo

<sup>1</sup> Theo Sắc lệnh số 76/SL ngày 20/5/1950 của Chủ tịch nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa ban hành Quy chế công chức Việt Nam.

đức - pháp lý rất quan trọng đối với công chức nhà nước. Lần đầu tiên những giá trị đạo đức truyền thống: cần, kiệm, liêm, chính... được thể chế hoá thành những giá trị chuẩn mực pháp lý đối với công chức Việt Nam.

Kế thừa và phát huy những quy định pháp luật về công chức, đạo đức công vụ và nhằm đáp ứng nhu cầu xây dựng và kiện toàn đội ngũ công chức trong tình hình mới, Điều 8, Hiến pháp năm 1980 quy định: “Tất cả các cơ quan nhà nước và nhân viên nhà nước phải hết lòng hết sức phục vụ Nhân dân, liên hệ chặt chẽ với Nhân dân, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của Nhân dân, phát huy dân chủ xã hội chủ nghĩa. Nghiêm cấm mọi biểu hiện quan liêu, hách dịch, cửa quyền”. Tiếp tục tinh thần đó, tại Điều 8, Hiến pháp 1992 cũng quy định: “Các cơ quan nhà nước, cán bộ, viên chức nhà nước phải tôn trọng Nhân dân, tận tụy phục vụ Nhân dân, liên hệ chặt chẽ với Nhân dân, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của Nhân dân; kiên quyết đấu tranh chống mọi biểu hiện quan liêu, hách dịch, cửa quyền, tham nhũng”.

Căn cứ vào Hiến pháp 1992 và một số văn bản pháp lý khác, để xây dựng đội ngũ công chức có phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ, năng lực và tận tụy phục vụ Nhân dân, trung thành với Tổ quốc, Nhà nước ta đã ban hành Luật Cán bộ, công chức năm 2008.

Điều 15, Luật Cán bộ, công chức quy định về đạo đức của đội ngũ công chức như sau: công chức phải thực hiện cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư trong hoạt động công vụ. Trên cơ sở quy định mang tính nguyên tắc này, các quy định về đạo đức công vụ của đội ngũ công chức cũng xác định các chuẩn mực mang tính nghĩa vụ phải thực hiện đối với công chức trong mối quan hệ công việc cũng như trong mối quan hệ với Nhân dân trong khi thực thi công vụ. Cụ thể là:

Trong giao tiếp ở công sở, công chức phải có thái độ lịch sự, tôn trọng đồng nghiệp, ngôn ngữ giao tiếp phải chuẩn mực, rõ ràng, mạch lạc.

Công chức phải lắng nghe ý kiến của đồng nghiệp, công bằng, vô tư, khách quan khi nhận xét, đánh giá; thực hiện dân chủ và đoàn kết nội bộ. Khi thi hành công vụ, công chức phải mang phù hiệu hoặc thẻ công chức; có tác phong lịch

sự, giữ gìn uy tín, danh dự cho cơ quan, tổ chức, đơn vị và đồng nghiệp. Công chức phải gần gũi với Nhân dân, có tác phong, thái độ lịch sự, nghiêm túc, khiêm tốn; ngôn ngữ giao tiếp phải chuẩn mực, rõ ràng, mạch lạc. Điều 18, 19, 20 của Luật này cũng quy định cụ thể những điều công chức không được làm, như: không được trốn tránh trách nhiệm, thoái thác nhiệm vụ được giao; gây bè phái; mất đoàn kết; sử dụng trái pháp luật tài sản công; lạm dụng quyền hạn. Công chức không được hách dịch, cửa quyền, gây khó khăn, phiền hà cho Nhân dân khi thi hành công vụ. Có thể thấy, đạo đức công vụ của đội ngũ công chức ở nước ta hiện nay được xây dựng trên nền tảng triết lý Nhà nước pháp quyền của Nhân dân, do Nhân dân, vì Nhân dân; Nhân dân là chủ, công chức là công bộc của dân; giá trị cao nhất của đạo đức công vụ là phục vụ Nhân dân, vì lợi ích Nhân dân. Do vậy, nâng cao đạo đức công vụ chính là đề cao trách nhiệm phục vụ đất nước, phục vụ Nhân dân của người công chức; từ đó củng cố niềm tin của người dân vào nền công vụ.

Trên cơ sở phân tích các quan niệm về đạo đức và công vụ ở trên, tác giả luận án quan niệm: *Đạo đức công vụ là hệ thống các quy tắc, chuẩn mực dùng để đánh giá và điều chỉnh mối quan hệ giữa công chức với công chức, công chức với tập thể, với xã hội trong quá trình thực thi công vụ.*

Như trên đã đề cập, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở cũng là người thực thi công vụ trong nền công vụ Việt Nam, nên đạo đức công vụ của đội ngũ này cũng được thực hiện trên nền tảng của đạo đức công vụ nói chung. Dựa trên sự phân tích về đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở và đạo đức công vụ ở trên, tác giả luận án quan niệm: *Đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở là hệ thống các quy tắc, chuẩn mực dùng để đánh giá và điều chỉnh mối quan hệ giữa đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở với công chức, giữa đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở với tập thể và với xã hội trong quá trình thực thi công vụ.*

Đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung bộ (mặc dù có những nét đặc thù riêng) nhưng cũng là một bộ phận của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói chung của Việt Nam. Nên đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung bộ cũng được thực hiện và

thể hiện trên nền tảng hệ thống các quy tắc, chuẩn mực chung của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Do vậy, khái niệm về đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nêu ở trên là khái niệm công cụ luận án sử dụng làm cơ sở lý luận để giải quyết các vấn đề liên quan mà luận án đặt ra.

### **2.1.2. Đặc điểm đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở**

Như trên đã đề cập, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở là một bộ phận của đội ngũ cán bộ bao gồm những người giữ chức vụ trọng yếu tại cấp cơ sở, thực hiện công tác lãnh đạo, tổ chức, điều hành, triển khai các nhiệm vụ chính trị của địa phương và phải chịu trách nhiệm về lĩnh vực công tác phụ trách trước tập thể, trước Nhân dân và trước cấp trên của mình. Do vậy, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở có những đặc điểm cơ bản sau:

*Một là*, cán bộ chủ chốt cấp cơ sở được hình thành thông qua công tác bầu cử, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển... của các cơ quan có thẩm quyền. Cán bộ chủ chốt cấp cơ sở có yêu cầu về trình độ chuyên môn, năng lực tương ứng với từng vị trí công tác và tùy thuộc vào tình hình thực tiễn của từng địa phương.

*Hai là*, cán bộ chủ chốt cấp cơ sở là những người gần dân nhất (cả về nghĩa đen lẫn nghĩa bóng); là người trực tiếp đem chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước đến với người dân và hướng dẫn, vận động người dân thực hiện, thi hành. Họ là những người am hiểu tình hình thực tiễn của địa phương, nắm bắt được tâm tư, nguyện vọng của người dân một cách trung thực nhất. Do đó, trong quá trình triển khai thực hiện các nhiệm vụ chính trị của địa phương, xuất phát từ tình hình thực tiễn và yêu cầu, nguyện vọng của Nhân dân, cán bộ chủ chốt cấp cơ sở là những người thấy được những mặt tốt, điểm hạn chế, chưa phù hợp để đề đạt ý kiến, nguyện vọng của Nhân dân đến cấp có thẩm quyền và góp phần hình thành, bổ sung, điều chỉnh chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước cho phù hợp.

*Ba là*, là những người giữ chức vụ, vị trí quan trọng nhất trong hệ thống chính trị cấp cơ sở, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở là lực lượng nòng cốt, có ảnh hưởng trực tiếp, quyết định đến sự hiệu quả của việc quản lý, điều hành, tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước tại

địa phương cũng như việc thực hiện các nhiệm vụ, kế hoạch, chỉ tiêu phát triển kinh tế - xã hội.

*Bốn là*, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở chính là hạt nhân trong hệ thống chính trị cấp cơ sở. Họ là những đại diện tiêu biểu nhất về phẩm chất chính trị, năng lực, đạo đức, uy tín của đội ngũ cán bộ cấp cơ sở; là hạt nhân của khối đoàn kết các lực lượng ở cơ sở và các tầng lớp Nhân dân để lôi cuốn, dẫn dắt cả hệ thống chính trị và toàn thể Nhân dân chung tay thực hiện thắng lợi các mục tiêu, nhiệm vụ chính trị của địa phương.

Với những đặc điểm trên, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở có vị trí quan trọng và vai trò, nhiệm vụ hết sức nặng nề. Họ vừa là người trực tiếp đề ra định hướng và tổ chức thực hiện có hiệu quả các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước tại cơ sở một cách đúng đắn, phù hợp; vừa là người kiểm tra, giám sát, đánh giá kết quả thực hiện cũng như hiệu quả và những vấn đề vướng mắc, bất cập trong thực tiễn; đồng thời phản ánh kiến nghị, nguyện vọng chính đáng của Nhân dân đến các cấp có thẩm quyền. Vì vậy, có thể nói rằng, vai trò của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở là rất quan trọng, là cầu nối giữa Đảng với Dân, giữa công dân với Nhà nước. Thực tiễn hiện nay cho thấy, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở là những nhân tố nòng cốt trong việc tập hợp, phát huy khối đoàn kết của hệ thống chính trị cấp cơ sở và huy động sức mạnh, sự đóng góp của người dân trong việc thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước. Do đó, bồi dưỡng, nâng cao năng lực chuyên môn, đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở trong giai đoạn hiện nay là vô cùng cần thiết, phù hợp với quan điểm của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong bối cảnh mới nhằm phát huy sức mạnh của cả hệ thống chính trị, huy động sức mạnh của toàn thể Nhân dân để hiện thực hóa khát vọng phát triển đất nước Việt Nam hùng cường, thịnh vượng mà Đại hội lần thứ XIII của Đảng đã đề ra.

### **2.1.3. Cấu trúc đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở**

Đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở là một dạng đạo đức nghề nghiệp đặc biệt. Mỗi cán bộ chủ chốt cấp cơ sở được đánh giá là có

đạo đức công vụ tốt trước hết họ phải là một công dân có phẩm chất đạo đức xã hội tốt và luôn luôn tuân thủ những quy định, quy tắc nghề nghiệp mà mình đảm nhiệm. Xét về cấu trúc, đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở bao gồm: ý thức đạo đức công vụ; thái độ đạo đức công vụ và quan hệ đạo đức công vụ.

### **2.1.3.1. Ý thức đạo đức công vụ**

Ý thức đạo đức công vụ là ý thức về hệ thống các quy tắc, chuẩn mực đạo đức dùng để điều chỉnh mối quan hệ giữa cán bộ chủ chốt cấp cơ sở với tổ chức, cá nhân trong quá trình thực thi công vụ. Ý thức đạo đức công vụ thể hiện khả năng nhận thức của người cán bộ chủ chốt cấp cơ sở trước hành vi của mình trong sự đối chiếu với hệ thống chuẩn mực, nguyên tắc đạo đức công vụ và đạo đức xã hội đã được đề ra. Đó là sự ý thức được hệ thống các chuẩn mực, xác định rành mạch những giới hạn cho hành vi và hành động cũng như những giá trị đạo đức của người cán bộ chủ chốt cấp cơ sở và được quy định bởi điều kiện kinh tế - xã hội trong đó người cán bộ chủ chốt cấp cơ sở sống và hoạt động. Gắn với vị trí là người lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở nên đội ngũ cán bộ chủ chốt luôn chú trọng nâng cao ý thức đạo đức công vụ, xây dựng các chuẩn mực đạo đức công vụ trong thực thi công vụ để đáp ứng yêu cầu lãnh đạo, quản lý.

Ý thức đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở được thể hiện ở *bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với Tổ quốc và Nhân dân*. Đây là tiêu chí đầu tiên và quan trọng nhất để đánh giá đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng. Tiêu chí này mang tính chính trị vì mọi hoạt động công vụ đều hướng tới thực hiện những nhiệm vụ chính trị nhất định, không có hoạt động công vụ nào lại không mang nội dung chính trị. Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn coi trọng đạo đức, theo Người: “Người có đạo đức cách mạng phải quyết tâm suốt đời đấu tranh cho Đảng, cho cách mạng. Đó là điều chủ chốt nhất. Ra sức làm việc cho Đảng, giữ vững kỷ luật của Đảng, thực hiện tốt đường lối, chính sách của Đảng. Đặt lợi ích của Đảng và của Nhân dân lao động lên trên, lên trước lợi ích riêng của cá nhân mình. Hết lòng hết sức phục vụ Nhân dân. Vì Đảng, vì dân mà đấu

tranh quên mình, gương mẫu trong mọi việc. Ra sức học tập chủ nghĩa Mác - Lênin, luôn luôn dùng tự phê bình và phê bình để nâng cao tư tưởng và cải tiến công tác của mình và cùng đồng chí mình tiến bộ” [101, tr.603].

Đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở bản lĩnh chính trị là phẩm chất hàng đầu không thể thiếu. Bản lĩnh đó chính là sự vững vàng, tính kiên định, sự chủ động thể hiện trong hành động trước những thử thách mà cuộc sống đặt ra. Bản lĩnh chính trị của Đảng chính là sự kiên định với mục tiêu, lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; kiên định nền tảng tư tưởng là Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; kiên định đường lối đổi mới của Đảng; kiên định các nguyên tắc tổ chức và sinh hoạt Đảng... Đội ngũ cán bộ, đảng viên của Đảng vững vàng về bản lĩnh phải luôn kiên định, không dao động trước mọi hoàn cảnh, có ý chí, quyết tâm phấn đấu, vượt lên mọi gian khổ, khó khăn để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Đảng viên vững vàng về bản lĩnh chính trị phải luôn nêu cao tính chiến đấu, kiên quyết đấu tranh vạch trần, phản bác những quan điểm sai trái, thù địch, góp phần làm thất bại mọi âm mưu và hoạt động trong chiến lược “diễn biến hòa bình” của các thế lực thù địch; đấu tranh bảo vệ vững chắc độc lập, chủ quyền và toàn vẹn lãnh thổ của Tổ quốc.

Trong bất kỳ thời đại nào, bất kỳ chính thể nào, đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng đều phải trung thành với nhà nước, với chính thể, với sự nghiệp của cơ quan, đơn vị nơi mình phục vụ. Bởi chính sự phát triển của đơn vị, tổ chức là cơ sở, tiền đề mang lại những lợi ích, nguồn lực cho người phục vụ trong tổ chức. Đây không chỉ là tiêu chí để đánh giá cán bộ, công chức, mà còn là yêu cầu của nhà nước, cơ quan, tổ chức đối với những người thực thi công vụ. Vì vậy, người thực thi công vụ không thể phản bội lại Tổ quốc, chính thể, tổ chức, cơ quan mà mình đang phục vụ.

Cùng với đó, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở phải chấp hành Hiến pháp và pháp luật, quy chế làm việc trong thi hành công vụ. Tiêu chí về tính hợp hiến, hợp pháp của hoạt động công vụ bắt nguồn từ yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của Nhân dân, do Nhân dân, vì Nhân dân. Quản lý xã hội bằng pháp luật và nguyên tắc pháp chế xã hội chủ nghĩa đã được ghi nhận



trong Hiến pháp Việt Nam năm 1992 (đã được sửa đổi, bổ sung năm 2001). Hiến pháp năm 2013 tuy không sử dụng thuật ngữ pháp chế xã hội chủ nghĩa, nhưng tinh thần của nguyên tắc này được thể hiện dưới hình thức mới với quy định: Nhà nước được tổ chức và hoạt động theo Hiến pháp và pháp luật, quản lý xã hội bằng Hiến pháp và pháp luật (Điều 8).

Việc chấp hành hiến pháp, pháp luật của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở trong hoạt động công vụ là một trong những tiêu chí đặc biệt quan trọng để đánh giá đạo đức công vụ của họ, vì chính họ là những người thực hiện, áp dụng pháp luật để đưa ra các quyết định quản lý khác nhau, cả quyết định quy phạm và quyết định cá biệt và thực hiện những hành vi hành chính để thực hiện những quyết định đó. Có thể nói rằng việc thực hiện “Hiến pháp và pháp luật là thước đo đạo đức”, sự chấp hành Hiến pháp, pháp luật là tiêu chí không thể thiếu để đánh giá đạo đức của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở trong hoạt động công vụ cũng như trong cuộc sống.

Đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở cũng như mọi đối tượng khác trong xã hội không chấp hành Hiến pháp, pháp luật, hay chấp hành một cách không nghiêm minh thì cũng khó có thể nói rằng người đó có đạo đức, vì Hiến pháp và pháp luật là khuôn mẫu về hành vi, xử sự đã được Nhà nước thừa nhận chính thức, luôn không đối lập với đạo đức, các quy tắc đạo đức tiềm ẩn, thấm thấu trong Hiến pháp, pháp luật. Do đó, chấp hành Hiến pháp và pháp luật cũng là chấp hành các giá trị đạo đức đã được pháp luật hóa.

Bên cạnh Hiến pháp, pháp luật, quy chế làm việc của cơ quan đơn vị cũng có vai trò, công dụng rất lớn trong củng cố pháp chế và kỷ luật, quan hệ trong công vụ. Quy chế làm việc của cơ quan điều chỉnh nhiều quan hệ trực tiếp liên quan tới quan hệ công vụ của công chức, đó là quan hệ giữa người lãnh đạo, quản lý cấp trên với cấp dưới, những người lãnh đạo, quản lý cùng cấp, giữa người lãnh đạo, quản lý với nhân viên, giữa nhân viên với nhân viên...

Đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở là người nhân danh Nhà nước để thực thi, vận hành nền công vụ, là người trực tiếp hiện thực hóa toàn bộ quy trình hành chính nhà nước ở cấp cơ sở. Bởi vậy, trung thành với Nhà nước, tôn trọng

Hiến pháp, pháp luật, tuân thủ kỷ luật, kỷ cương của cơ quan, đơn vị công tác là phẩm chất đạo đức nghề nghiệp hàng đầu. Đây cũng là tiêu chí quan trọng để đánh giá công chức. Khi xem xét sự biến đổi đạo đức công vụ của công chức thì ý thức kỷ luật, sự trung thành với quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước được xem là tiêu chí căn bản. Chính vì lẽ đó mà ngay trong Quyết định số 1847/QĐ-TTg ngày 27/12/2018 của Thủ tướng Chính phủ nhấn mạnh một trong 4 nội dung của văn hóa công vụ là: Người cán bộ, công chức, viên chức phải trung thành với Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam; bảo vệ danh dự Tổ quốc và lợi ích quốc gia; tôn trọng và tận tụy phục vụ Nhân dân. Khi thực hiện nhiệm vụ, công vụ, người cán bộ chủ chốt cấp cơ sở phải ý thức rõ về chức trách, bổn phận của bản thân [142].

Đứng trước tình hình chính trị, an ninh thế giới diễn biến phức tạp, khó lường, tình trạng xâm phạm chủ quyền quốc gia, tranh chấp lãnh thổ và tài nguyên, xung đột sắc tộc, tôn giáo,... tiếp tục diễn ra gay gắt ở nhiều khu vực. Trong nước, một số cá nhân, tổ chức đề cao, thậm chí tuyệt đối hóa lợi ích cá nhân, lợi ích nhóm... Thực tế này đòi hỏi toàn dân, đặc biệt là cán bộ, công chức phải tuyệt đối trung thành với chính thể, phải đặt lợi ích quốc gia, dân tộc lên trên hết, trước hết theo đúng tinh thần chỉ đạo của Đảng [39, tr.65].

### ***2.1.3.2. Thái độ đạo đức công vụ***

Thái độ đạo đức công vụ là sự phục tùng tự nguyện ý thức đạo đức công vụ trong hoạt động công vụ. Thái độ đạo đức công vụ mang tính tự nguyện, tự giác cao không vụ lợi. Khi một con người nói chung, cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng có những thái độ chứa đựng giá trị đạo đức cao, hy sinh vì người khác thì đó cũng chính là lúc họ khẳng định giá trị làm người của họ, họ tìm thấy bản thân họ trong sự hy sinh vì người khác. Một điều dễ thấy, đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở gắn với vị trí lãnh đạo, quản lý thì tính tự nguyện, tự giác rất cao, thể hiện vai trò nêu gương trong thực thi công vụ.

Thái độ đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở thể hiện ở,  *tinh thần tận tụy, trung thực, sáng tạo trong thực thi công vụ*. Đội ngũ cán bộ, công chức nói chung, đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp cơ sở nói riêng trong

thực thi công vụ được Nhà nước trả lương từ ngân sách nhà nước, thực chất là từ tiền thuế của Nhân dân, do đó hoạt động công vụ của họ phải mang lại hiệu quả nhất định nhằm góp phần tạo ra những giá trị xã hội và đáp ứng các yêu cầu hợp pháp của công dân, cơ quan, tổ chức. Hiệu quả hoạt động công vụ, việc hoàn thành nghĩa vụ, nhiệm vụ công vụ của công chức, của người lãnh đạo chủ chốt là thước đo đánh giá sự phục vụ, cống hiến của họ đối với nhà nước, xã hội. Do đó, hiệu quả hoạt động công vụ phải được coi là một trong những tiêu chí cơ bản để đánh giá đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở.

Đội ngũ cán bộ, công chức nói chung, đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp cơ sở nói riêng có thể hoàn thành bổn phận, trách nhiệm, nghĩa vụ của mình, nhưng về phương diện đạo đức, điều quan trọng sự hoàn thành đó là tự giác hay bị bắt buộc. Thực tế chứng minh rằng, thái độ ứng xử trong công vụ của công chức nói chung, người cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp cơ sở nói riêng có ảnh hưởng lớn tới chất lượng hoạt động công vụ. Trong hoạt động công vụ thái độ, tinh thần tận tụy, cần mẫn với công việc trong thực thi công vụ là yếu tố quan trọng làm cho chất lượng hoạt động công vụ được nâng cao.

Trong quá trình thực thi công vụ, công chức, đặc biệt là đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt các cấp (trong đó có cấp cơ sở) phải trung thực, không thiên vị, vụ lợi. Trung thực là đức tính, phẩm giá cao quý của con người, là sự đối lập với lừa đảo, dối trá. Tính trung thực của con người trong đời sống ảnh hưởng lớn đến sự đúng đắn, khách quan trong mọi quan hệ xử sự của con người, đặc biệt đối với cán bộ, công chức khi thực thi công vụ. Không trung thực trong cuộc sống, trong hoạt động công vụ sẽ dẫn đến những quyết định sai trái gây tổn hại cho Nhà nước, xã hội, cá nhân, tổ chức; vì không trung thực người ta mới khai gian lý lịch, thành tích để được khen thưởng, phong hàm, cấp; không trung thực mới dẫn tới thiên vị, bè phái; vì không trung thực, vụ lợi nên mới có tình trạng tham nhũng chính trị, tham nhũng kinh tế, tham nhũng trong khu vực công...

Cùng với tận tụy, trung thực, đạo đức công vụ đòi hỏi đội ngũ cán bộ, công chức nói chung, đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp cơ sở nói riêng làm việc

với tinh thần sáng tạo, phát huy sáng kiến, hoàn thành nhiệm vụ một cách không thụ động, máy móc. Có tư duy sáng tạo, có phương pháp làm việc tốt, có đề xuất sáng kiến để nâng cao năng suất lao động, hoàn thành nhiệm vụ với kết quả cao là những phẩm chất cơ bản và cần thiết của đạo đức trong nền công vụ hiện đại là một trong những biểu hiện sinh động thái độ đạo đức công vụ của người công chức nói chung, người cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp cơ sở nói riêng. Nhìn từ góc độ kinh tế - xã hội, hoạt động công vụ của đội ngũ này cũng giống như các hoạt động xã hội khác đều đòi hỏi hiệu quả của nó. Tuy nhiên, hiệu quả của hoạt động công vụ không thuần túy là hiệu quả kinh tế mà là hiệu quả tổng hợp, là sự tác động trực tiếp tới đời sống sinh hoạt của toàn xã hội. Các tổ chức nhà nước, đội ngũ công chức, cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp cơ sở tạo điều kiện nâng đỡ cho sự sáng tạo của cá nhân, công dân, tổ chức trong xã hội. Do đó, hiệu quả hoạt động công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp cơ sở được đánh giá qua sự phát triển của đời sống kinh tế, chính trị của xã hội, cũng như đời sống của từng cá nhân công dân.

Bên cạnh đó, thái độ đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở còn được thể hiện ở việc *thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư* trong thực thi công vụ.

Đối với đội ngũ cán bộ, công chức nói chung, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng ngày nay, chữ *Cần* không chỉ là cần cù, siêng năng, chăm chỉ mà còn phải làm việc có kế hoạch, khoa học, biết áp dụng khoa học và công nghệ hiện đại để nâng cao hiệu quả công việc, làm cho hoạt động công vụ ngày càng đáp ứng tốt hơn nhu cầu của người dân, góp phần phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. *Kiệm* là tiết kiệm, không hoang phí, xa xỉ. Không chỉ tiết kiệm các yếu tố vật chất mà phải có ý thức tiết kiệm cả thời gian (thời gian của bản thân, của đồng nghiệp, của người dân). *Liêm* là trong sạch, không tham lam, không vì chạy theo danh lợi mà làm ảnh hưởng đến lợi ích chung. Bác Hồ từng dạy, người cán bộ phải lấy chữ liêm làm đầu. Bởi, nếu cán bộ tham tiền của, danh lợi nghĩa là bất liêm, như vậy dễ có nguy cơ vi phạm đạo đức và pháp luật. *Chính* là thẳng thắn, đúng đắn, là người làm việc công phải có công tâm, công đức. Chớ

đem của công dùng vào việc tư, chớ đem người tư dùng vào việc công. Việc gì cũng phải công minh chính trực, không nên tư ân, tư huệ, tư thù, tư oán. Đây là những đức tính xấu của con người, phải dùng người tài năng, làm được việc, phải trung thành với Chính phủ và đồng bào. “Tuyệt đối không được lên mặt làm “quan cách mạng” [102, tr.67]. Cho nên, người cán bộ, công chức phải thực hành liêm khiết, một dân tộc mà biết cần, kiệm, liêm, chính là một dân tộc giàu về vật chất, mạnh về tinh thần, và là một dân tộc văn minh, tiến bộ.

*Chí công vô tư* nghĩa là hết sức lo cho công việc chung, không màng tư lợi, cũng có nghĩa là đặt lợi ích của Nhân dân, của tập thể trên lợi ích cá nhân mình. Người cán bộ, công chức một khi có ý thức về phẩm chất đạo đức này nghĩa là đã thực hiện được trách nhiệm mình vì mọi người, mọi người vì mình. Từ đó, tránh được tư tưởng chủ nghĩa cá nhân, cũng là tránh xa được kẻ thù nguy hiểm nhất của đạo đức công vụ. Ngược lại, một khi cán bộ, công chức không liêm chính, không chí công vô tư thì chắc chắn dẫn đến những quyết định sai trái, gây tổn hại cho nhà nước, xã hội, cá nhân và tổ chức, xâm phạm tới quyền con người, quyền công dân. Chính sự không trung thực, sẽ dẫn đội ngũ cán bộ, công chức nói chung, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng tới những sai phạm pháp luật, làm sai lệch mọi hoạt động của nhà nước, xã hội. Không trung thực cũng là một trong những nguyên nhân dẫn tới thiên vị, bè phái, tham nhũng.

Trong xây dựng đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, phẩm chất cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư được xem là cái gốc, là cái “nền” để từ đó hình thành nên các phẩm chất cần có khác. Việc thực hiện các phẩm chất này, một mặt góp phần hoàn thiện đạo đức cá nhân, đạo đức nghề nghiệp cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, mặt khác, góp phần thực hiện chức năng nhận thức và chức năng điều chỉnh thái độ của đạo đức công vụ, làm cho hoạt động công vụ ngày càng hiệu quả hơn.

### **2.1.3.3. Quan hệ đạo đức công vụ**

Quan hệ đạo đức công vụ là hệ thống những quan hệ xác định giữa cán bộ chủ chốt cấp cơ sở với công chức; giữa cán bộ chủ chốt cấp cơ sở với tập thể, cộng đồng, xã hội về mặt đạo đức. Quan hệ đạo đức công vụ được hình thành và

phát triển trong hoạt động công vụ. Ở đâu có hoạt động công vụ thì ở đó đòi hỏi phải có quan hệ đạo đức công vụ. Trong khi thực thi công vụ, người cán bộ chủ chốt cấp cơ sở phải chú tâm, công bằng, không thiên vị, đặc biệt trong quan hệ với Nhân dân. Cán bộ chủ chốt cấp cơ sở không được lợi dụng chức vụ, quyền hạn được giao để ưu tiên cho một nhóm người hoặc một cá nhân nào và cũng không được đối xử phân biệt với một nhóm người hoặc một cá nhân khác. Tuy nhiên, trong thực tế vì ở cơ sở, gắn với địa bàn cơ sở nên nhiều lúc, nhiều khi trong thực thi công vụ người cán bộ chủ chốt cấp cơ sở chịu sự chi phối của các mối quan hệ gia đình, dòng họ, cục bộ làng xã... mà lợi dụng chức quyền để giải quyết những mối quan hệ không chính đáng đó, dẫn đến trái với quy định, yêu cầu trong thực thi công vụ.

Quan hệ đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở được thể hiện trong *ýng xử tôn trọng Nhân dân khi thực thi công vụ*. Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam bảo đảm và phát huy quyền làm chủ của Nhân dân, công nhận, tôn trọng, bảo vệ và bảo đảm quyền con người, quyền công dân. Từ quy định có tính chất nền tảng về mối quan hệ giữa nhà nước với Nhân dân, đòi hỏi đội ngũ cán bộ, công chức nói chung, đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp cơ sở nói riêng phải là công bộc của dân, mọi hoạt động công vụ phải hướng tới phục vụ Nhân dân, vì lợi ích của Nhân dân, của quốc gia dân tộc. Chủ tịch Hồ Chí Minh thường căn dặn: làm cán bộ tức là suốt đời làm đầy tớ trung thành của Nhân dân, đầy tớ là phục vụ Nhân dân. Người nói: “Nước ta là nước dân chủ, địa vị cao nhất là dân, vì dân là chủ. Trong bộ máy cách mạng, từ người quét nhà, nấu ăn cho đến Chủ tịch một nước đều là phân công làm đầy tớ cho dân” [99, tr.434].

Hoạt động công vụ hình thành nhiều mối quan hệ, đó là quan hệ giữa những người thực thi công vụ với nhau, quan hệ giữa công chức với công dân, với cơ quan, tổ chức mà hoạt động công vụ hướng tới. Mục tiêu của hoạt động công vụ là phục vụ Nhân dân, nhà nước, xã hội, do đó trong quá trình hoạt động công vụ, người phải tôn trọng Nhân dân, lắng nghe ý kiến của dân, phải đặt mình vào vị trí của người dân để giải quyết các công việc của cá nhân, tổ chức,

công dân. Đồng thời, khi thực thi công vụ, đội ngũ cán bộ, công chức nói chung, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng cần phải có thái độ lịch sự và công bằng, giải quyết công việc đúng pháp luật, không gây phiền hà, sách nhiễu, không vụ lợi, hết lòng, hết sức phục vụ Nhân dân, quan tâm đến đời sống của họ, thật sự gần gũi, hiểu biết nguyện vọng chính đáng của Nhân dân, khiêm tốn học hỏi Nhân dân. Sẵn sàng lắng nghe ý kiến phê bình, góp ý của Nhân dân.

Tinh thần phục vụ Nhân dân phải được thể hiện trong chính sách, văn bản pháp luật do cơ quan nhà nước ban hành. Do đó, khi xây dựng, ban hành chính sách, pháp luật, Luật Cán bộ, công chức phải trả lời câu hỏi chính sách pháp luật đó có hợp lòng dân, có phù hợp với ý chí của công dân, có tạo điều kiện thuận lợi cho Nhân dân làm ăn, sinh sống hay không.

Trong khi phục vụ Nhân dân đòi hỏi đội ngũ cán bộ, công chức nói chung, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng một mặt phải tôn trọng Nhân dân, lắng nghe ý kiến từ Nhân dân, phải đặt mình vào vị trí của người dân để giải quyết công việc của dân. Mặt khác, phải hết lòng, hết sức phục vụ Nhân dân với thái độ lịch sự và công bằng, đáng tin cậy, giải quyết công việc một cách khoa học, đúng đắn, hiệu quả, liêm chính, mang lại hiệu quả thiết thực cho người dân. Bài học cán bộ lấy “dân làm gốc”, cán bộ là “công bộc của dân”, là “đầy tớ của dân” của Chủ tịch Hồ Chí Minh càng có ý nghĩa khi sự nghiệp cách mạng cần có sự tham gia của toàn dân. Đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp cơ sở được đặt trên lập trường của giai cấp công nhân và chỉ có một mục đích: vì cuộc sống ấm no, hạnh phúc của Nhân dân; chỉ có một tinh thần: tận tụy hy sinh vì dân, vì nước. Ở đạo đức công vụ, “đức” và “tài” không tách rời nhau mà phải luôn gắn liền với nhau.

Bên cạnh đó, quan hệ đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở còn được thể hiện ở *chủ nghĩa tập thể, tinh thần đoàn kết, hợp tác, tôn trọng pháp luật, tôn trọng đồng nghiệp trong thực thi công vụ*. Tinh thần đoàn kết, thân ái, hợp tác, chia sẻ với đồng nghiệp trong thực thi công vụ là một trong những biểu hiện sinh động của các quan hệ đạo đức công vụ. Trong hoạt động công vụ hình thành nên các mối quan hệ chính thức giữa các công chức với

nhau, từ đó hình thành nên tình cảm, thái độ của họ với nhau trong công vụ. Đội ngũ cán bộ, công chức nói chung, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng có đạo đức công vụ tốt phải là người biết thiết lập quan hệ với đồng nghiệp trong công vụ; biết chia sẻ kinh nghiệm, hợp tác, không chỉ biết hoàn thành nghĩa vụ công vụ của mình mà phải biết giúp đỡ đồng nghiệp hoàn thành nhiệm vụ được giao. Tại Điều 9, Luật Cán bộ, công chức 2008 quy định: Cán bộ, công chức phải “Chủ động và phối hợp chặt chẽ trong thi hành công vụ; giữ gìn đoàn kết trong cơ quan, tổ chức, đơn vị”.

Trong các chức vụ nhà nước, có những chức vụ cao thấp khác nhau, từ đó mà hình thành quan hệ giữa cấp trên với cấp dưới, giữa cấp dưới với cấp trên, nên đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở phải là người gương mẫu chấp hành Hiến pháp, pháp luật, kỷ luật và biết yêu cầu, hướng dẫn cấp dưới thực hiện, đồng thời biết hướng dẫn, dẫn dắt cấp dưới trong công vụ, tạo mọi điều kiện thuận lợi để cấp dưới hoàn thành nhiệm vụ, phải biết nêu gương trong công vụ và trong sinh hoạt, tôn trọng ý kiến cấp dưới, biết nghe ý kiến đúng của cấp dưới, biết đáp ứng những yêu cầu đòi hỏi hợp pháp, chính đáng của cấp dưới, quan tâm thường xuyên tới tư cách, động cơ và lợi ích của cấp dưới, biết tạo điều kiện cho cấp dưới phát triển, có lòng vị tha vì con người trong hoạt động lãnh đạo, quản lý và trong xử lý những vi phạm trên cơ sở những chuẩn mực pháp luật.

Tinh thần đoàn kết, hợp tác với đồng nghiệp trong và ngoài cơ quan trong hoạt động công vụ không chỉ tạo ra môi trường làm việc nhân văn mà còn góp phần phát huy trí tuệ, sức mạnh tổng hợp của tập thể để hoàn thành công việc tốt hơn. Tinh thần ấy yêu cầu đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở khi gặp khó khăn, trở ngại trong công việc biết hợp tác cùng đồng nghiệp giải quyết, không ỷ lại, đổ lỗi, sẵn sàng cùng đồng nghiệp tháo gỡ và hoàn thành công việc, biết quan tâm, giúp đỡ, phối hợp với đồng nghiệp trong công việc và cuộc sống, tôn trọng tập thể, mình vì mọi người; kiên quyết đấu tranh với các hành vi chia rẽ, bè phái cục bộ địa phương, chủ nghĩa cá nhân, ích kỷ, thực dụng, cơ hội hay vô cảm. Tuyệt đối không được ganh tỵ, đố kỵ, phải tạo cơ hội để đồng nghiệp cùng phát triển, tiến bộ. Nó đòi hỏi đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở phải vì tập thể, vì



việc công, có ý thức xây dựng cơ quan nơi mình công tác thành đơn vị vững mạnh. Hoạt động công vụ được thực hiện theo một quy trình, mà mỗi cán bộ, công chức, mỗi phòng ban là một mắt xích kết nối nhau một cách chặt chẽ. Bởi thế mà tinh thần hợp tác, đoàn kết giữa công chức với nhau trong và ngoài cơ quan có ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động công vụ.

Không đồng nhất đạo đức với hiệu quả công việc của đội ngũ cán bộ, công chức nói chung, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng, không xem đây là tiêu chí duy nhất đánh giá đạo đức của họ vì trong thực tế, hiệu quả công việc của họ còn tùy thuộc vào những nhân tố khách quan và chủ quan khác nhau. Nhưng chúng ta cũng không thể coi một cán bộ, công chức nói chung, cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng là công chức có đạo đức khi hiệu suất, hiệu quả thực thi công vụ không cao. Một trong những nội dung của văn hóa công vụ được quy định tại Quyết định số 1847/QĐ-TTg ngày 27/12/2018 đối với người công chức là: phải có ý thức tổ chức kỷ luật; sử dụng có hiệu quả thời giờ làm việc; tránh hiện tượng trung bình chủ nghĩa, làm việc qua loa, đại khái, kém hiệu quả; nghiêm chỉnh chấp hành nội quy, quy chế của cơ quan, tổ chức; chủ động phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ.

Ý thức đạo đức công vụ, thái độ đạo đức công vụ và quan hệ đạo đức công vụ có quan hệ biện chứng với nhau, hợp thành đạo đức công vụ của người công chức nói chung, người cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp cơ sở nói riêng. Ý thức đạo đức công vụ được hiện thực hóa trong thái độ và quan hệ đạo đức công vụ. Về cơ bản ý thức đạo đức công vụ như thế nào thì thái độ đạo đức công vụ của người cán bộ chủ chốt như thế đó và nó cũng được biểu trong các mối quan hệ của đạo đức công vụ. Đến lượt mình thái độ và quan hệ đạo đức công vụ lại làm sâu sắc hơn ý thức đạo đức công vụ. Thông qua thái độ và quan hệ đạo đức công vụ thì ý thức đạo đức công vụ được bổ sung, phát triển, hoàn thiện hơn, từng bước phù hợp với thực tế đòi hỏi đối với đạo đức công vụ. Hay nói cách khác, thái độ và quan hệ đạo đức công vụ là cơ sở thực tiễn để điều chỉnh, hoàn thiện ý thức đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở.

Mọi sự tách rời giữa ý thức đạo đức công vụ với thái độ và quan hệ đạo đức công vụ đều làm suy yếu vai trò, ý nghĩa xã hội của nhau. Trong cuốn *Gia đình thần thánh hay là phê phán sự phê phán có tính phê phán*, C.Mác và Ph.Ăngghen viết rằng: “Xưa nay, tư tưởng không thể đưa người ta vượt ra ngoài trật tự thế giới cũ được; trong bất cứ tình huống nào, tư tưởng cũng chỉ có thể đưa người ta vượt ra ngoài phạm vi tư tưởng của trật tự thế giới cũ mà thôi. Thật vậy, tư tưởng căn bản không thể thực hiện được cái gì hết. Muốn thực hiện tư tưởng thì cần có những con người sử dụng lực lượng thực tiễn” [87, tr.181]. Theo đó, ý thức đạo đức công vụ chỉ có giá trị khi nó được hiện thực hóa, biến thành thái độ và thể hiện trong quan hệ đạo đức công vụ.

## **2.2. VAI TRÒ CỦA ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ ĐỐI VỚI HOẠT ĐỘNG CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ**

***Thứ nhất, đạo đức công vụ có vai trò định hướng trong việc hoàn thiện nhân cách của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở***

Nhân cách bao gồm hai mặt thống nhất biện chứng với nhau là “đức” và “tài”, trong đó “đức” được coi là nền tảng của nhân cách hay là hạt nhân cơ bản của nhân cách, “tài” là các năng lực thích ứng với xã hội của con người, hiệu quả hoạt động trong một lĩnh vực nào đó của họ. Đạo đức là thành phần cơ bản của nhân cách, phản ánh bộ mặt nhân cách của một cá nhân với tư cách là chủ thể hoạt động trong các quan hệ xã hội. Đạo đức được biểu hiện ở đời sống tinh thần lành mạnh, trong sáng; ở hành động góp phần giải quyết hợp lý, có hiệu quả những mâu thuẫn của cuộc sống. Ở đây, những quan hệ đạo đức được hình thành trên cơ sở con người nhận thức được các yêu cầu đạo đức xã hội và tự nguyện, tự giác thực hiện các yêu cầu đó trong cuộc sống. Điều đó thể hiện tính tích cực xã hội, thôi thúc con người học tập rèn luyện để không ngừng nâng cao phẩm chất, năng lực của mình và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở muốn thực hiện được nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý của mình cần trau dồi cả “đức” và “tài” hay “phẩm chất” và “năng lực”, “chính trị là đạo đức, chuyên môn là tài. Có tài mà không có đức thì hỏng”. Hồ

Chí Minh khi bàn về vấn đề đạo đức của đảng viên, cán bộ, công chức thường sử dụng các phạm trù “đức” và “tài”. Người viết rằng “Cũng như sông phải có nguồn mới có nước, không có nguồn thì sông cạn. Cây phải có gốc, không có gốc thì cây héo. Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được Nhân dân” [96, tr.309].

Trong giai đoạn hiện nay, Đảng và Nhà nước ta đặc biệt quan tâm xử lý hài hòa, chú trọng hai phẩm chất này vì công cuộc xây dựng, đổi mới đất nước đồng thời đặt ra những yêu cầu về tu dưỡng, rèn luyện nâng cao phẩm chất và năng lực đối với cán bộ, công chức, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý. Công chức phải có đức, có tài. Khi nói người cán bộ, công chức có đức, có tài là muốn đề cập đến những khía cạnh hết sức cụ thể chẳng hạn: Phẩm chất chính trị; phẩm chất đạo đức; trình độ học vấn; chuyên môn, năng lực quản lý, điều hành... và tài bao chứa ở trong nhau. Hơn bao giờ hết, đạo đức cán bộ, công chức phải thể hiện sự thống nhất giữa đức và tài, trong đó đức là gốc.

Việc đòi hỏi đội ngũ cán bộ, công chức nói chung, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng phải có đức, có tài trong thực thi công vụ là muốn đề cập tới những tiêu chuẩn chung nhất của người cán bộ, công chức. Đối với cán bộ, công chức, tất yếu có kiến thức về quản lý nhà nước; có năng lực điều hành và tổng kết thực tiễn; có khả năng thể chế hoá các chỉ thị và nghị quyết của Đảng, tinh thông về chính sách và pháp luật; nghiệp vụ hành chính; tôn trọng và phát huy quyền làm chủ của Nhân dân, coi trọng cả “đức” và “tài”, “đức” là gốc. Hồ Chí Minh chính là hiện thân của mối quan hệ “đức” và “tài”. Ở Người, “đức” và “tài” là một, “đức” là biểu hiện của “tài” và “tài” là biểu hiện của “đức”. Người cho rằng cán bộ, công chức, viên chức, muốn giúp công việc Chính phủ một cách đặc lực, nâng cao tinh thần kháng chiến, phải có bốn đức tính là: cần, kiệm, liêm, chính.

Phẩm chất là yếu tố nền tảng có ý nghĩa định hướng, định vị cho mỗi người và là một trong những điều kiện chủ quan để phát triển và sử dụng tốt năng lực. Năng lực là yếu tố quan trọng, hữu dụng đối với xã hội, thể hiện tính tích cực xã

hội của mỗi cá nhân. Tùy sở trường mà năng lực được thể hiện ở mặt này hay mặt khác. Công vụ là một nghề, vì thế, đạo đức công vụ cũng là một dạng đạo đức nghề nghiệp, nhưng là dạng đạo đức đặc biệt, bởi vì khi thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của mình, cán bộ, công chức vừa phải đảm bảo những tiêu chí, giá trị đạo đức chung, vừa phải tuân thủ những nguyên tắc trong thi hành công vụ, bảo đảm hài hòa vừa hợp hiến, hợp pháp, hợp lý.

Đối tượng lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở là cán bộ, công chức cấp cơ sở, mọi tầng lớp Nhân dân cấp cơ sở. Đối tượng này rất đa dạng, phong phú, phức tạp, trình độ nhận thức, năng lực khác nhau, không đồng đều; nhu cầu khác nhau; công việc khác nhau; độ tuổi, giới tính khác nhau; văn hóa, phong tục, tập quán khác nhau... Đặc biệt những xã nông thôn, vùng sâu vùng xa trình độ nhận thức, năng lực đời sống Nhân dân còn nhiều hạn chế, khó khăn. Do đó, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở bên cạnh năng lực thì cần phải có các đức tính tốt, phải kiên nhẫn, chịu đựng, phải chỉ bảo tỉ mỉ, tận tình và có những định hướng suy nghĩ đúng đắn cho Nhân dân. Luôn tôn trọng, lắng nghe ý kiến của cấp dưới và Nhân dân, nếu dùng mệnh lệnh, quát mắng thì sẽ tạo ra định kiến, cấp dưới và Nhân dân không mẫn mà theo sự lãnh đạo, quản lý của mình. Chỉ có như vậy, đội ngũ cán bộ chủ chốt này mới làm tốt được công việc và nhiệm vụ của mình.

Chính đạo đức công vụ là động lực giúp cho đội ngũ cán bộ, công chức nói chung, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng hăng say học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, tri thức khoa học; không ngừng đổi mới sáng tạo trong hoạt động công vụ. Thông qua chức năng nhận thức và chức năng giáo dục, đạo đức công vụ góp phần quan trọng vào việc hoàn thiện nhân cách và nâng cao phẩm chất đạo đức của cán bộ, công chức. Chính những giá trị chuẩn mực tích cực của đạo đức công vụ như tấm gương phản chiếu tất cả các hành vi, thái độ ứng xử của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Qua đó, mỗi cán bộ chủ chốt cấp cơ sở có thể soi rọi, tự nhận thức lại mình để điều chỉnh hành vi và không ngừng tu dưỡng, rèn luyện để hoàn thiện nhân cách của bản thân. Hoàn thiện nhân cách công chức chính là quá trình tu dưỡng, rèn luyện và thực hiện đạo đức công

chức. Đồng thời với quá trình hoàn thiện nhân cách của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở thì cũng chính là quá trình họ tự nâng cao các phẩm chất đạo đức, đẩy lùi sự suy thoái về đạo đức (như các biểu hiện quan liêu, hách dịch, tham nhũng, lãng phí,...) của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở mà hiện tại đang trở thành vấn nạn trong nền công vụ của nước ta. Vì vậy, có thể thấy đạo đức xã hội nói chung và đạo đức cán bộ, công chức nói riêng như một sức mạnh tự bảo vệ con người trước sự thoái hoá, biến chất, đánh mất mình; phải coi đạo đức như một giá trị văn hoá thúc đẩy xã hội phát triển và tiến bộ.

***Thứ hai, đạo đức công vụ góp phần định hướng và điều chỉnh hành vi của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở từ đó góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động thực thi công vụ***

Đạo đức công vụ là những quy tắc, chuẩn mực, giá trị đạo đức quy định hành vi của cán bộ, công chức trong hoạt động công vụ. Phần lớn những quy tắc, giá trị chuẩn mực của đạo đức công vụ được quy định trong các văn bản luật, văn bản dưới luật hoặc trong các bản nội quy, quy chế hoạt động của các cơ quan nhà nước. Các văn bản, nội quy, quy chế này có tính chất bắt buộc đối với những người hoạt động trong nền công vụ. Vì vậy, cán bộ, công chức nói chung, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng tham gia vào nền công vụ và khi thực thi các hoạt động công vụ sẽ không được hành động một cách tùy tiện theo ý chí cá nhân mà phải ứng xử, hành động theo những chuẩn mực mang tính tối thiểu quy chuẩn đó của đạo đức công vụ. Ngoài những chuẩn mực mang tính bắt buộc phải tuân theo được quy định trong các văn bản luật, văn bản dưới luật, và các bản nội quy, quy chế của cơ quan còn có những chuẩn mực thuộc đạo đức xã hội, các giá trị chuẩn mực của văn hoá công sở cũng thuộc phạm trù đạo đức. Mặc dù những chuẩn mực này không mang tính cưỡng chế, bắt buộc phải tuân theo, nhưng bằng những cơ chế nhất định như “đur luận xã hội” của cộng đồng và “lương tâm” của người công chức thì chúng cũng trở thành những chuẩn mực đạo đức có tác động tích cực đến việc điều chỉnh hành vi của cán bộ, công chức trong thực thi công vụ.

Đạo đức công vụ bao gồm những giá trị chuẩn mực tích cực đều hướng đến việc thực hiện có hiệu quả của hoạt động công vụ. Với những chuẩn mực quy định rất cụ thể về những việc phải làm và không được làm của cán bộ, công chức. Đồng thời, thông qua những cơ chế chính thức (bắt buộc) và không chính thức (tự nguyện thực hiện do tác động của dư luận xã hội) sẽ tác động góp phần điều chỉnh hành vi của cán bộ, công chức thực hiện theo các chuẩn mực đó trong quá trình thực thi công vụ. Khi những chuẩn mực này được cán bộ, công chức nhận thức và thực hiện đầy đủ sẽ tạo ra sức mạnh vô cùng lớn và đem lại hiệu quả cao trong hoạt động công vụ của các cơ quan nhà nước. Điều này đã được chứng minh trong thực tiễn tại nhiều cơ quan, tổ chức khác nhau ở nước ta. Đây chính là một minh chứng về sức mạnh vô hình của đạo đức công vụ trong hoạt động công vụ của các cơ quan nhà nước.

***Thứ ba, đạo đức công vụ góp phần tích cực trong tiến trình cải cách hành chính, nâng cao uy tín của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở***

Trong điều kiện xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân và tiến hành cải cách hành chính nhà nước, với mục tiêu xây dựng, hoàn thiện hệ thống thể chế của nền hành chính nhà nước, đồng bộ trên tất cả các lĩnh vực; nâng cao chất lượng thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, đồng bộ, hiện đại, hội nhập, tạo được bước đột phá trong huy động, phân bổ và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực để thúc đẩy phát triển đất nước; tổ chức thi hành pháp luật nghiêm minh, hiệu quả, nâng cao ý thức chấp hành pháp luật của cá nhân, tổ chức và xã hội. Do đó, vai trò của đạo đức công vụ là hết sức quan trọng, ảnh hưởng quyết định đến hiệu lực, hiệu quả và uy tín của các cơ quan nhà nước. Bởi đạo đức công vụ là một trong những biểu hiện của đạo đức cách mạng, thông qua những giá trị chuẩn mực về thái độ, hành vi ứng xử của cán bộ, công chức phù hợp với định hướng và mục tiêu cải cách hành chính ở nước ta là xây dựng nền hành chính dân chủ, trong sạch, chuyên nghiệp, hiện đại và mang tính phục vụ cao đối với Nhân dân và toàn xã hội. Những giá trị chuẩn mực của đạo đức công vụ luôn được kế thừa, bổ sung và

loại bỏ cho phù hợp với sự phát triển của xã hội. Là phạm trù thuộc hình thái ý thức xã hội, song đạo đức công vụ có tính độc lập tương đối và có khả năng chi phối ý thức và hành vi của cán bộ, công chức một cách trực tiếp và lâu dài. Vì vậy, ảnh hưởng của nó là vô cùng to lớn đến hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và tới tiến trình cải cách hành chính nhà nước, nâng cao uy tín của các cơ quan nhà nước, đội ngũ cán bộ công chức, đội ngũ cán bộ chủ chốt.

Từ những vai trò trên cho thấy, việc xây dựng các chuẩn mực đạo đức công vụ và các biện pháp bảo đảm thực hiện tốt các chuẩn mực đó đối với cán bộ, công chức nói chung và cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng là hết sức cần thiết trong hoạt động công vụ ở nước ta hiện nay.

### **2.3. NHỮNG YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ VÙNG DUYÊN HẢI NAM TRUNG BỘ VIỆT NAM HIỆN NAY**

Vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam bao gồm 08 tỉnh/thành phố (Đà Nẵng, Quảng Nam, Quảng Ngãi, Bình Định, Phú Yên, Khánh Hòa, Ninh Thuận, Bình Thuận) nằm ở vị trí trung độ của cả nước, phía Bắc giáp tỉnh Thừa Thiên Huế, phía Tây giáp Tây Nguyên và Lào, phía Nam giáp với tỉnh Đồng Nai, phía Đông giáp biển Đông. Các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam là dải đất hẹp ngang với tổng diện tích đất 44.542 km<sup>2</sup> (chiếm 13,45% diện tích cả nước), dân số là 9.287,6 nghìn người (chiếm 9,63% dân số cả nước), mật độ dân số là 208,5 người/km<sup>2</sup><sup>1</sup>, có bờ biển trải dài 1.430 km, chiếm 43,8% bờ biển cả nước<sup>2</sup>. Vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam đóng vai trò quan trọng, làm cầu nối kinh tế, quốc phòng giữa các tỉnh Bắc Trung Bộ, Đông Nam Bộ với Tây Nguyên; giữa đất liền với các quần đảo Hoàng Sa, Trường Sa. Đây là địa bàn đặc biệt quan trọng về chính trị, kinh tế, xã hội, quốc phòng, an ninh, đóng vai trò chiến lược trong thực hiện Chiến lược phát triển bền vững kinh tế biển Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 theo Nghị quyết số 36-NQ/TW ngày 22/10/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII.

<sup>1</sup> Niên giám Thống kê năm 2019

<sup>2</sup> Xem Phụ lục 1 - Bản đồ hành chính các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ.

### 2.3.1. Tác động của kinh tế thị trường

Năm 1986 Đảng Cộng sản Việt Nam tiến hành đổi mới đất nước, chuyển từ nền kinh tế tập trung bao cấp sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Sự nghiệp đổi mới với việc vận hành và phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam gần 40 năm qua đã đạt được những thành tựu to lớn về mọi mặt của đời sống kinh tế - xã hội. Sự biến đổi sâu sắc trong đời sống vật chất xã hội tất nhiên sẽ dẫn đến sự điều chỉnh và biến đổi tương ứng trong đời sống tinh thần của xã hội, trong đó có đạo đức. Thực tế cho thấy, cùng với sự chuyển đổi của cơ chế kinh tế, Việt Nam đang phải đối diện với một loạt biến đổi diễn ra trên lĩnh vực đạo đức, như Đảng Cộng sản Việt Nam nhận định, kinh tế thị trường vốn có tính hai mặt: một mặt, nó cho phép khai thác triệt để mọi tiềm năng để thúc đẩy kinh tế, phát triển xã hội, đạo đức; mặt khác, là môi trường thuận lợi cho các tệ nạn phát triển làm xói mòn hệ giá trị truyền thống dân tộc, trong đó đặc biệt là đạo đức.

Bên cạnh tác động tích cực, thì kinh tế thị trường cũng tác động tiêu cực đến đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ nói chung và đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam nói riêng (trong luận án này, tác giả chỉ tập trung luận giải những tác động tiêu cực).

Trải qua 94 năm, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn chú ý xây dựng, bồi dưỡng cán bộ, đảng viên phát huy được phẩm chất đạo đức cách mạng. Đặc biệt trong những năm gần đây, trong sự nghiệp đổi mới, đại bộ phận cán bộ, đảng viên đã cố gắng vươn lên về nhiều mặt, luôn trau dồi và giữ vững phẩm chất đạo đức của người cách mạng: yêu nước, yêu chủ nghĩa xã hội, gương mẫu, có lối sống lành mạnh, chí công vô tư, giữ gìn được những phẩm chất của người cán bộ, đảng viên, giữ gìn được bản sắc truyền thống văn hóa dân tộc... Điều này đã góp phần quan trọng cho sự thành công của sự nghiệp đổi mới, phát triển đất nước. Tuy nhiên, bên cạnh đó, còn có một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên nói chung, cán bộ lãnh đạo, quản lý nói riêng “thiếu tu dưỡng bản thân, phai nhạt lý tưởng, mất cảnh giác, giảm sút ý chí, ý thức tổ chức kỷ luật kém, sa đọa về đạo đức lối sống” [32, tr.137]. Hiện tượng suy thoái và xuống cấp đạo đức



trên các lĩnh vực đời sống xã hội, trong một bộ phận dân cư đã đến mức đáng lo ngại. Đã có không ít hiện tượng phi đạo đức xuất hiện và lan tràn như một căn bệnh lây lan nguy hiểm. Một số giá trị đạo đức truyền thống bị phai nhạt, xem thường. Điều này, thấy rõ ở đạo đức trong lao động, giao tiếp và lối sống; đạo đức trong gia đình; đạo đức của cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức...

Khi đánh giá tình hình đất nước trong giai đoạn phát triển năm 1996 - 2000, Báo cáo Chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng đã nhận định: “Tình trạng tham nhũng, suy thoái về tư tưởng, chính trị đạo đức, lối sống ở một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên là rất nghiêm trọng. Nạn tham nhũng kéo dài trong bộ máy hệ thống chính trị và trong nhiều tổ chức kinh tế là một nguy cơ đe dọa đến sự sống còn của chế độ ta. Tình hình lãng phí, quan liêu còn khá phổ biến” [33, tr.76]. Kiểm điểm 5 năm thực hiện Nghị quyết đại hội IX và đánh giá 20 năm đổi mới, Đảng Cộng sản Việt Nam khẳng định một lần nữa: “Tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, bệnh cơ hội, chủ nghĩa cá nhân và tệ nạn quan liêu, tham nhũng, lãng phí trong một bộ phận cán bộ, công chức diễn ra nghiêm trọng” [33, tr.76]. Đến Đại hội XIII, Đảng ta vẫn khẳng định: “Tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, chủ nghĩa cá nhân, “lợi ích nhóm”, bệnh lãng phí, vô cảm, bệnh thành tích ở một bộ phận cán bộ, đảng viên chưa bị đẩy lùi” [41, tr.95].

Suy thoái về đạo đức, lối sống của một bộ phận cán bộ đảng viên, công chức biểu hiện ở tham ô, lãng phí tài sản của Nhà nước và Nhân dân, ở tính tư lợi, lối sống chạy theo đồng tiền, chiếm đoạt của công, tham nhũng quyền lực... Những biểu hiện này đang có ở các cấp lãnh đạo từ cơ sở đến trung ương, ở tất cả các ngành kinh tế đến hành chính sự nghiệp, đến các đoàn thể và các lực lượng vũ trang..., không ít công chức trong bộ máy nhà nước ở các cấp, các ngành, các địa phương kể cả một số không ít cán bộ chủ chốt xa dân, sách nhiễu Nhân dân, vi phạm dân chủ và quyền làm chủ của Nhân dân, tách rời quyền và nghĩa vụ, lợi ích với trách nhiệm, lảng tránh trách nhiệm trong công việc mà

mình phụ trách, đùn đẩy cho người khác, yếu kém về tinh thần tự phê bình và phê bình; coi trọng lợi ích cá nhân, vun vén cho bản thân mình.

Một số cán bộ, đảng viên suy thoái về đạo đức, lối sống, vì lợi ích cá nhân đã tiếp tay cho các vụ làm ăn phi pháp, bất chấp pháp luật. Vì tiền họ đã chà đạp lên công lý và trở thành tội phạm nguy hiểm hơn mọi tội phạm khác. Bởi lẽ họ được che đậy bằng sức mạnh của quyền lực trong tay, không phải ai cũng có thể vạch ra và đấu tranh chống lại họ. Điều nguy hiểm là họ không chỉ tự đánh mất mình mà còn đánh mất niềm tin của quần chúng vào sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam. Trong sinh hoạt, lối sống, một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên đã lợi dụng chức quyền tham nhũng\*, buôn lậu, làm giàu bất chính, tiêu xài lãng phí của công, vi phạm kỷ luật đảng.

Điều đáng chú ý là quá trình phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa đã gây ra hiệu ứng có tính chất hai mặt của thước đo giá trị thích ứng với nó. Trong truyền thống, thước đo giá trị chú trọng đến tình nghĩa, những giá trị tinh thần, văn hóa, có phần coi nhẹ lợi ích kinh tế, lợi ích cá nhân. Kinh tế thị trường đã lấy lợi nhuận làm mục tiêu cho nên các quan hệ xã hội đã dựa vào nó, xoay quanh nó, thước đo giá trị chú trọng đến hiệu quả kinh tế. Trong điều kiện kinh tế thị trường được mở rộng thì không tránh khỏi sản sinh hiệu ứng hai mặt đối với việc xác nhận chủ thể giá trị, biến đổi hành vi giá trị. *Một mặt*, từ định hướng giá trị chú trọng đến những giá trị tinh thần, coi nhẹ các giá trị vật chất hướng tới chú trọng các giá trị vật chất lẫn tinh thần sẽ hình thành thước đo giá trị cơ bản thích hợp với sự phát triển kinh tế thị trường làm cho quan điểm coi

---

\* Trong 10 năm qua (2012-2022), chúng ta đã xử lý kỷ luật 2.740 tổ chức đảng, hơn 167.700 cán bộ, đảng viên, trong đó có hơn 190 cán bộ diện Trung ương quản lý (có 4 ủy viên Bộ Chính trị, nguyên ủy viên Bộ Chính trị; 36 ủy viên Trung ương, nguyên ủy viên Trung ương; hơn 50 sĩ quan cấp tướng trong lực lượng vũ trang); qua thanh tra, kiểm toán kiến nghị xử lý trách nhiệm gần 44.700 tập thể, cá nhân, chuyển cơ quan điều tra, xử lý gần 1.200 vụ việc có dấu hiệu tội phạm". Đặc biệt, từ đầu nhiệm kỳ Đại hội XIII của Đảng đến nay, đã khởi tố, điều tra gần 4.200 vụ/7.572 bị can về các tội tham nhũng, chức vụ, kinh tế. Riêng Ban Chỉ đạo đã đưa 977 vụ án, vụ việc tham nhũng, tiêu cực nghiêm trọng, phức tạp, dư luận xã hội quan tâm vào diện theo dõi, chỉ đạo ở 3 cấp độ; trong đó Ban Chỉ đạo trực tiếp theo dõi, chỉ đạo 180 vụ án, 133 vụ việc; các cơ quan chức năng đã kết thúc điều tra, truy tố, xét xử sơ thẩm 120 vụ án/1.083 bị cáo, có 37 bị cáo nguyên là cán bộ thuộc diện Trung ương quản lý. Trong thời gian gần đây, đã tập trung điều tra, xử lý nghiêm nhiều vụ án tham nhũng, tiêu cực đặc biệt nghiêm trọng, gây thiệt hại lớn, xảy ra trong lĩnh vực y tế, quản lý, sử dụng đất đai, chứng khoán, trái phiếu doanh nghiệp... Công tác thu hồi tài sản tham nhũng có chuyển biến tích cực; cơ quan thi hành án dân sự các cấp đã thu hồi 61.000 tỉ đồng, đạt tỷ lệ 34,7% (năm 2013, tỷ lệ này chỉ đạt dưới 10%). Riêng các vụ án thuộc diện Ban Chỉ đạo theo dõi, chỉ đạo đã thu hồi được gần 50.000 tỉ đồng, đạt tỷ lệ 41,3%".

trọng giá trị tập thể bỏ qua giá trị cá thể trong thời kỳ cơ chế tập trung được thay thế bằng quan niệm giá trị, coi trọng cả hai giá trị cá thể, lợi ích cá thể liên hệ với chủ nghĩa tập thể. *Mặt khác*, lại đang diễn ra một khuynh hướng khác là sự hình thành thước đo giá trị méo mó, cực đoan, lấy lợi ích kinh tế làm hạt nhân, tiền tệ trở thành tiêu chuẩn để đánh giá con người. Với hai trạng thái đạo đức xã hội biến đổi theo hai chiều vừa tích cực như vậy. Điều đáng nói ở đây là xu hướng chú trọng đến lợi ích vật chất và hiệu quả kinh tế đã che lấp các quan niệm tốt đẹp về đạo đức. Sự suy đồi về đạo đức, lối sống có nguy cơ tràn lan nếu không kịp thời dự báo tình hình và có những biện pháp phù hợp để ngăn chặn.

### **2.3.2. Tác động của chính trị, văn hóa - con người**

Cũng như các lĩnh vực thuộc đời sống tinh thần xã hội, đạo đức được hình thành và phát triển không chỉ chịu sự quy định của cơ sở kinh tế mà còn chịu sự tác động của các yếu tố thuộc kiến trúc thượng tầng, trước hết là tư tưởng chính trị - pháp lý. Ph.Ăngghen viết rằng: “Sự phát triển của chính trị, pháp luật, triết học, tôn giáo, văn học, nghệ thuật, ... đều dựa trên cơ sở sự phát triển kinh tế. Nhưng tất cả cũng có ảnh hưởng lẫn nhau và ảnh hưởng đến cơ sở kinh tế” [92, tr.271].

Trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam không những được tiếp nhận những giá trị đạo đức của giai cấp công nhân, tư tưởng, đạo đức, lối sống xã hội chủ nghĩa mà còn chịu sự tác động của các quan điểm chính trị, các trào lưu tư tưởng, đạo đức của các giai cấp, tầng lớp xã hội khác; giữa đạo đức mới và đạo đức cũ, giữa mặt tiến bộ và mặt lạc hậu, giữa tích cực và tiêu cực diễn ra quyết liệt, phức tạp.

Bên cạnh những ưu điểm, môi trường chính trị - pháp lý trong nước vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế, yếu kém. Nhất là tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của một bộ phận cán bộ, đảng viên và tệ quan liêu, tham nhũng, lãng phí chưa được đẩy lùi. Tội phạm và tệ nạn xã hội còn tiềm ẩn nhiều yếu tố phức tạp; đạo đức xã hội có mặt xuống cấp nghiêm trọng. Điều này tác động không nhỏ đến đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam.

Như vậy, trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội ở nước ta, phương thức sản xuất xã hội chủ nghĩa với cơ chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa đang tiếp tục được hoàn thiện, chế độ chính trị xã hội chủ nghĩa đang được xây dựng và củng cố. Nền tảng vật chất, tinh thần cho việc nâng cao đạo đức công vụ đã được thiết lập về cơ bản nhưng chưa đầy đủ và hoàn thiện. Những điều đó, bên cạnh tác động tích cực thì cũng tác động tiêu cực đến đạo đức công vụ, đến xây dựng đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam. Do đó, cần phát huy những mặt tích cực, kiên quyết đấu tranh loại bỏ những yếu tố tiêu cực để không ngừng nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam.

Nói đến yếu tố văn hóa - con người, thì không thể không nói đến sự tác động của yếu tố tự nhiên. Vì văn hóa - con người của một quốc gia, dân tộc, địa phương chịu sự “quy định” rất lớn của điều kiện tự nhiên. Theo quan điểm mác-xít, giới tự nhiên là thân thể vô cơ của con người, con người là một bộ phận của giới tự nhiên. Chính vì vậy, môi trường tự nhiên là một trong những yếu tố hình thành nên bản tính con người, hình thành nên ý thức con người mà mức độ cao là văn hóa, đạo đức. Dưới sự tác động của điều kiện tự nhiên, đã hình thành nên những đặc trưng của văn hóa, con người các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam như:

Do điều kiện tự nhiên\* có những bất lợi về địa hình, vốn là vùng đất có thời tiết khắc nghiệt, đất đai cằn cỗi, đã hình thành nên tính cách con người nơi đây hết mực giản dị, cần cù, chịu khó, hiếu học, quý trọng cuộc sống, lối sống tiết kiệm, ăn chắc mặc bền, như nhà nghiên cứu Nguyễn Văn Bồn khẳng định: “Những cuộc đời gian khổ trên sóng nước cứ thế kéo dài, chẳng có bao nhiêu hi

---

\* Các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam có địa hình bao gồm đồng bằng ven biển và núi thấp, có chiều ngang theo hướng Đông - Tây (trung bình 40 - 50 km); có hệ thống sông ngòi ngắn và dốc, bờ biển sâu với nhiều đoạn khúc khuỷu. Các miền đồng bằng có diện tích không lớn do các dãy núi phía Tây trải dọc theo hướng Nam tiến dần ra sát biển và có hướng thu hẹp dần diện tích lại. Đồng bằng chủ yếu do sông và biển bồi đắp, khi hình thành nên thường bám sát theo các chân núi. Hệ thống sông lớn gồm sông Thu Bồn, sông Vu Gia, sông Ba, sông Cái,... ngoài ra còn có các đầm, phá (đầm Cù Mông, đầm Ô Loan...). Khí hậu ở đây có 2 mùa, mùa mưa và mùa khô, mùa mưa bắt đầu từ tháng 10 đến tháng 01 và mùa khô từ tháng 02 đến tháng 9. Vùng có khí hậu nhiệt đới gió mùa, nhiệt độ bình quân trong năm từ 24°C - 27°C.

vọng ở ngày mai. Vậy mà họ vẫn kiên trì chiến đấu với sóng gió, mưa bão bất thường để sống, để xây dựng vùng đất biển này. Cái sức sống ấy thực sự là một sức mạnh tiềm tàng, nhưng mãnh liệt”[158, tr.38]. Đồng thời, nói đến một số nét tính cách khá điển hình như: “Cương trực, chất phát, thẳng thắn, ít quanh co”, chính nó tạo nên đặc điểm nổi bật của con người vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam trong giao tiếp, cũng như trong công việc hằng ngày.

Hầu hết các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam đều có bờ biển, sông ngòi dày đặc nên rất thuận lợi cho việc phát triển kinh tế biển (nuôi trồng, đánh bắt thủy hải sản). Cùng với nuôi trồng, đánh bắt thủy hải sản, người dân vùng đất này còn tham gia sản xuất nông nghiệp. Chính yêu cầu đặc thù của phương thức sản xuất này đã hình thành nên sự cố kết cộng đồng, văn hóa cộng đồng, sự đoàn kết gắn bó trong sản xuất (đặc biệt trong đánh bắt thủy hải sản) cùng với đó là sự chịu khó, vượt khổ, kiên trì trong lao động, sản xuất.

Gắn với điều kiện tự nhiên như vậy, cũng tạo nên sự đa dạng về văn hóa: văn hóa biển [84], văn hóa Chăm, văn hóa nghệ thuật Tuồng, Bài Chòi (in đậm dấu ấn sản xuất nông nghiệp, ngư nghiệp), và các loại hình văn hóa, lễ hội khác rất phong phú, đa dạng.

Đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam về cơ bản sinh thành và lớn lên trên vùng đất này, nên mang trong mình những đặc trưng đó. Chính điều này ít nhiều đã tác động trực tiếp đến đạo đức nói chung và đạo đức công vụ nói riêng của đội ngũ này. Một mặt, những điều đó đã tác động để tạo nên một đội ngũ cán bộ là những người có đức tính kiên cường, anh dũng, chịu đựng gian khổ, biết vượt qua mọi hoàn cảnh khó khăn; là những người trung thực, thẳng thắn; nhiệt tình, tâm huyết với công việc; đồng thời tính cố kết cộng đồng, sự chia sẻ yêu thương, sự gắn kết, đoàn kết trong thực thi công vụ. Nhưng mặt khác, với tâm lý tiểu nông, cát cứ của sản xuất nông nghiệp, ngư nghiệp, sự đa dạng về văn hóa... đã ảnh hưởng tiêu cực đến đạo đức công vụ. Đó là, tình trạng cục bộ địa phương, bao che lẫn nhau; sự chậm thay đổi, thích ứng; sự “tự do” theo thói quen... diễn ra trong hoạt động công vụ, điều này đi ngược với đạo đức công vụ của người cán bộ chủ chốt cấp cơ sở.

### **2.3.3. Tác động của toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp lần thứ Tư**

Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đang là xu hướng của thời đại; hòa bình, ổn định để cùng phát triển vẫn là xu hướng lớn hiện nay; sự gia tăng xu hướng liên kết, hợp tác giữa các quốc gia, dân tộc góp phần nâng cao ý thức độc lập, tự chủ, tự cường; các nước xã hội chủ nghĩa, các đảng cộng sản và công nhân kiên trì đấu tranh vì hòa bình, tiến bộ và phát triển; các nước có chế độ chính trị khác nhau vừa hợp tác vừa đấu tranh cùng tồn tại trong hòa bình. Nhìn chung tình hình thế giới hiện nay đang đan xen những yếu tố phức tạp, phát triển và suy thoái, hợp tác và đấu tranh, ổn định và mất ổn định nhưng hòa bình, hợp tác và phát triển vẫn là xu thế lớn.

Mở cửa, hội nhập với khu vực và quốc tế là tất yếu trong quá trình phát triển hiện nay của Việt Nam. Toàn cầu hóa, giao lưu hội nhập quốc tế không chỉ giúp phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội mà còn cung cấp cơ sở vật chất, phương tiện hiện đại cho công tác giáo dục nói chung, cho việc nâng cao đạo đức công vụ cho cán bộ, công chức nói riêng.

Tốc độ phát triển vũ bão của khoa học và công nghệ làm cho việc luân chuyển thông tin trở nên cực kỳ nhanh chóng và vai trò của thông tin ngày càng trở nên quan trọng. Nó tạo ra một “thế giới phẳng”, các nền văn minh có thể xích lại gần nhau. Những khả năng mới mẻ và ưu việt này của công nghệ thông tin đã nhanh chóng làm thay đổi cách sống, cách làm việc, cách học tập, cách tư duy và phong cách, thái độ làm việc của... đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam.

Bên cạnh mặt tích cực, thì mở cửa, giao lưu, hội nhập kinh tế gây ra những hậu quả xấu về văn hoá - đạo đức trong xã hội. Tâm lý sính ngoại, dẫn đến xu hướng văn hoá pha tạp, lai căng làm cho các giá trị, tinh hoa văn hoá dân tộc truyền thống và văn hóa xã hội chủ nghĩa bị xói mòn. Tại Hội nghị lần thứ 9, Khóa XI, Đảng ta đánh giá: “Tình trạng nhập khẩu, quảng bá, tiếp thu dễ dãi, thiếu chọn lọc sản phẩm văn hóa nước ngoài đã tác động tiêu cực đến đời sống văn hóa của một bộ phận Nhân dân, nhất là lớp trẻ” [37, tr.45].

Kinh tế thị trường với cơ chế kinh tế mở rộng, quan hệ kinh tế quốc tế cũng tạo ra hiệu ứng hai mặt đối với sự phát triển văn hóa nói chung và đạo đức, lối sống nói riêng. *Một mặt*, hội nhập kinh tế kéo theo hội nhập văn hóa đã tạo ra một không gian văn hóa đa dạng, đa chiều. Những tinh hoa văn hóa của nhân loại được xã hội tiếp nhận và cùng với việc phát huy bản sắc dân tộc sẽ tạo ra một bước phát triển mới cho nền văn hóa xã hội, đạo đức, lối sống của dân tộc. Trong điều kiện hội nhập như vậy, các giá trị đạo đức truyền thống cũng sẽ được bổ sung thêm những nội dung mới để đạo đức xã hội được nâng lên một tầm cao mới, phù hợp và đáp ứng với yêu cầu của sự phát triển. *Mặt khác*, cùng với hội nhập quốc tế là sự du nhập của những luồng văn hóa ngoại lai, xa lạ với văn hóa truyền thống dân tộc đã làm băng hoại các giá trị, chuẩn mực đạo đức truyền thống, đạo đức công vụ.

Lợi dụng quá trình mở cửa, hội nhập khu vực và thế giới, các thế lực thù địch tăng cường chống phá cách mạng nước ta. Bằng mọi biện pháp, chúng hướng nền kinh tế nước ta đi chệch quỹ đạo của chủ nghĩa xã hội; trực tiếp và bợ đỡ cho những kẻ cơ hội, xét lại, những phần tử bất mãn; thổi phồng những khuyết điểm, thiếu sót, tiêu cực, tuyên truyền xuyên tạc bản chất kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; gây sức ép và khuyến khích, kêu gọi tư bản nước ngoài tăng đầu tư, chủ động thu hút những người có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, tay nghề giỏi vào khu vực kinh tế tư nhân, nắm lấy yết hầu của nền kinh tế, hình thành sự phân hoá giữa người giàu và người nghèo với một khoảng cách ngày càng rộng ngay cả giữa những người lao động với nhau, giữa công nhân và lao động làm việc trong các xí nghiệp liên doanh, viên chức nhà nước, giữa những người làm việc bên ngoài với những người công tác trong lực lượng vũ trang... Chúng hy vọng nắm được nền kinh tế sẽ chuyển biến được về tư tưởng chính trị, văn hoá, đạo đức của Nhân dân và cán bộ theo hướng có lợi cho chúng.

Chính sự chống phá của các thế lực thù địch đã có tác động xấu đến nền văn hoá, đạo đức, tác động ngược chiều đến chính trị - tư tưởng của toàn dân, toàn quân ta trong đó có cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Nó làm cho một bộ phận không nhỏ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở do không thường xuyên rèn luyện, tu

dưỡng, củng cố bản lĩnh chính trị có những biểu hiện dao động về lập trường, tư tưởng; không nhận thức rõ bản chất của kẻ thù; xa rời các giá trị văn hoá, đạo đức cao đẹp; hoài nghi lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; giảm lòng tin đối với đường lối chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, nhất là đường lối, chính sách phát triển kinh tế thị trường và phát triển văn hoá - đạo đức của dân tộc, từ đó dẫn đến sao nhãng trong rèn luyện, thiếu ý thức phục vụ Nhân dân, vi phạm những nguyên tắc cơ bản của đạo đức công vụ.

Để phát huy tác dụng của các tác động tích cực, hạn chế đến mức thấp nhất các tác động tiêu cực nói trên đến đạo đức công vụ, quá trình nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay cần phải đồng thời phát huy vai trò và sức mạnh tổng hợp của cấp ủy đảng, chính quyền, các tổ chức đoàn thể, đặc biệt cần phát huy sức mạnh nội lực của chính mỗi cán bộ lãnh đạo, quản lý trong việc đấu tranh chống lại những tác động tiêu cực và tiếp nhận những yếu tố tích cực được tạo ra trong quá trình này.

Chủ động tạo dựng những điều kiện thuận lợi về vật chất, môi trường, đẩy mạnh hoạt động giáo dục và tự giáo dục đạo đức công vụ góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả việc nâng cao đạo đức công vụ cho cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam trong điều kiện hiện nay.

#### **2.3.4. Tác động từ ý thức trách nhiệm và tính tích cực, chủ động, sáng tạo của bản thân cán bộ chủ chốt cấp cơ sở**

Những yêu cầu khách quan, mục tiêu, nội dung, phương hướng nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam sẽ không được hiện thực hóa vào trong ý thức đạo đức công vụ và thái độ hành vi đạo đức công vụ, nếu chúng không trở thành nhu cầu tự thân ở họ. Chỉ khi nào người cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam nhận thức đúng đắn ý thức trách nhiệm và tích cực, chủ động, sáng tạo của bản thân trong việc nâng cao đạo đức công vụ đối với chính mình, theo nguyên lý vận động là quá trình tự thân. Chính vì vậy, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở cần có kiến thức chuyên môn vững vàng; có tình cảm, trách



nhiệm cao với Đảng, Nhà nước và Nhân dân, có niềm tin mãnh liệt vào các nguyên tắc, chuẩn mực đạo đức công vụ, thì khi đó mới tạo nên động lực bên trong thôi thúc họ tự giáo dục, tự rèn luyện để chuyển hoá những yêu cầu chuẩn mực đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở thành phẩm chất đạo đức công vụ tốt đẹp của mình.

Cũng giống như các khía cạnh khác, ý thức trách nhiệm và tính tích cực, chủ động, sáng tạo của bản thân cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam tác động đến đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt theo hai chiều hướng tích cực và tiêu cực. *Một mặt*, về cơ bản gắn với trách nhiệm công việc của mình, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam luôn tự ý thức trách nhiệm, tự tu dưỡng, rèn luyện bản thân trong công việc cũng như nâng cao đạo đức công vụ. Thông qua tự giáo dục, tự rèn luyện, sự chủ động, sáng tạo trong hoạt động thực tiễn thực hiện chức trách, nhiệm vụ, trong cuộc sống và giải quyết các mối quan hệ mà những giá trị đạo đức công vụ được cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam được củng cố vững chắc, làm cho các phẩm chất đạo đức công vụ được phát triển từ thấp đến cao, từ những hành vi đơn giản đến thói quen, từ những hành vi tự phát thành ý thức tự giác. Đồng thời, thông qua tự giáo dục, tự rèn luyện, tích cực, chủ động, sáng tạo trong công việc của chính đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở mà hình thành những giá trị đạo đức công vụ mới, đáp ứng yêu cầu của thực tiễn cách mạng, thực tiễn xây dựng và bảo vệ Tổ quốc xã hội chủ nghĩa. *Mặt khác*, vẫn còn một bộ phận cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam chưa thực sự đề cao trách nhiệm, tự ý thức, tự rèn luyện, thiếu tích cực, chủ động, sáng tạo trong hoạt động công vụ, trong học tập, nâng cao phẩm chất đạo đức, lối sống... Hiện nay, các hoạt động giáo dục nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ chủ yếu thông qua các hình thức được các cấp ủy, chính quyền, các tổ chức đoàn thể tổ chức, như: thông qua hoạt động chính trị, hoạt động xã hội, thông qua các lớp học, khóa học bồi dưỡng... theo định kỳ, theo kế hoạch. Một bộ phận đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam

Trung Bộ Việt Nam chưa thường xuyên tự rèn luyện, tự giáo dục, tính tích cực, chủ động, sáng tạo chưa cao; công tác tự phê bình và phê bình như yêu cầu của Chủ tịch Hồ Chí Minh “Mỗi cán bộ, mỗi đảng viên, mỗi ngày phải tự kiểm điểm, tự phê bình, tự sửa chữa như mỗi ngày phải rửa mặt. Được như thế thì trong Đảng sẽ không có bệnh mà Đảng sẽ mạnh khỏe vô cùng” [96, tr.278] còn hạn chế. Điều này đã dẫn đến ý thức, thái độ, hành vi thiếu văn hoá trong thực thi nhiệm vụ của một bộ phận cán bộ chủ chốt trong thời gian qua.

Sinh thời Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy đạo đức cách mạng, đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ công chức “không phải trên trời sa xuống. Nó do đấu tranh, rèn luyện bền bỉ hằng ngày mà phát triển và củng cố. Cũng như ngọc càng mài càng sáng, vàng càng luyện càng trong” [101, tr.612]. Như vậy, ngoài yếu tố môi trường tự nhiên - xã hội, thì yếu tố bên trong sự tự thân - ý thức trách nhiệm và tính tích cực, chủ động, sáng tạo của bản thân cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam cũng tác động đến đạo đức công vụ của chính họ. Vận động là một quá trình tự thân, động lực của sự phát triển là việc giải quyết các mâu thuẫn vốn có trong lòng các sự vật, hiện tượng. Do đó, trong quá trình xây dựng, nâng cao đạo đức công vụ các chủ thể và bản thân đội ngũ cán bộ chủ chốt cần chú ý đến vấn đề này.

## Tiểu kết chương 2

Chương 2 của luận án đã phân tích, luận giải làm rõ một số nội dung cơ bản như: *Thứ nhất*, làm rõ một số khái niệm về đạo đức; cán bộ chủ chốt, cán bộ chủ chốt cấp cơ sở; đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Làm rõ đặc điểm đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở; cấu trúc đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở trên các khía cạnh: Ý thức đạo đức công vụ, thái độ đạo đức công vụ, quan hệ đạo đức công vụ. *Thứ hai*, phân tích, luận giải làm sáng tỏ vai trò của đạo đức công vụ đối với hoạt động của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở trên các khía cạnh: Đạo đức công vụ có vai trò định hướng trong việc hoàn thiện nhân cách của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở; đạo đức công vụ góp phần định hướng và điều chỉnh hành vi của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở từ đó góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động thực thi công vụ; đạo đức công vụ góp phần tích cực trong tiến trình cải cách hành chính, nâng cao uy tín của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. *Thứ ba*, phân tích, luận giải làm rõ những yếu tố tác động đến đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay, như: tác động của kinh tế thị trường; tác động của chính trị, văn hóa - con người; tác động của toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp lần thứ tư; tác động từ ý thức trách nhiệm và tính tích cực, chủ động, sáng tạo của bản thân cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Những yếu tố này tác động hai chiều, cả tích cực và tiêu cực đến đạo đức công vụ đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở các tỉnh Duyên hải Nam Trung bộ Việt Nam.

Kết quả nghiên cứu này, là cơ sở lý luận, khoa học quan trọng để luận án tiếp tục nghiên cứu những vấn đề liên quan đến thực trạng vấn đề đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay cũng như đề xuất các giải pháp để nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay.

### Chương 3

## ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ VÙNG DUYÊN HẢI NAM TRUNG BỘ VIỆT NAM HIỆN NAY - NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

### 3.1. KHÁI LƯỢC VỀ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ VÙNG DUYÊN HẢI NAM TRUNG BỘ VIỆT NAM HIỆN NAY

Sau hơn 20 năm thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá IX về “Đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị cơ sở xã, phường, thị trấn”, Tỉnh ủy các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam đã quan tâm chỉ đạo tập trung nhiều vấn đề cụ thể, xây dựng các kế hoạch, chương trình hành động, đề án, chính sách của tỉnh nhằm cụ thể hoá Nghị quyết trong điều kiện và đặc điểm của tỉnh. Đến nay chính quyền xã, phường, thị trấn được củng cố kiện toàn, khả năng quản lý điều hành được nâng lên, công tác cải cách hành chính, tinh thần phục vụ Nhân dân tốt hơn, hiệu lực, hiệu quả quản lý hành chính Nhà nước có tiến bộ rõ; việc đầu tư trang thiết bị hoạt động cho hệ thống chính trị được quan tâm (cụ thể là trụ sở làm việc, phương tiện đi lại...); ban hành nhiều chính sách cho cán bộ cơ sở (phụ cấp hàng tháng đến tổ tự quản, đoàn thể cơ sở, chi hội, phụ cấp học tập). Việc tạo nguồn quy hoạch cán bộ cơ sở đã tiến hành xong; Các đoàn thể ở cơ sở có bước đổi mới, khả năng tập hợp, đoàn kết Nhân dân khá hơn trong phát triển kinh tế, nâng cao đời sống, xóa đói giảm nghèo, xây dựng văn hoá cơ sở, nâng cao tinh thần tự quản ở thôn, xã.

*Về số lượng:* Song song với việc xây dựng hệ thống chính trị cơ sở xã, phường, thị trấn, các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam cũng chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở, đặc biệt là đội ngũ cán bộ chủ chốt. Tính đến tháng 3/2023, số lượng đội ngũ cán bộ trong Ban Chấp hành cấp xã của các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam (chỉ thống kê 4 tỉnh/thành: Đà Nẵng, Quảng Nam, Quảng Ngãi, Khánh Hòa) là 8904 người, trong đó Ban Thường vụ 2856 người; lãnh đạo cấp ủy (Bí thư 608 người, Phó bí thư 1232 người); Lãnh

đạo Hội đồng nhân dân (Chủ tịch 151 người, Phó chủ tịch 155 người); Lãnh đạo Ủy ban nhân dân (Chủ tịch 604 người, Phó chủ tịch 736 người). Đội ngũ cán bộ nữ trong Ban Chấp hành cấp xã của các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam là 1764 người, trong đó Ban Thường vụ 300 người; lãnh đạo cấp ủy (Bí thư 32 người, Phó bí thư 76 người); Lãnh đạo Hội đồng nhân dân (Chủ tịch 44 người, Phó chủ tịch 104 người); Lãnh đạo Ủy ban nhân dân (Chủ tịch 12 người, Phó chủ tịch 52 người). Đội ngũ cán bộ Dân tộc thiểu số trong Ban Chấp hành cấp xã của các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam là 308 người, trong đó Ban Thường vụ 100 người; lãnh đạo cấp ủy (Bí thư 20 người, Phó bí thư 48 người); Lãnh đạo Hội đồng nhân dân (Chủ tịch 28 người, Phó chủ tịch 36 người); Lãnh đạo Ủy ban nhân dân (Chủ tịch 20 người, Phó chủ tịch 36 người)<sup>1</sup>.

*Về độ tuổi: từ 18 tuổi đến 35 tuổi*, trong Ban Chấp hành cấp xã của các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ là 1512 người, trong đó Ban Thường vụ 152 người; lãnh đạo cấp ủy (Bí thư 52 người, Phó bí thư 60 người); Lãnh đạo Hội đồng nhân dân (Chủ tịch 22 người, Phó chủ tịch 35 người); Lãnh đạo Ủy ban nhân dân (Chủ tịch 50 người, Phó chủ tịch 60 người). *Từ 36 tuổi đến 45 tuổi*, trong Ban Chấp hành cấp xã của các tỉnh là 3808 người, trong đó Ban Thường vụ 1180 người; lãnh đạo cấp ủy (Bí thư 118 người, Phó bí thư 424 người); Lãnh đạo Hội đồng nhân dân (Chủ tịch 184 người, Phó chủ tịch 312 người); Lãnh đạo Ủy ban nhân dân (Chủ tịch 228 người, Phó chủ tịch 368 người). *Từ 46 tuổi đến 55 tuổi*, trong Ban Chấp hành cấp xã là 3012 người, trong đó Ban Thường vụ 1392 người; lãnh đạo cấp ủy (Bí thư 344 người, Phó bí thư 424 người); Lãnh đạo Hội đồng nhân dân (Chủ tịch 320 người, Phó chủ tịch 220 người); Lãnh đạo Ủy ban nhân dân (Chủ tịch 328 người, Phó chủ tịch 134 người). *Trên 55 tuổi*, trong Ban Chấp hành cấp xã là 580 người, trong đó Ban Thường vụ 276 người; lãnh đạo cấp ủy (Bí thư 76 người, Phó bí thư 140 người); Lãnh đạo Hội đồng nhân dân (Chủ tịch 92 người, Phó chủ tịch 28 người); Lãnh đạo Ủy ban nhân dân (Chủ tịch 36 người, Phó chủ tịch 32 người)<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Xem Phụ lục 2 - Số lượng cán bộ chủ chốt cấp xã các tỉnh/thành phố khu vực Duyên hải Nam Trung Bộ.

<sup>2</sup> Xem Phụ lục 3 - Cán bộ chủ chốt cấp xã các tỉnh phân theo độ tuổi khu vực Duyên hải Nam Trung Bộ.

**Về trình độ học vấn:** *Tiểu học:* trong Ban Chấp hành cấp xã của các tỉnh là 6 người, trong đó Ban Thường vụ 2 người; lãnh đạo cấp ủy (Bí thư 0 người, Phó bí thư 2 người); Lãnh đạo Hội đồng nhân dân (Chủ tịch 0 người, Phó chủ tịch 2 người); Lãnh đạo Ủy ban nhân dân (Chủ tịch 2 người, Phó chủ tịch 0 người). *Trung học cơ sở:* trong Ban Chấp hành cấp xã của các tỉnh là 116 người, trong đó Ban Thường vụ 16 người; lãnh đạo cấp ủy (Bí thư 2 người, Phó bí thư 0 người); Lãnh đạo Hội đồng nhân dân (Chủ tịch 0 người, Phó chủ tịch 0 người); Lãnh đạo Ủy ban nhân dân (Chủ tịch 2 người, Phó chủ tịch 0 người). *Trung học phổ thông:* trong Ban Chấp hành cấp xã của các tỉnh là 8776 người, trong đó Ban Thường vụ 2836 người; lãnh đạo cấp ủy (Bí thư 604 người, Phó bí thư 1228 người); Lãnh đạo Hội đồng nhân dân (Chủ tịch 604 người, Phó chủ tịch 616 người); Lãnh đạo Ủy ban nhân dân (Chủ tịch 600 người, Phó chủ tịch 592 người)<sup>1</sup>.

**Về trình độ chuyên môn nghiệp vụ:** *Sơ cấp, trung cấp:* trong Ban Chấp hành cấp xã của các tỉnh là 1048 người, trong đó Ban Thường vụ 152 người; lãnh đạo cấp ủy (Bí thư 32 người, Phó bí thư 72 người); Lãnh đạo Hội đồng nhân dân (Chủ tịch 36 người, Phó chủ tịch 16 người); Lãnh đạo Ủy ban nhân dân (Chủ tịch 4 người, Phó chủ tịch 64 người). *Cao đẳng:* trong Ban Chấp hành cấp xã của các tỉnh là 200 người, trong đó Ban Thường vụ 0 người; lãnh đạo cấp ủy (Bí thư 0 người, Phó bí thư 20 người); Lãnh đạo Hội đồng nhân dân (Chủ tịch 4 người, Phó chủ tịch 6 người); Lãnh đạo Ủy ban nhân dân (Chủ tịch 0 người, Phó chủ tịch 16 người). *Đại học:* trong Ban Chấp hành cấp xã của các tỉnh là 7012 người, trong đó Ban Thường vụ 2532 người; lãnh đạo cấp ủy (Bí thư 500 người, Phó bí thư 1028 người); Lãnh đạo Hội đồng nhân dân (Chủ tịch 548 người, Phó chủ tịch 532 người); Lãnh đạo Ủy ban nhân dân (Chủ tịch 564 người, Phó chủ tịch 632 người). *Thạc sỹ trở lên:* trong Ban Chấp hành cấp xã là 228 người, trong đó Ban Thường vụ 132 người; lãnh đạo cấp ủy (Bí thư 76 người, Phó bí thư 28 người); Lãnh đạo Hội đồng nhân dân (Chủ tịch 4 người,

<sup>1</sup> Xem Phụ lục 4 - Cán bộ chủ chốt cấp xã các tỉnh phân theo trình độ học vấn khu vực Duyên hải Nam Trung Bộ.

Phó chủ tịch 8 người); Lãnh đạo Ủy ban nhân dân (Chủ tịch 28 người, Phó chủ tịch 20 người). Tiến sỹ: không có<sup>1</sup>.

**Về trình độ lý luận chính trị:** *Sơ cấp:* trong Ban Chấp hành cấp xã của các tỉnh là 256 người, trong đó Ban Thường vụ 0 người; lãnh đạo cấp ủy (Bí thư 0 người, Phó bí thư 0 người); Lãnh đạo Hội đồng nhân dân (Chủ tịch 0 người, Phó chủ tịch 0 người); Lãnh đạo Ủy ban nhân dân (Chủ tịch 0 người, Phó chủ tịch 0 người). *Trung cấp:* trong Ban Chấp hành cấp xã của các tỉnh là 7824 người, trong đó Ban Thường vụ 2680 người; lãnh đạo cấp ủy (Bí thư 476 người, Phó bí thư 1152 người); Lãnh đạo Hội đồng nhân dân (Chủ tịch 576 người, Phó chủ tịch 612 người); Lãnh đạo Ủy ban nhân dân (Chủ tịch 556 người, Phó chủ tịch 732 người). *Cử nhân, cao cấp:* trong Ban Chấp hành cấp xã của các tỉnh là 192 người, trong đó Ban Thường vụ 168 người; lãnh đạo cấp ủy (Bí thư 136 người, Phó bí thư 48 người); Lãnh đạo Hội đồng nhân dân (Chủ tịch 28 người, Phó chủ tịch 0 người); Lãnh đạo Ủy ban nhân dân (Chủ tịch 48 người, Phó chủ tịch 4 người)<sup>2</sup>.

Qua chỉ dẫn của những số liệu ở trên, có thể thấy rằng số lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam khá đầy đủ (so với yêu cầu biên chế theo quy định). Trong đó tỉ lệ cán bộ nữ chiếm 19,8%, cán bộ là đồng bào dân tộc thiểu số chiếm 3,5%. Về cơ cấu độ tuổi khá đa dạng, trong đó độ tuổi từ 36 tuổi đến 45 tuổi và từ 46 tuổi đến 55 tuổi trong Ban Chấp hành cấp xã của các tỉnh chiếm tỷ lệ khá cao lần lượt chiếm 43% và 33,8%. Đây là độ tuổi chín của sự nghiệp, nên là một lợi thế rất lớn. Đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam có trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị khá tốt. Đội ngũ cán bộ chủ chốt có trình độ đại học, thạc sỹ chiếm tỉ lệ cao. Đây cũng một lợi thế của các tỉnh trong vùng.

<sup>1</sup> Xem Phụ lục 5 - Cán bộ chủ chốt cấp xã các tỉnh phân theo trình độ chuyên môn nghiệp vụ khu vực Duyên hải Nam Trung Bộ.

<sup>2</sup> Xem Phụ lục 6 - Cán bộ chủ chốt cấp xã các tỉnh phân theo trình độ lý luận chính trị khu vực Duyên hải Nam Trung Bộ.

## 3.2. NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA TỪ ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ VÙNG DUYÊN HẢI NAM TRUNG BỘ VIỆT NAM HIỆN NAY

### 3.2.1. Vấn đề đặt ra từ ý thức đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay

Như đã đề cập ở mục 2.1.3.1, ý thức đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở được thể hiện ở *bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với Tổ quốc và Nhân dân*. Đây là nội dung quan trọng nhất để đánh giá đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ nói chung và đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng. Nội dung này mang tính chính trị vì mọi hoạt động công vụ đều hướng tới thực hiện những nhiệm vụ chính trị nhất định, không có hoạt động công vụ nào lại không mang nội dung chính trị. Trong bối cảnh tình hình thế giới có những diễn biến phức tạp như hiện nay, có bản lĩnh chính trị, trung thành với Tổ quốc xã hội chủ nghĩa, với Nhân dân, ý thức kỷ luật, chấp hành quy chế công vụ của đội ngũ công chức được đặt trong thử thách đòi hỏi bản lĩnh chính trị, lòng yêu nước, ý thức kỷ luật ở mỗi cán bộ công chức phải thực sự sâu sắc.

Nhận thức được điều này, trong thời gian qua, cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam luôn có bản lĩnh chính trị vững vàng, luôn trung thành với lý tưởng cách mạng, với mục tiêu phát triển của đất nước. Theo Báo cáo của các tỉnh/thành, qua đánh giá hàng năm đối với cán bộ chủ chốt cấp cơ sở thì về cơ bản (98%) đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở các tỉnh/thành luôn chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, quy định của cơ quan, đơn vị và các nguyên tắc tổ chức, kỷ luật của Đảng; luôn có ý thức nghiên cứu, học tập, vận dụng chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, các nghị quyết, chỉ thị, quyết định và các văn bản của Đảng\*; luôn tích cực bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh, phản bác các quan điểm sai trái, thù địch; không phát ngôn không đúng thẩm quyền

---

\* Riêng tỉnh Bình Định, nhiệm kỳ 2015 - 2020 đã tổ chức cho 4.788 lớp cho 685.766 lượt cán bộ, đảng viên tham gia học tập nghị quyết của Đảng, bình quân đạt 97%. Đã mở được 1.756 lớp đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ cho 170.804 lượt cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức, chiến sĩ và quân chủng ưu tú; cử 814 cán bộ đi học cao cấp lý luận chính trị và mở 61 lớp trung cấp lý luận chính trị với 5.042 học viên; phối hợp với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh tổ chức lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới cho 101 đồng chí là Tỉnh ủy viên và các đồng chí được quy hoạch vào Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2020 - 2025.

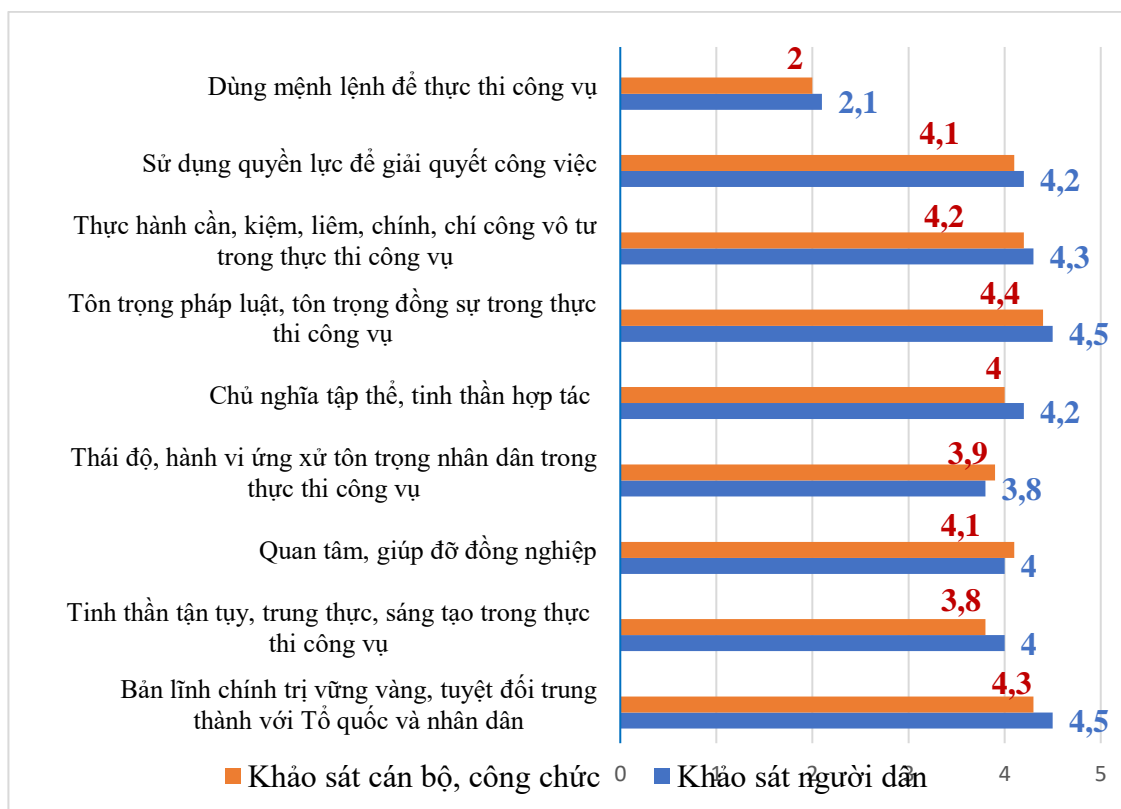


hoặc cung cấp thông tin, tài liệu, văn bản sai lệch; không tham gia, xúi giục, kích động hoặc bao che các hành vi trái với đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước; có quan điểm, bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định con đường đi lên chủ nghĩa xã hội, không dao động trước mọi khó khăn, thách thức.

Khi tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi đối với người dân và cán bộ, công chức tại thành phố Đà Nẵng, tỉnh Quảng Nam, tỉnh Bình Định và tỉnh Khánh Hòa về mức độ biểu hiện đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở (xem câu hỏi 4 - Phiếu khảo sát)\*, kết quả cho thấy: đánh giá của người dân và cán bộ về đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở khá tốt, khi các tiêu chí khảo sát có mức điểm đánh giá khá cao về bản lĩnh chính trị từ người dân và cán bộ, lần lượt 4.5 điểm; 4.3 điểm (xem biểu đồ 1).

**Biểu đồ 1: Mức độ biểu hiện đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam**

Đơn vị tính: Thang điểm từ 1 điểm đến 5 điểm



Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả luận án

\* Khảo sát thực hiện đánh giá mức độ theo thang điểm, 1 là điểm thấp nhất và 5 là mức đánh giá cao nhất.

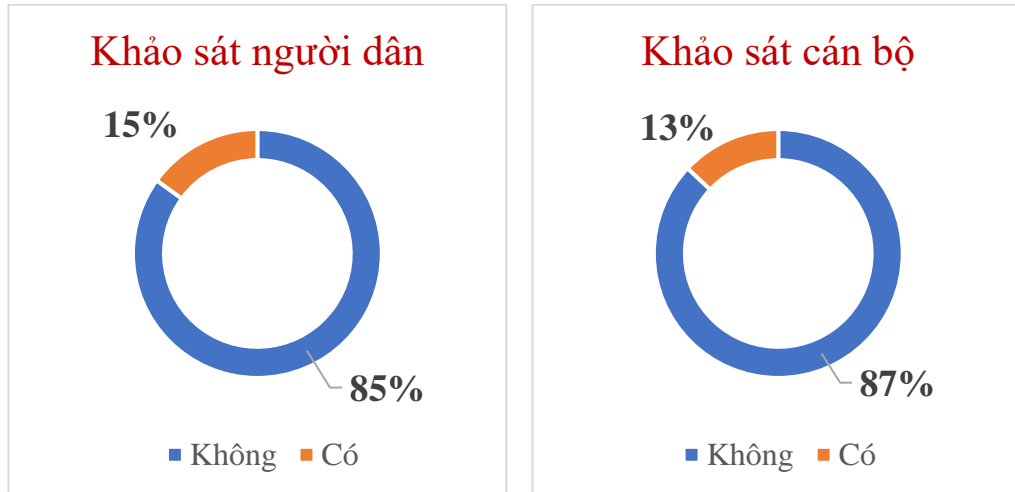
Có được những điều đó là bởi xuất phát từ truyền thống lịch sử của vùng đất này, dù cuộc sống còn khó khăn, nhưng con người nơi đây luôn kiên trung với lý tưởng cách mạng đã chọn. Điều này đã thấm thấu vào trong mỗi người cán bộ, lãnh đạo chủ chốt cấp cơ sở của vùng đất này, từ đó góp phần hình thành nên bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với Tổ quốc và Nhân dân. Bên cạnh đó, lãnh đạo các cấp luôn chú trọng công tác giáo dục, bồi dưỡng, rèn luyện chính trị tư tưởng cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam và bản thân đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam cũng luôn ý thức tự giáo dục, tự rèn luyện.

Bên cạnh những ưu điểm về bản lĩnh chính trị, sự trung thành với Tổ quốc và Nhân dân, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam cũng bộc lộ không ít những hạn chế về phương diện này. Đó là sự thờ ơ chính trị ở một bộ phận cán bộ. Sự bàng quan với thời cuộc và tình hình đất nước, sự lẩn tránh trách nhiệm của chính mình... đã và đang xuất hiện ở một bộ phận cán bộ chủ chốt trong bộ máy hệ thống chính trị. Nói chính xác, sự thờ ơ chính trị là đồng nghĩa với sự tê liệt về ý chí cách mạng chiến đấu, thụ động, tự hạ vũ khí chiến đấu, tự tước bỏ vị thế của người công chức nhà nước, tự làm mờ nhạt và vô hình cổ vũ cho cái xấu, cái ác ngóc đầu dậy và hoành hành. Chính điều này làm giảm ý chí khát vọng phát triển quê hương, đất nước, nhiều khi còn cản trở sự phát triển. Một bộ phận cán bộ công chức nói chung, cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng thiếu ý chí, bản lĩnh chính trị, khát vọng phát triển, không lan tỏa, động viên Nhân dân cùng tham gia phát triển quê hương, đất nước để từ đó làm cho đời sống Nhân dân tốt hơn.

Trên thực tế, đã xuất hiện một bộ phận cán bộ chủ chốt có dấu hiệu phai nhạt lý tưởng cách mạng, mất kiên định về con đường đi lên chủ nghĩa xã hội mà Đảng và Nhà nước ta đã lựa chọn. Khi tác giả tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi đối với người dân (với 300 phiếu) tại thành phố Đà Nẵng, tỉnh Quảng Nam, tỉnh Bình Định và tỉnh Khánh Hòa về các hiện tượng xảy ra trong đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã (xem câu hỏi 5 - Phiếu khảo sát) thì với nội dung: "*Có biểu hiện dấu hiệu phai nhạt lý tưởng cách mạng, mất kiên định về con đường đi lên*

chủ nghĩa xã hội”, kết quả cho thấy là: 85% trả lời không có, 15% trả lời có. Cũng câu hỏi này, khi tác giả hỏi cán bộ công chức cấp xã (300 phiếu) thì kết quả là: 87% trả lời không có, 13% trả lời có.

**Biểu đồ 2: Tỷ lệ biểu hiện dấu hiệu phai nhạt lý tưởng cách mạng, mất kiên định về con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam**



*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả luận án*

Qua tìm hiểu thấy rằng một bộ phận nhận thức sai lệch về ý nghĩa, tầm quan trọng của lý luận và học tập lý luận chính trị, không chấp hành nghiêm các nguyên tắc hoạt động của Nhà nước, sa sút ý chí phấn đấu, không gương mẫu trong công tác, thậm chí có những phát ngôn đi ngược lại lợi ích của Nhà nước, của Nhân dân, làm tổn hại đến danh dự và uy tín của Nhà nước. Ý thức bảo vệ danh dự và lợi ích quốc gia bị phai nhạt, nói và viết không đúng với quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Một khi tham vọng chức quyền, công chức sẵn sàng không chấp hành sự phân công của tổ chức. Hay một khi vướng vào “tư duy nhiệm kỳ”, thì xuất hiện những công chức chỉ tập trung giải quyết những vấn đề ngắn hạn trước mắt, có lợi cho mình; tranh thủ bỏ nhiệm người thân, người quen, người nhà dù không đủ tiêu chuẩn, điều kiện. Họ đang ngày càng thiếu gương mẫu trong việc chấp hành chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, quy định của cơ quan, đơn vị và đời sống sinh hoạt cá nhân.

Để làm rõ hơn về vấn đề này, tác giả luận án đã tiến hành phỏng vấn sâu (PVS) với ông Võ Đình N, thị trấn Hương An, huyện Quế Sơn, tỉnh Quảng Nam về

biểu hiện dấu hiệu phai nhạt lý tưởng cách mạng, mất kiên định về con đường đi lên chủ nghĩa xã hội (Xem câu hỏi 3 - Phiếu PVS), ông N trả lời:

*Ở xã chúng tôi, cơ bản cán bộ, công chức đặc biệt là cán bộ chủ chốt đều gương mẫu chấp hành đúng chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; trung thành với với lý tưởng cách mạng, với sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội. Tuy nhiên, vẫn còn một bộ phận nhỏ chưa thực sự gương mẫu chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; niềm tin, lý tưởng cách mạng có phần giảm sút, chưa thực sự hy sinh lợi ích bản thân trong thực hiện công việc, còn chú trọng đến lợi ích cá nhân, gia đình, dòng họ.*

Nguyên nhân của hạn chế nêu trên là do việc tự rèn luyện nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay chưa được chú trọng đầy đủ.

Hiện nay, nhiệm vụ xây dựng, phát triển những chuẩn mực, giá trị cốt lõi đạo đức công vụ được Đảng, Nhà nước, Đảng bộ, chính quyền các tỉnh vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam rất quan tâm. Tuy nhiên, bản thân nó đang đặt ra nhiều vấn đề mới như: Một bộ phận cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam có lập trường giai cấp chưa thật sự kiên định, vững vàng, nhận thức chưa đầy đủ và sâu sắc về vị trí, nhiệm vụ công tác trong tình hình mới; mất lòng tin vào chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, phai nhạt lý tưởng, giảm sút ý chí phấn đấu (như đã đề cập ở trên). Tại Đại hội lần thứ XII Đảng ta đánh giá: “Không ít cán bộ, đảng viên có những biểu hiện dao động, mất phương hướng, hoài nghi về vai trò lãnh đạo của Đảng, về mục tiêu, lý tưởng và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam. Đã xuất hiện những việc làm và phát ngôn vô nguyên tắc, trái với Cương lĩnh, đường lối, Điều lệ Đảng ở một số cán bộ, đảng viên” [38, tr.195].

Trước hết, sự suy thoái về về tư tưởng chính trị ở một bộ phận công chức có thể nhận diện qua một số biểu hiện cụ thể như: phai nhạt lý tưởng cách mạng; nhận thức sai lệch về ý nghĩa, tầm quan trọng của lý luận và học tập lý luận chính trị; không chấp hành nghiêm các nguyên tắc tổ chức của Đảng; quy định

của Nhà nước, sa sút ý chí phấn đấu, không gương mẫu trong công tác; khi có khuyết điểm thì giấu giếm, thiếu thành khẩn, không tự giác nhận kỷ luật. Trong phê bình thì nể nang, né tránh, ngại va chạm, thấy đúng không bảo vệ, thấy sai không đấu tranh; lợi dụng phê bình để nịnh bợ, lấy lòng nhau hoặc vu khống, bôi nhọ, chỉ trích, phê phán người khác với động cơ cá nhân không trong sáng. Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Quảng Nam đánh giá: “Công tác chính trị, tư tưởng có lúc chưa thực hiện đồng bộ và thuyết phục; nắm bắt dự báo, định hướng tư tưởng, dư luận xã hội có lúc, có nơi thiếu thường xuyên, kịp thời... Nhận xét, đánh giá cán bộ còn là khâu yếu, tình trạng nể nang, né tránh, ngại va chạm, tính phê bình và tự phê bình của một bộ phận cán bộ, đảng viên chưa cao... Công tác kiểm tra tổ chức đảng và đảng viên có dấu hiệu vi phạm có nơi thiếu kiên quyết, kịp thời; tính giáo dục, ngăn ngừa còn hạn chế. Các cuộc thanh tra, giám sát tổ chức đảng và đảng viên gắn với trách nhiệm người đứng đầu chưa nhiều” [47, tr. 58-59].

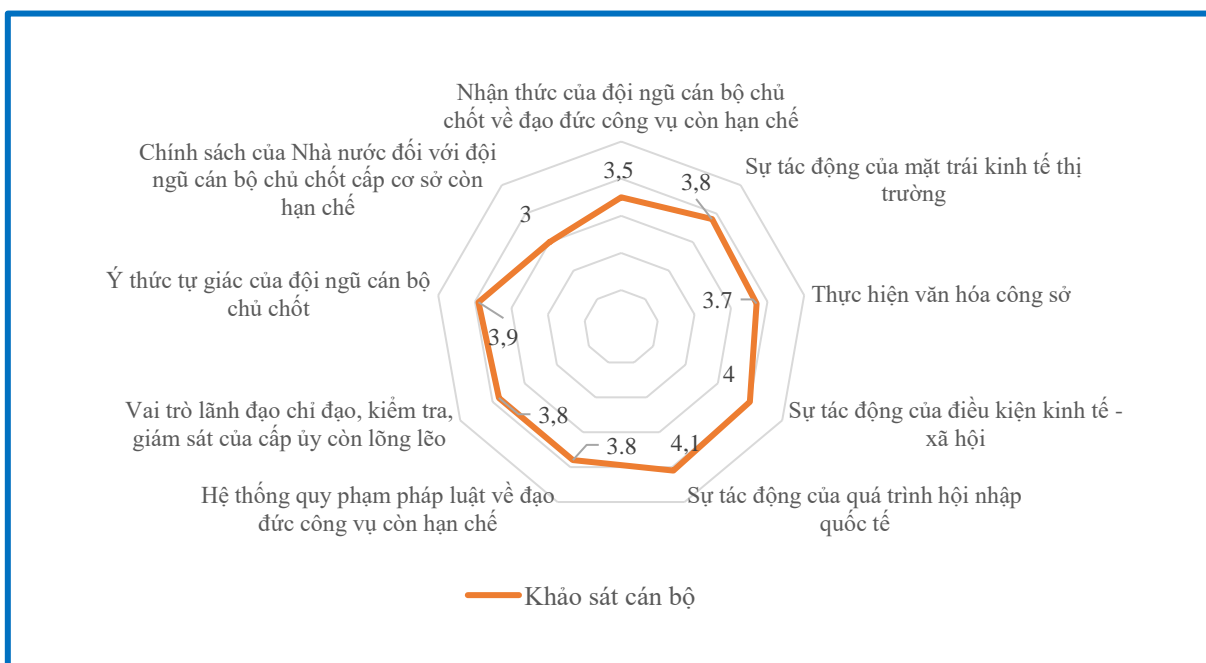
Nói và viết không đúng với quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Tham vọng chức quyền, không chấp hành sự phân công của tổ chức. Vướng vào “tư duy nhiệm kỳ”, chỉ tập trung giải quyết những vấn đề ngắn hạn trước mắt, có lợi cho mình; tranh thủ bỏ nhiệm người thân, người quen, người nhà dù không đủ tiêu chuẩn, điều kiện. Thiếu gương mẫu trong việc chấp hành chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, quy định của cơ quan, đơn vị và đời sống sinh hoạt hằng ngày.

Một số công chức sa vào chủ nghĩa cá nhân, ích kỷ, thực dụng, cơ hội; không chấp hành nghiêm các nguyên tắc tổ chức của Đảng; quy định của nhà nước, sa sút ý chí phấn đấu, không làm tròn chức trách, nhiệm vụ được giao. Một bộ phận công chức lãnh đạo, quản lý lợi dụng, lạm dụng chức vụ, quyền hạn để phục vụ lợi ích cá nhân hoặc để người thân, người quen lợi dụng chức vụ, quyền hạn của mình trục lợi. Nhiều cán bộ, đảng viên, trong đó có người đứng đầu chưa thể hiện tính tiên phong, gương mẫu; còn biểu hiện quan liêu, cửa quyền làm ảnh hưởng xấu đến uy tín của tổ chức Đảng và cá nhân, gây bức xúc trong cán bộ, đảng viên và Nhân dân, đến mức phải

thi hành kỷ luật. Xảy ra những hiện đó, một phần là do đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam chưa chú trọng đến việc tự nâng cao đạo đức công vụ. Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Bình Định chỉ ra: “Chất lượng, hiệu quả công tác lý luận có mặt còn hạn chế... Phương thức lãnh đạo của một số cấp ủy, tổ chức đảng chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ tình hình mới. Cải cách hành chính nhiều mặt chưa đáp ứng yêu cầu; hiệu quả, hiệu lực quản lý nhà nước trên một số địa phương còn hạn chế” [44, tr. 63]. Khi tác giả tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi đối với cán bộ cấp cơ sở, trong đó có cán bộ lãnh đạo chủ chốt (với 300 phiếu) tại thành phố Đà Nẵng, tỉnh Quảng Nam, tỉnh Bình Định và tỉnh Khánh Hòa (xem câu hỏi 8 - Phiếu khảo sát) với nội dung: “Ý thức tự giác của đội ngũ cán bộ chủ chốt”, kết quả cho thấy mức độ là 3.9/5.

**Biểu đồ 3: Đánh giá về những nguyên nhân ảnh hưởng đến đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam**

Đơn vị tính: Thang điểm từ 1 đến 5



Do vậy, đây là vấn đề cần khắc phục, giải quyết trong quá trình xây dựng đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam. Làm sao nâng cao sự tự giác của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở trong việc nâng cao đạo đức công vụ để khắc phục những hạn chế về dấu

hiệu phai nhạt lý tưởng cách mạng, mất kiên định về con đường đi lên chủ nghĩa xã hội của đội ngũ này ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay.

### **3.2.2. Vấn đề đặt ra từ thái độ đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay**

Như đã đề cập ở mục 2.1.3.2, thái độ đạo đức công vụ của của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở thể hiện ở,  *tinh thần tận tụy, trung thực, sáng tạo trong thực thi công vụ* và thể hiện ở việc  *thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư* trong thực thi công vụ.

- Trong thời gian qua  *tinh thần tận tụy, trung thực, sáng tạo trong thực thi công vụ* của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam có nhiều ưu điểm.

Việc chuyển từ cơ chế quản lý kinh tế cũ sang cơ chế quản lý kinh tế mới làm cho người lao động nói chung, đội ngũ công chức nước ta nói riêng ngày càng trở nên năng động, trách nhiệm hơn trong công việc. Trước sự sàng lọc khắt khe của cơ chế thị trường, vị trí việc làm của người công chức cũng phải tuân theo các quy luật cạnh tranh, quy luật cung cầu và quy luật giá trị. Người công chức thực thi công vụ được Nhà nước trả lương từ ngân sách nhà nước, thực chất là từ tiền thuế của Nhân dân, do đó hoạt động công vụ của họ phải mang lại hiệu quả nhất định nhằm góp phần tạo ra những giá trị xã hội, hoặc đáp ứng các yêu cầu hợp pháp của công dân, cơ quan, tổ chức. Hiệu quả hoạt động công vụ, việc hoàn thành nghĩa vụ, nhiệm vụ công vụ của công chức là thước đo đánh giá sự phục vụ, cống hiến của họ đối với nhà nước, xã hội. Do đó, hiệu quả hoạt động công vụ phải được coi là một trong những tiêu chí cơ bản để đánh giá đạo đức công vụ của công chức.

Trong thời gian vừa qua, nhìn chung đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở các tỉnh/thành phố vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam trong hoạt động công vụ đã có  *tinh thần tận tụy, trung thực, sáng tạo trong công việc cao*. Đa phần cán bộ chủ chốt cấp cơ sở các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam có tác phong và lễ lối làm việc nhiệt tình, tâm huyết, có trách nhiệm, năng động, sáng tạo, quyết liệt, linh hoạt trong thực thi nhiệm vụ. Có phong cách làm việc khoa học, sâu sát cơ sở, nhạy bén trong xử lý công việc; trung thực, thẳng thắn trong hoạt động thực hiện công việc; lịch sự, dân chủ, nguyên tắc, không quan liêu, không

hách dịch... Như đánh giá của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Bình Định: “Tinh thần trách nhiệm trong thực thi công vụ; thái độ phục vụ nhân dân của đội ngũ cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức trong tỉnh được nâng lên” [44, tr. 50].

Kết quả khảo sát cho thấy (xem biểu đồ 1), mức độ biểu hiện đạo đức công vụ của cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở thành phố Đà Nẵng, tỉnh Quảng Nam, tỉnh Bình Định và tỉnh Khánh Hòa về nội dung “*Tinh thần tận tụy, trung thực, sáng tạo trong thực thi công vụ*” lần lượt là 3.8 và 4.0 theo khảo sát đánh giá từ cán bộ, công chức và từ người dân. Đây chính là mặt tích cực của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở các tỉnh/thành phố vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam cho dù điều kiện làm việc, lương, phụ cấp, các chế độ đãi ngộ không cao, còn nhiều khó khăn.

Cũng về vấn đề này, tác giả luận án đã tiến hành PVS với bà Nguyễn Thị T.B, phường Phước Mỹ, quận Sơn Trà, TP Đà Nẵng về tinh thần, thái độ thực thi công vụ (xem câu hỏi 4 - PVS), bà B cho rằng:

*Ở phường chúng tôi, dân cư chủ yếu là người dân lao động bình thường, buôn bán nhỏ, công nhân... đời sống không được tốt lắm so với những phường khác trên địa bàn thành phố. Thấu hiểu được điều đó, cho nên đội ngũ cán bộ, công chức, cán bộ chủ chốt của phường trong thực thi công vụ luôn tâm niệm làm được gì tốt nhất cho dân thì làm, không nề hà, gây khó khăn cho dân. Tôi nhớ, trong đợt dịch Covid 19 hai năm trước và đợt bão năm ngoái (2022), một số cán bộ chủ chốt đã “quên mình” không ngại gian khó, nguy hiểm để giúp dân chống dịch, chống bão. Có người thức trắng với dân cả đêm để chống bão, luôn thường trực để lo cho dân chống dịch, lo lương thực thực phẩm, lo thuốc men, lo nơi cư trú, thật tận tâm với dân.*

Có được điều này từ đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam là xuất phát từ truyền thống gắn kết cộng đồng, sự yêu thương, đoàn kết giúp đỡ lẫn nhau của con người vùng đất này, nó được kết tinh trong bản thân những người cán bộ chủ chốt. Hơn nữa bản thân đội ngũ cán bộ chủ chốt cũng luôn ý thức trách nhiệm của mình trong thực thi công vụ, một mực hết lòng phục vụ Nhân dân, phục vụ sự nghiệp cách mạng.



Tuy nhiên,  *tinh thần tận tụy, trung thực, sáng tạo trong thực thi công vụ* của một bộ phận đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam vẫn còn những hạn chế nhất định. Trong quá trình thực thi công vụ có biểu hiện tham nhũng, nhận hối lộ, bòn rút của công, thiếu tự giác, sáng tạo. Chỉ điều gì có lợi cho bản thân thì làm, còn những gì không có lợi thì tránh. Cá biệt, có lúc, có nơi còn có hiện tượng đùn đẩy trách nhiệm cho nhau, thiếu nhiệt tình trong công việc, tâm lý làm cho có, làm cho xong việc. Họ coi nhiệm vụ, chức trách của mình là công cụ kiếm tiền. Khi tác giả tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi đối với người dân (với 300 phiếu) tại thành phố Đà Nẵng, tỉnh Quảng Nam, tỉnh Bình Định và tỉnh Khánh Hòa về các hiện tượng xảy ra trong đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã (xem câu hỏi 5 - Phiếu khảo sát), thì với nội dung: “*Tham nhũng, lãng phí của công*”, kết quả cho thấy là: 83% trả lời không có, 17% trả lời có; còn nội dung: “*Bỏ bê, không quan tâm đến công việc*”, kết quả cho thấy là: 86% trả lời không có, 14% trả lời có; còn với nội dung: “*Thường xuyên vi phạm quy định về giờ làm việc*”, kết quả cho thấy là: 88% trả lời không có, 12% trả lời có. Tương tự câu hỏi này, khi tác giả hỏi đội ngũ cán bộ, công chức cấp cơ sở (300 phiếu) thì kết quả là: với nội dung: “*Tham nhũng, lãng phí của công*”, kết quả cho thấy là: 85% trả lời không có, 15% trả lời có; nội dung: “*Bỏ bê, không quan tâm đến công việc*”, kết quả cho thấy là: 84% trả lời không có, 16% trả lời có; còn với nội dung: “*Thường xuyên vi phạm quy định về giờ làm việc*”, kết quả cho thấy là: 86% trả lời không có, 14% trả lời có.

***Bảng Tỷ lệ đánh giá về một số hiện tượng tiêu cực trong đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ***

*Đơn vị tính: %*

<b>Tiêu chí khảo sát</b>	<b>Đánh giá</b>	<b>Khảo sát người dân</b>	<b>Khảo sát Cán bộ</b>
Tham nhũng, lãng phí của công	Có	17	15
	Không	83	85
Bỏ bê, không quan tâm đến công việc	Có	14	16
	Không	86	84
Thường xuyên vi phạm quy định về giờ làm việc	Có	12	14
	Không	88	86

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả luận án*

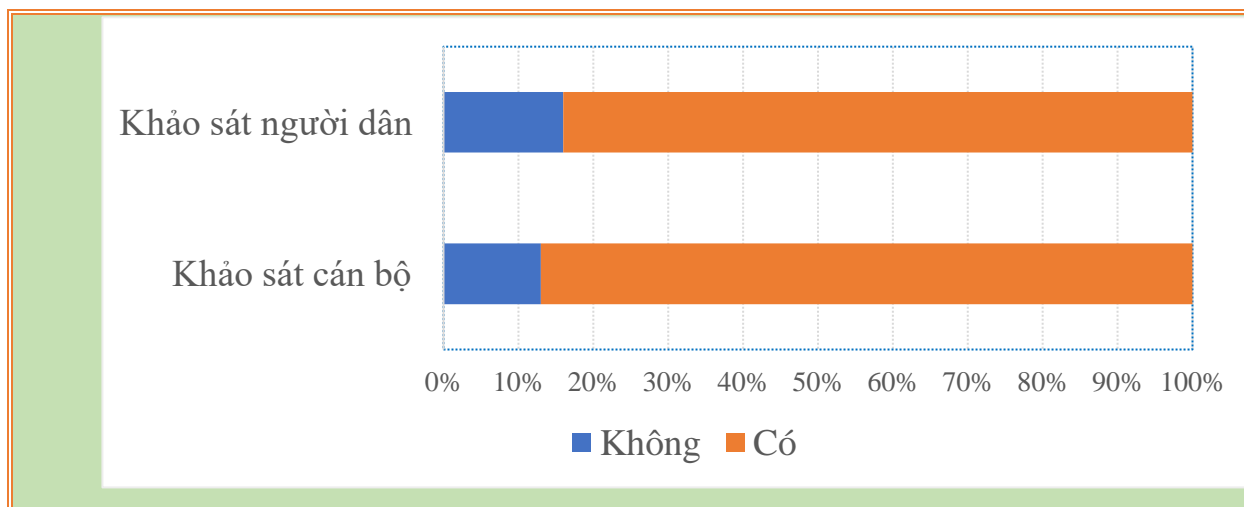
Cũng về vấn đề này, tác giả luận án đã tiến hành PVS với ông Nguyễn Văn T, xã Vĩnh Hiệp, huyện Vĩnh Thạnh, tỉnh Bình Định về tinh thần, thái độ thực thi công vụ (xem câu hỏi 4-PVS), ông T trả lời:

*Ở xã chúng tôi, về cơ bản đội ngũ cán bộ, công chức, cán bộ chủ chốt của xã trong thực thi công vụ luôn làm tốt công việc của mình. Tuy nhiên, tôi thấy còn một bộ phận đội ngũ cán bộ chủ chốt còn tình trạng đi làm muộn, bỏ về giữa giờ làm việc. Có những lúc, buổi sáng tôi đến trụ sở xã để giải quyết công việc mà chờ đến 8h30 lãnh đạo xã mới đến công sở, buổi chiều có khi mới 16h cán bộ lãnh đạo đã rời nhiệm sở. Việc không tuân thủ về quy định giờ làm việc của cán bộ chủ chốt đã gây không ít khó khăn cho người dân khi đến giải quyết công việc, người dân phải mất thời gian chờ đợi, có những việc cần gấp thì không được giải quyết ngay, phải chờ đến hôm sau.*

Quá trình xây dựng và phát triển kinh tế thị trường ở Việt Nam tuy chưa dài nhưng tâm lý sùng bái đồng tiền đã bắt đầu thâm nhập sâu vào các quan hệ xã hội. Lối sống thực dụng, chạy theo lợi ích cá nhân đã xuất hiện ngày càng nhiều trong suy nghĩ, hành vi và quan hệ xã hội của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Vì tiền, vì lợi ích cá nhân, một bộ phận công chức sẵn sàng hy sinh lợi ích xã hội, bất chấp quy chế công vụ, quy định của cơ quan, nội quy đơn vị công tác. Hiện nay, với những hạn chế, yếu kém về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị, sức ỳ... mà một bộ phận cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp cơ sở các tỉnh vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam trong hoạt động công vụ thiếu trung thực, sáng tạo. Khi tác giả tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi đối với người dân (với 300 phiếu) tại thành phố Đà Nẵng, tỉnh Quảng Nam, tỉnh Bình Định và tỉnh Khánh Hòa về các hiện tượng xảy ra trong đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở (xem câu hỏi 5 - Phiếu khảo sát), thì với nội dung: “*Trong thực thi công vụ thiếu sáng tạo*”, kết quả cho thấy là: 84% trả lời không có, 16% trả lời có, cũng câu hỏi và nội dung tương tự khi tác giả hỏi đội ngũ cán bộ, công chức cấp cơ sở thì có kết quả là: 87% trả lời không có, 13% trả lời có.

**Biểu đồ 4: Mức độ biểu hiện về tiêu chí “Trong thực thi công vụ thiếu sáng tạo”**

Đơn vị tính: %



Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả luận án

Qua tìm hiểu một số xã trên địa bàn tỉnh Quảng Nam và tỉnh Bình Định, tác giả luận án cũng nhận thấy rằng, lãnh đạo các xã trên địa bàn vẫn còn có tình trạng hành chính hóa trong hoạt động; còn tình trạng “bê” nguyên văn bản chỉ đạo của cấp trên, kế hoạch triển khai hình thức, không có chất lượng, hướng dẫn không sát, cứng nhắc, thiếu linh hoạt trong điều hành, lãnh đạo; không phát huy được vai trò, dẫn đến không tập hợp được quần chúng nhân dân trong quá trình thực thi nhiệm vụ. Lãnh đạo phổ biến, triển khai thực hiện “cho xong chuyện”.

- Việc thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư trong thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở các tỉnh vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam cũng có nhiều ưu điểm.

Thấm nhuần lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh, trong quá trình hoạt động công vụ, đa số đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở các tỉnh vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam luôn thực hiện tốt phẩm chất đạo đức cách mạng “cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư”. Trong mọi hoạt động công vụ luôn tích cực, cần mẫn giải quyết công việc; trong làm việc luôn thiết lập kế hoạch, khoa học, luôn áp dụng khoa học và công nghệ hiện đại để nâng cao hiệu quả công việc, làm cho hoạt động công vụ ngày càng đáp ứng tốt hơn nhu cầu của người dân, góp phần phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Trong mọi hoạt

động công vụ, đội ngũ này đã chú trọng đến tiết kiệm của công, thời gian, công sức của Nhân dân; tích cực trong đấu tranh, phòng chống tham nhũng để giữ cho bản thân, đồng nghiệp trong sạch, liêm khiết; thẳng thắn, cương trực, làm việc đúng tâm, đúng tầm; trong giải quyết công việc luôn công minh chính trực, không ân huệ, tư thù, tư oán; cơ bản thể hiện được tinh thần “chí công vô tư” lo cho công việc chung, không màng tư lợi, cũng có nghĩa là đặt lợi ích của Nhân dân, của tập thể trên lợi ích cá nhân mình.

Qua biểu đồ 1 cho thấy, mức độ biểu hiện đạo đức công vụ của cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở thành phố Đà Nẵng, tỉnh Quảng Nam, tỉnh Bình Định và tỉnh Khánh Hòa về nội dung: “*Thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư trong thực thi công vụ*” lần lượt là 4.3 và 4.2 theo khảo sát đánh giá từ cán bộ, công chức và từ người dân. Đây là tỉ lệ rất cao, điều này cho thấy, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở đây luôn ý thức về phẩm chất đạo đức cách mạng của người Cộng sản trong thực thi công vụ. Đây là yếu tố quyết định hàng đầu đến đạo đức công vụ.

Bên cạnh đó, về *thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư trong thực thi công vụ* vẫn còn một bộ phận đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở các tỉnh vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam chưa chú trọng đến tiết kiệm của công, hoang phí, xa xỉ trong chi tiêu, trong liên hoan, tiệc tùng, trong khai thác các nguồn lực. Chưa biết tiết kiệm thời gian, công sức của bản thân, của Nhân dân. Chưa thực sự trong sạch, liêm khiết; vẫn còn tham nhũng (như đã đề cập ở trên). Điển hình như năm 2016, lãnh đạo xã Bình Lâm, huyện Hiệp Đức, tỉnh Quảng Nam đã “chia chác” tiền làm đường bê tông nông thôn. Thông qua việc chi trả tiền mua vật liệu, thuê máy trộn, máy đầm, ván cốt pha, nhân công..., Chủ tịch xã và cán bộ thôn đã cấu kết ăn chia. Theo đó, thuê giá rẻ nhưng kê khai cao lên, nơi người dân tự nguyện đóng góp ngày công nhưng kê khai vào giá thuê nhân công. Công trình làm xong, số tiền dư ra đáng lẽ trả lại cho người dân đóng góp trước đó, nhưng các cán bộ này lại hợp thức hóa để chia chác cho nhau... Với sự tham nhũng này mà các cán bộ lãnh đạo xã Bình Lâm đã bị xử lý kỷ luật rất nặng, như: ông Trần Đoàn Minh Hiệp - Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã

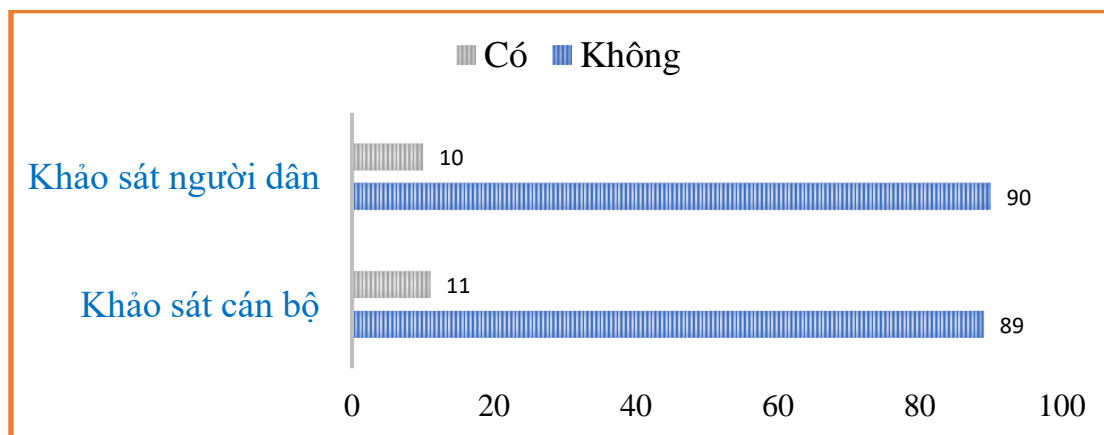
Bình Lâm bị kỷ luật đảng với hình thức cách chức đảng ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ xã Bình Lâm nhiệm kỳ 2015 - 2020. Về chính quyền, ông Hiệp bị kỷ luật cách chức Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã Bình Lâm nhiệm kỳ 2016 - 2021. Ông Nguyễn Văn Thông - Bí thư Đảng ủy xã Bình Lâm bị kỷ luật đảng với hình thức cảnh cáo. Còn ông Nguyễn Văn Diện - kế toán ngân sách xã Bình Lâm bị kỷ luật khai trừ đảng. Cũng liên quan trong vụ việc này, ông Trần Oai Dũng - Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân Ủy ban nhân dân xã Bình Lâm cũng bị kỷ luật cách chức Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã Bình Lâm nhiệm kỳ 2016 - 2021 [168].

Trong thực thi công vụ, một bộ phận cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở các tỉnh vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam chưa thẳng thắn, cương trực; trong giải quyết công việc đôi lúc chưa công minh chính trực, chưa thể hiện được tinh thần “chí công vô tư” lo cho công việc chung, còn màng tư lợi.

Khi tác giả tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi đối với người dân (với 300 phiếu) tại thành phố Đà Nẵng, tỉnh Quảng Nam, tỉnh Bình Định và tỉnh Khánh Hòa các hiện tượng xảy ra trong đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã (xem câu hỏi 5 - Phiếu khảo sát), thì với nội dung: “*Không thực hành cần, kiệm, liêm chính, chí công vô tư*”, kết quả cho thấy là: 89% trả lời không có, 11% trả lời có, cũng câu hỏi và nội dung tương tự khi tác giả hỏi đội ngũ cán bộ, công chức cấp cơ sở (300 phiếu) thì có kết quả là: 90% trả lời không có, 10% trả lời có.

**Biểu đồ 5: Mức độ biểu hiện về hiện tượng “Không thực hành cần, kiệm, liêm chính, chí công vô tư”**

Đơn vị tính: %



Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả luận án

Khi đội ngũ cán bộ chủ chốt không liêm chính, không chí công vô tư thì có nguy cơ dẫn đến những quyết định sai trái, gây tổn hại cho nhà nước, xã hội, cá nhân, tổ chức, xâm phạm tới quyền con người, quyền công dân. Chính sự không trung thực sẽ dẫn cán bộ công chức tới những vi phạm pháp luật, làm sai lệch mọi hoạt động của nhà nước, xã hội, vì không trung thực nên mới “làm thì láo, báo cáo thì hay”, khai gian lý lịch, khai man thành tích để thăng tiến\*. Không trung thực cũng là một trong những nguyên nhân dẫn tới thiên vị, bè phái, vì không trung thực, vụ lợi nên mới có tình trạng tham nhũng chính trị, tham nhũng kinh tế, tham nhũng trong khu vực công... Về điều này điển hình như 05 ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ xã Bình Minh, huyện Thăng Bình, tỉnh Quảng Nam nhiệm kỳ 2010 - 2015 và nhiệm kỳ 2015 - 2020 đã sử dụng bằng Trung học phổ thông giả. Các trường hợp này đã bị Ban Thường vụ huyện Thăng Bình, tỉnh Quảng Nam quyết định thi hành kỷ luật đảng bằng hình thức cách chức, cụ thể: ông Trương Công Bảy, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã; Trần Văn Tám, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã; Huỳnh Ngọc Bảy, Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân xã; Trần Công Tân, Trưởng Công an xã và Trần Khánh Dư, Bí thư Đoàn Thanh niên xã Bình Minh, huyện Thăng Bình [169].

Như vậy, xét dưới góc độ  *tinh thần tận tụy, trung thực, sáng tạo trong thực thi công vụ* và  *thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư trong thực thi công vụ* thì đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở các tỉnh vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam còn những hạn chế nhất định. Nguyên nhân của hạn chế này là do:

*Thứ nhất*, những bất cập của hệ thống pháp luật đạo đức công vụ và thực thi pháp luật đạo đức công vụ trong đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở.

---

\* Ở tỉnh Khánh Hòa, trong nhiệm kỳ 2015 - 2020, cấp ủy các cấp đã tiến hành kiểm tra 4.167 tổ chức đảng, 5.489 đảng viên và giám sát 1.565 tổ chức đảng, 3.418 đảng viên; thi hành kỷ luật 08 tổ chức đảng (khiển trách: 06, cảnh cáo: 02); xem xét, giải quyết khiếu nại kỷ luật đảng đối với 07 đảng viên. Cấp ủy và ủy ban kiểm tra các cấp đã thi hành kỷ luật đối với 365 đảng viên (khiển trách: 211; cảnh cáo: 101; cách chức: 13; khai trừ: 40). Đồng thời, ủy ban kiểm tra các cấp đã kiểm tra 16 tổ chức đảng và 100 đảng viên khi có dấu hiệu vi phạm, qua đó đã thi hành kỷ luật 05 tổ chức đảng và 60 đảng viên; kiểm tra 1.020 tổ chức đảng cấp dưới trong việc thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát; kiểm tra 147 tổ chức đảng cấp dưới về việc thi hành kỷ luật trong Đảng; kiểm tra tài chính đảng đối với 1.728 tổ chức đảng. Ủy ban kiểm tra các cấp giám sát 1.157 đảng viên và 627 tổ chức đảng; giải quyết tố cáo đối với 01 tổ chức đảng và 32 đảng viên; giải quyết khiếu nại kỷ luật đảng đối với 10 đảng viên.

- Về phương diện xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật đạo đức công vụ. Ở nước ta, ngay từ năm 1950, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã ký Sắc lệnh số 76/SL ngày 20/5/1950 ban hành Quy chế công chức Việt Nam quy định: “Công chức Việt Nam phải phục vụ Nhân dân, trung thành với Chính phủ, tôn trọng kỷ luật, có tinh thần trách nhiệm và tránh làm những việc có hại đến thanh danh công chức hay đến sự hoạt động của bộ máy nhà nước. Công chức Việt Nam phải cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư”. Đây là lần đầu tiên, Nhà nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa ban hành một văn bản quy phạm pháp luật khá hoàn chỉnh, làm cơ sở pháp lý cho việc xây dựng đội ngũ công chức Việt Nam nói chung, xây dựng đạo đức công vụ nói riêng. Tiếp theo, các Hiến pháp năm 1959, 1980, 1992, 2001 và Hiến pháp năm 2013 là cơ sở pháp lý quan trọng nhất cho việc ban hành các văn bản quy phạm pháp luật về đạo đức công vụ. Đến nay, thể chế hóa các quy định của Hiến pháp liên quan đến đạo đức công vụ có Luật Cán bộ, công chức năm 2008, (sửa đổi bổ sung năm 2019), Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2005 (sửa đổi, bổ sung năm 2018), Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí năm 2005 (sửa đổi, bổ sung năm 2013) và các văn bản dưới luật khác quy định quy tắc ứng xử của công chức trong thực thi công vụ. Các văn bản pháp luật về đạo đức công vụ nêu trên đã có bước phát triển và hoàn thiện mới, xác lập các chuẩn mực đạo đức công vụ phù hợp với yêu cầu, nhiệm vụ của tình hình thực tiễn, góp phần không nhỏ vào việc xây dựng đội ngũ công chức vững mạnh trong thời kỳ đổi mới ở nước ta hiện nay.

Trong quá trình xây dựng và hoàn thiện nền hành chính nhà nước, Đảng, Nhà nước đặc biệt chú trọng việc xây dựng văn hóa công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức. Luật Cán bộ, công chức năm 2008 đã xác định một trong những tiêu chí quan trọng bậc nhất của cán bộ, công chức phải có - thể hiện rõ trong Điều 15, Điều 16, Điều 17 của (chương II) [81]. Luật Phòng, chống tham nhũng được ban hành không chỉ quy định về hành vi tham nhũng, các biện pháp phòng, chống tham nhũng mà còn có nhiều quy định chứa đựng nội dung đạo đức công vụ. Điều 20 Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2018 quy định: “Người có chức vụ, quyền hạn trong cơ quan, tổ chức, đơn vị khi thực hiện nhiệm vụ, công vụ và

trong quan hệ xã hội phải thực hiện quy tắc ứng xử, bao gồm các chuẩn mực xử sự là những việc phải làm hoặc không được làm phù hợp với pháp luật và đặc thù nghề nghiệp nhằm bảo đảm liêm chính, trách nhiệm, đạo đức công vụ” [83]. Trong Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí quy định về yêu cầu đạo đức đối với công chức trong việc sử dụng, quản lý tài sản công. Ý thức bảo vệ của công, sử dụng có hiệu quả tài sản và thực hiện nghiêm chỉnh việc thực hành tiết kiệm, chống lãng phí là một trong những tiêu chuẩn đạo đức công vụ được Luật quy định. Bên cạnh đó, những văn bản dưới luật quy định về đạo đức công vụ như Quyết định số 129/2007/QĐ-TTg Ban hành Quy chế văn hoá công sở tại các cơ quan hành chính nhà nước; Quyết định số 03/2007/QĐ-BNV ban hành quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong bộ máy chính quyền địa phương và nhiều văn bản quy phạm pháp luật dưới luật khác cũng gián tiếp điều chỉnh đạo đức công vụ thông qua việc quy định tiêu chuẩn trong tuyển dụng, sử dụng đặc biệt là đánh giá công chức, thi đua, khen thưởng.

Tuy nhiên, pháp luật về đạo đức công vụ hiện hành đang bộc lộ một số hạn chế, bất cập. Trước hết, pháp luật về đạo đức công vụ được quy định trong nhiều văn bản pháp luật khác nhau, còn chồng chéo nhau nên đã bỏ trống một số nội dung liên quan đến điều chỉnh hành vi thực hiện đạo đức công vụ của cán bộ, công chức. Hơn nữa, trước yêu cầu ngày càng cao của việc xây dựng bộ máy hành chính trong sạch, vững mạnh thì hệ thống pháp luật quản lý cán bộ, công chức hiện hành vẫn chưa kịp hoàn thiện; “Tình trạng chạy chức, chạy quyền, chạy tuổi, chạy luân chuyển, chạy bằng cấp, chạy khen thưởng, chạy danh hiệu, chạy tội... trong đó có cả cán bộ cao cấp, chậm được ngăn chặn, đẩy lùi” [40] có một phần nguyên nhân từ đó. Tiếp theo, hệ thống quy định về đạo đức công vụ trong nhiều văn bản pháp luật chưa đồng bộ, chưa kịp thời trong những trường hợp cần quy định chi tiết; khi văn bản pháp luật có hiệu lực lại chưa có các thông tư hướng dẫn để triển khai, thực hiện ngay trên thực tế. Ví dụ, Luật Phòng, chống tham nhũng đã đưa ra quy định chung về quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức, quy định về những việc cán bộ, công chức, viên chức không được làm và quy định về việc tặng quà, nhận quà tặng của cán bộ, công



chức nhằm bảo đảm tính liêm chính trong hoạt động công vụ của công chức. Tuy nhiên, vẫn còn thiếu nhiều quy định chi tiết và hướng dẫn thực hiện các quy định của Luật. Ở một góc độ khác, ngoài những quy định chung mang tính nguyên tắc được quy định trong Luật Cán bộ, công chức; Luật Phòng, chống tham nhũng; Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí... thì hầu hết các quy định còn lại của pháp luật về đạo đức công vụ hiện hành đều được quy định theo hình thức văn bản dưới luật (nghị định, thông tư, quy tắc ứng xử) nên giá trị hiệu lực pháp lý không cao, chưa tương xứng với vai trò của nó trong toàn bộ hệ thống pháp luật. Về điều này, khi tác giả tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi đối với cán bộ cấp cơ sở, trong đó có cán bộ lãnh đạo chủ chốt (với 300 phiếu) tại thành phố Đà Nẵng, tỉnh Quảng Nam, tỉnh Bình Định và tỉnh Khánh Hòa (xem câu hỏi 8 - Phiếu khảo sát) với nội dung: “*Hệ thống quy phạm pháp luật về đạo đức công vụ còn hạn chế*”, kết quả cho thấy mức độ là: 3.8/5. (Xem biểu đồ 3).

*Về phương diện tổ chức thực hiện pháp luật về đạo đức công vụ.* Trong những năm qua, nền công vụ nước ta đã có nhiều chuyển biến tích cực, chỉ số cải cách hành chính công của các địa phương ngày càng được cải thiện, xếp hạng Chính phủ điện tử của Việt Nam không ngừng tiến bộ trên bảng xếp hạng của thế giới do Liên hợp quốc công bố. Cụ thể, vị trí của Việt Nam trên bảng xếp hạng thế giới các năm 2014, 2016, 2018, 2020 lần lượt là 99, 89, 88, 86 [170]. Điều này có được nhờ sự đóng góp không nhỏ của việc nâng cao trình độ chuyên môn và đạo đức công vụ của cán bộ, công chức, viên chức nói chung, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở (trong đó có đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ) mà trong đó, nền tảng là việc tổ chức thực hiện pháp luật về đạo đức công vụ.

Các quy định pháp luật về đạo đức công vụ và thực tế việc xử lý nghiêm các hành vi vi phạm đạo đức công vụ ở đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam thời gian qua đã tạo ra sự răn đe mạnh mẽ đối với những người thực thi công vụ, đồng thời góp phần kiểm chế và ngăn chặn các hành vi tham nhũng. Nếu như đầu nhiệm kỳ khóa XII, tham nhũng, tiêu cực, “lợi ích nhóm” xếp đầu tiên trong 10 vấn nạn khiến xã hội bức xúc

nhất, thì sau 5 năm, thực trạng này đã thay đổi nhiều. Kết quả khảo sát do Viện Điều tra dư luận xã hội công bố cho thấy, 75% số người được hỏi ghi nhận và đánh giá cao sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng và Nhà nước đối với công tác phòng, chống tham nhũng, 93% số người được hỏi tin tưởng vào sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng trong cuộc đấu tranh phòng, chống tham nhũng [172]. Đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam về cơ bản đáp ứng được các yêu cầu, nhiệm vụ, phát huy tốt vai trò và khả năng trong công tác lãnh đạo, quản lý các cấp, không ngừng nâng cao hiệu quả lãnh đạo, quản lý; góp phần quan trọng vào sự thành công của công cuộc đổi mới hoạt động của cả hệ thống chính trị.

Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm đã được khẳng định, việc tổ chức thực hiện pháp luật về đạo đức công vụ nhìn tổng thể, vẫn chưa đáp ứng kịp thời yêu cầu của cải cách hành chính nói chung và xây dựng đạo đức công vụ nói riêng. Trong đó, phải kể đến những hạn chế từ nhận thức chưa thấu đáo về vai trò của pháp luật về đạo đức công vụ, tính thường xuyên, tính hiệu lực và hiệu quả của tổ chức thực hiện pháp luật; sự đôn đốc, giám sát và xử lý vi phạm trong quá trình tổ chức thực hiện pháp luật về đạo đức công vụ. Ngoài ra, còn do những nguyên nhân khác như: một số cán bộ, công chức thiếu ý thức tự rèn luyện, tu dưỡng đạo đức nói chung và đạo đức công vụ nói riêng; một số lãnh đạo chưa thật sự gương mẫu về đạo đức, lối sống và trách nhiệm trong công việc, lãnh đạo thiếu nêu gương đã tác động tiêu cực đến sự rèn luyện của cấp dưới và sự nghiêm minh trong thực thi công vụ; cơ chế quản lý, kiểm tra, giám sát trong hoạt động thực thi công vụ đối với cán bộ, công chức nhà nước chưa thường xuyên, thiếu đồng bộ, đặc biệt cơ chế giám sát của Nhân dân đối với cơ quan nhà nước và cán bộ nhà nước còn khó thực hiện.

*Thứ hai*, chính sách của Nhà nước đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói chung và vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam nói riêng còn nhiều hạn chế, bất cập.

Đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã là người thay mặt Đảng, Nhà nước trực tiếp lãnh đạo, quản lý xã hội đến tận người dân, phát huy quyền làm chủ của

Nhân dân, bảo đảm quyền lực, quyền lợi của dân, chăm lo đời sống vật chất và tinh thần của Nhân dân. Mọi đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước từ Trung ương đến cơ sở có được thực hiện đúng đắn hay không phụ thuộc rất nhiều vào vai trò của họ.

Là cấp gần nhất với thực tiễn, trực tiếp nhất với cuộc sống của dân, cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp cơ sở là người trực tiếp tuyên truyền, vận động và tổ chức thực hiện đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước ở cơ sở, đảm bảo an sinh của người dân và sự phát triển của cộng đồng. Thông qua vai trò của họ mà ý Đảng, lòng dân được thống nhất, làm cho đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước có cơ sở bám rễ, ăn sâu trong đời sống xã hội, tạo nên sự gắn bó máu thịt giữa Đảng và dân, nâng cao sự nhất trí trong Đảng và sự đồng thuận trong xã hội. Cán bộ chủ chốt cấp cơ sở là người quyết định hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị ở cơ sở. Họ là người lãnh đạo, chỉ huy, điều hành, tổ chức thực hiện, đảm bảo cho bộ máy vận hành đồng bộ, thông suốt, hiệu lực, hiệu quả, làm cho đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước đi vào cuộc sống. Cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp xã vừa là linh hồn, vừa là bộ não, vừa là đầu tàu của cả hệ thống, “đầu nghĩ, miệng nói, tay làm, tai lắng nghe”. Cán bộ chủ chốt cấp cơ sở thường đáp ứng được nguyện vọng của dân, tạo môi trường sản xuất, kinh doanh phát triển lành mạnh, khai thác được tiềm năng thế mạnh ở cơ sở, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của Nhân dân.

Mặc dù có vai trò, tầm quan trọng to lớn như vậy, nhưng trong thực tế chính sách của Nhà nước đối với đội ngũ này trên các mặt nói chung và trong việc nâng cao đạo đức công vụ nói riêng còn những hạn chế bất cập. Trong hệ số lương đối với đội ngũ cán bộ công chức thì ở cấp xã là thấp nhất. Các chế độ khác cũng hạn chế. Điều này dẫn đến một bộ phận không nhỏ đội ngũ cán bộ chủ chốt có đời sống kinh tế khó khăn. Qua khảo sát 300 cán bộ công chức, kết quả cho thấy đến 70% người trả lời là thu nhập từ 7 - 9 triệu đồng, 30% người trả lời thu nhập dưới 7 triệu. Đời sống khó khăn, nên đội ngũ cán bộ chủ chốt chưa thực sự toàn tâm, toàn ý trong việc thực thi công vụ. Bên cạnh đó, chưa có các chính sách cụ thể tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ chủ chốt học tập rèn

luyện, nâng cao kỹ năng trong thực thi công vụ. Đào tạo, bồi dưỡng đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ công chức nói chung, cho cán bộ chủ chốt nói riêng chủ yếu lồng ghép trong chương trình đào tạo, bồi dưỡng các lớp Trung cấp lý luận chính trị, Cao cấp lý luận chính trị.

Việc ban hành chính sách, triển khai thực hiện chính sách nhiều khi chưa bám sát quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng, bám sát thực tế, vẫn có hiện tượng một chính sách thực hiện chung cho tất cả các đối tượng, các vùng miền... dẫn đến sự không hợp lý trong ban hành và thực hiện chính sách. Chưa có chính sách khen thưởng thỏa đáng để kích thích động lực sáng tạo của đội ngũ cán bộ chủ chốt vùng Duyên hải Nam Trung Bộ...

Tất cả những điều đó đã ảnh hưởng đến việc nâng cao đạo đức của đội ngũ cán bộ cấp cơ sở, làm cho chất lượng, hiệu quả thực thi công vụ một số nơi không cao. Khi tác giả tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi đối với cán bộ cấp cơ sở, trong đó có cán bộ lãnh đạo chủ chốt (với 300 phiếu) tại thành phố Đà Nẵng, tỉnh Quảng Nam, tỉnh Bình Định và tỉnh Khánh Hòa (xem câu hỏi 8 - Phiếu khảo sát) với nội dung: “*Chính sách của Nhà nước đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở còn hạn chế*”, kết quả cho thấy mức độ là: 3/5 (xem biểu đồ 3).

Như vậy, để nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay thì vấn đề đặt ra cần giải quyết là hoàn thiện hệ thống pháp luật đạo đức công vụ và thực thi pháp luật đạo đức công vụ trong đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở; hoàn thiện chính sách của Nhà nước đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói chung và vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam nói riêng.

### **3.2.3. Vấn đề đặt ra từ quan hệ đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay**

Như đã đề cập ở mục 2.1.3.3, quan hệ đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở thể hiện trong *ứng xử tôn trọng Nhân dân khi thực thi công vụ* và thể hiện ở *chủ nghĩa tập thể, tinh thần đoàn kết, hợp tác, tôn trọng pháp luật, tôn trọng đồng nghiệp trong thực thi công vụ*.

Hiện nay, việc *ứng xử tôn trọng Nhân dân khi thực thi công vụ* của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam có nhiều ưu điểm. Trong cơ chế kế hoạch hóa tập trung, về cơ bản người dân phải phục tùng Nhà nước theo mệnh lệnh; người lao động, cán bộ, công chức phục tùng, thực thi trách nhiệm theo các chỉ tiêu Nhà nước định sẵn. Do đó, dễ nảy sinh thái độ quan liêu, xa dân, hành dân. Nhưng hiện nay, với cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa thì tinh thần, thái độ của cán bộ, công chức có sự biến đổi nhanh chóng phù hợp với yêu cầu, nhiệm vụ mới. Mục tiêu của kinh tế thị trường là tối đa hóa lợi nhuận, mọi hoạt động phải hướng đến hiệu quả. Theo đó, yêu cầu đặt ra đối với hoạt động công vụ là nâng cao chất lượng phục vụ người dân và xã hội, thủ tục hành chính gọn, nhẹ, linh hoạt, nhu cầu của người dân được giải quyết kịp thời, hợp pháp, hợp tình. Muốn vậy, đội ngũ cán bộ, công chức phải không ngừng phát huy tinh thần lấy “dân làm gốc”, tôn trọng, lắng nghe dân trong thực hiện nhiệm vụ được giao.

Trong Báo cáo Chính phủ về Chỉ số hài lòng của người dân về dịch vụ hành chính công (SIPAS) năm 2018 ngày 24/5/2019, Ban chỉ đạo Cải cách hành chính của Chính phủ chỉ rõ: tỉ lệ hài lòng của người dân, tổ chức với chất lượng cung ứng dịch vụ công tại 63 tỉnh, thành phố dao động trong khoảng 69,98 đến 97,88%. Một nửa số tỉnh, thành được khảo sát cho thấy mức độ hài lòng của người dân, doanh nghiệp là trên 80%. Cũng theo Bộ Nội vụ: so với năm 2017, chỉ số hài lòng của người dân trong năm 2018 về sự phục vụ hành chính của các cơ quan nhà nước đã tăng 2%, nhờ các chỉ số thành phần như tiếp cận dịch vụ, thủ tục hành chính, thái độ phục vụ của công chức, kết quả trả dịch vụ đều cải thiện. SIPAS 2018 cũng ghi nhận những phản ứng khá tích cực của người dân, tổ chức đối với quá trình cung ứng dịch vụ hành chính công tại 63 tỉnh, thành phố. Số liệu khảo sát ghi nhận 100% người dân, tổ chức giao dịch dịch vụ hành chính tại bộ phận một cửa. Trong giải quyết thủ tục hành chính, chỉ có 78,2% người dân phải đi lại 1-2 lần, 93,8% thủ tục được giải quyết đúng hẹn, và trước

hẹn, 97,55% người dân không bị làm phiền, sách nhiễu, và 98,58% không bị gọi ý nộp thêm tiền ngoài phí, lệ phí<sup>1</sup>.

Đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam cũng không nằm ngoài điều đó. Cùng với nâng cao về bản lĩnh chính trị, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ... thì tinh thần thái độ tôn trọng, hành vi ứng xử với Nhân dân trong thực thi công vụ cũng ngày một nâng cao. Trong lãnh đạo chỉ đạo đối với cấp dưới; trong ứng xử, giải quyết các công việc đối với người dân luôn có thái độ niềm nở, ân cần, tôn trọng. Trong quá trình hoạt động công vụ, người cán bộ luôn tôn trọng Nhân dân, lắng nghe ý kiến của dân, luôn đặt mình vào vị trí của người dân để giải quyết các công việc của cá nhân, tổ chức, công dân. Đồng thời khi thực thi công vụ, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam luôn có thái độ lịch sự và công bằng, giải quyết công việc đúng pháp luật, không gây phiền hà, sách nhiễu, không vụ lợi, hết lòng, hết sức phục vụ Nhân dân, quan tâm đến đời sống của họ, thật sự gần gũi, hiểu nguyện vọng chính đáng của Nhân dân, khiêm tốn học hỏi Nhân dân. Sẵn sàng lắng nghe ý kiến phê bình, góp ý của Nhân dân.

Qua biểu đồ 1 có thể thấy mức độ biểu hiện đạo đức công vụ của cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở thành phố Đà Nẵng, tỉnh Quảng Nam, tỉnh Bình Định và tỉnh Khánh Hòa về nội dung “*Thái độ, hành vi ứng xử tôn trọng Nhân dân trong thực thi công vụ*” lần lượt là 3.8 và 3.9. Điều này cho thấy điểm tích cực về đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở các tỉnh/thành phố vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam cho dù đối tượng tiếp cận, giải quyết công vụ khá đa dạng, phức tạp.

Tuy nhiên, bên cạnh đó *thái độ, hành vi ứng xử tôn trọng Nhân dân khi thực thi công vụ* của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam trong thực thi công vụ còn một số hạn chế. Bản chất của Nhà nước ta là “Nhà nước của dân, do dân, vì dân”. Công chức là “công bộc” của dân, phục vụ Nhân dân thông qua hoạt động công vụ. Thế nhưng, trước tác động từ mặt trái của

---

<sup>1</sup> Trích theo Bộ Nội vụ, Báo cáo Chính phủ về Chỉ số hài lòng của người dân đối với dịch vụ hành chính công (SIPAS), Hà Nội 2018.

nền kinh tế thị trường, tinh thần, thái độ phục vụ Nhân dân ở một bộ phận công chức có phần giảm sút. Trước sức mạnh của vật chất, sự cám dỗ của đồng tiền và quyền lực, một bộ phận cán bộ đã có biểu hiện xa dân, không còn xem người dân là trung tâm trong thực thi công vụ. Thậm chí, một số cán bộ có chức, quyền có biểu hiện quan liêu, những nhiều Nhân dân, coi thường người dân, không lấy kết quả chăm lo đời sống của Nhân dân làm thước đo sự lãnh đạo và phẩm chất. Họ làm tưởng quyền lực mà nhà nước trao cho mình để thực thi nhiệm vụ là quyền lực của bản thân họ nên ra sức “ra oai” với người dân, vòi tiền đút lót, hối lộ, quà cáp thậm chí ức hiếp dân; biến việc thực thi công vụ và phục vụ Nhân dân thành việc ban phát ân huệ. Một bộ phận công chức, nhất là công chức ở cơ sở còn có biểu hiện quan liêu, hách dịch, cửa quyền gây bức xúc trong Nhân dân; vô cảm trước sự bất công và nỗi đau của những người dân “thấp cổ bé họng”. Khi tác giả tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi đối với người dân (với 300 phiếu) tại thành phố Đà Nẵng, tỉnh Quảng Nam, tỉnh Bình Định và tỉnh Khánh Hòa về các hiện tượng xảy ra trong đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã (xem câu hỏi 5 – Phiếu khảo sát), thì với nội dung: “*Hách dịch Nhân dân, những nhiều, không tôn trọng Nhân dân*”, kết quả cho thấy là: 87% trả lời không có, 13% trả lời có, cũng câu hỏi và nội dung tương tự khi tác giả hỏi đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã (300 phiếu) thì có kết quả là: 89% trả lời không có, 11% trả lời có.

Ưu điểm về *chủ nghĩa tập thể, tinh thần đoàn kết, hợp tác, tôn trọng pháp luật, tôn trọng đồng nghiệp trong thực thi công vụ* của chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay.

Chủ nghĩa tập thể, tinh thần đoàn kết, hợp tác với đồng nghiệp là một trong những nguyên tắc của đạo đức mới nói chung, đạo đức công vụ trong chế độ ta nói riêng. Đoàn kết là sức mạnh, là động lực, là nguồn lực to lớn trong quá trình đổi mới đất nước nói chung, cũng như quá trình thực thi công vụ nói riêng. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng nói: Đoàn kết là sức mạnh của chúng ta; Đoàn kết là sức mạnh, là then chốt của thành công, Đoàn kết, đại đoàn kết, thành công, đại thành công... Tất cả đó cho thấy: đoàn kết, hợp tác với đồng nghiệp, nâng

cao tinh thần tập thể trong thực thi công vụ là một trong những phẩm chất đạo đức quan trọng của người công chức nước ta hiện nay.

Trong khảo sát của SIPAS giai đoạn 2011 - 2020 (do Bộ Nội vụ thực hiện với sự giám sát của Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và Trung ương Hội Cựu chiến binh Việt Nam), bên cạnh tập trung đánh giá khách quan chất lượng cung ứng dịch vụ hành chính công, chất lượng phục vụ người dân, tổ chức của cơ quan nhà nước thông qua ý kiến phản hồi và mức độ hài lòng của người dân, tổ chức, còn đánh giá cả về đạo đức công vụ của công chức trên nhiều phương diện khác nhau. Theo đó, trong ba năm qua (từ 2017 đến 2019), công chức nước ta có sự chuyển biến tích cực trong đoàn kết, hợp tác với các đồng nghiệp, với các cá nhân và tổ chức trong và ngoài cơ quan. Sự kết nối giữa công chức trong các cơ quan hành chính các cấp, cũng như giữa công chức với các đối tác, các doanh nghiệp đã không chỉ thể hiện tính chuyên nghiệp, chuyên môn hóa trong công vụ mà còn làm cho hoạt động của công chức ngày càng hiệu quả, đáp ứng nhu cầu phát triển của đất nước và đem lại sự hài lòng từ phía người dân. Thực tế này là động lực to lớn thúc đẩy sự vận hành của cả hệ thống chính trị, trong đó có bộ máy hành chính từ Trung ương đến các địa phương.

Thời gian vừa qua, trong thực thi công vụ đội ngũ cán bộ nói chung và đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng ở các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam luôn gương mẫu chấp hành Hiến pháp, pháp luật, tuân thủ quy chế làm việc của cơ quan, đơn vị. Luôn nêu gương, tôn trọng ý kiến cấp dưới, đáp ứng những yêu cầu đòi hỏi hợp pháp, chính đáng của cấp dưới, tạo điều kiện cho cấp dưới phát triển trong chức nghiệp, có lòng vị tha vì con người trong hoạt động lãnh đạo, quản lý và trong xử lý những vi phạm trên cơ sở những chuẩn mực pháp luật.

Đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở các tỉnh vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam luôn có tinh thần và có ý thức tạo dựng tinh thần đoàn kết, hợp tác với đồng nghiệp trong và ngoài cơ quan trong hoạt động công vụ. Điều này không chỉ tạo ra môi trường làm việc nhân văn mà còn góp phần phát huy trí tuệ, sức mạnh tổng hợp của tập thể để hoàn thành công việc tốt hơn. Trong giải quyết công việc luôn hợp tác cùng đồng nghiệp, không ỷ lại, đổ lỗi, sẵn sàng



cùng đồng nghiệp tháo gỡ và hoàn thành công việc; biết quan tâm, giúp đỡ, phối hợp với đồng nghiệp trong công việc và cuộc sống, tôn trọng tập thể, mình vì mọi người; kiên quyết đấu tranh với các hành vi chia rẽ, bè phái, chủ nghĩa cá nhân, ích kỷ, thực dụng, cơ hội hay vô cảm. Sự ganh tỵ, đố kỵ ít xảy ra thay vào đó là tạo cơ hội để đồng nghiệp cùng tiến bộ, phát triển. Điều đó xuất phát từ đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở luôn vì tập thể, vì việc công, có ý thức xây dựng cơ quan nơi mình công tác thành đơn vị vững mạnh.

Qua biểu đồ số 1 cho thấy, mức độ biểu hiện đạo đức công vụ của cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở thành phố Đà Nẵng, tỉnh Quảng Nam, tỉnh Bình Định và tỉnh Khánh Hòa về nội dung: “*Chủ nghĩa tập thể, tinh thần hợp tác*” lần lượt là 4.2 và 4.0; còn với nội dung: “*Tôn trọng pháp luật, tôn trọng đồng sự trong thực thi công vụ*” lần lượt là 4.5 và 4.4. Một tỉ lệ với cấp độ rất cao, là điểm nổi trội của đội ngũ cán bộ chủ chốt các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ, điều này cũng đúng với tính cách con người của vùng đất này.

Có được những ưu điểm trên là nhờ đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ có tinh thần trách nhiệm, có ý thức, thái độ trong thực hiện nhiệm vụ; tổ chức thực hiện nghiêm túc, hiệu quả các chuẩn mực về giao tiếp, ứng xử và đạo đức lối sống. Đồng thời, tổ chức quán triệt, triển khai quy tắc ứng xử đầy đủ. Siết chặt kỷ luật, kỷ cương, tăng cường kiểm tra, giám sát; kiên quyết xử lý nghiêm các hành vi vi phạm của cá nhân, tổ chức theo quy định. Mặt khác, biểu dương, khen thưởng kịp thời những cán bộ có thành tích, gương mẫu trong thực hiện công vụ.

Bên cạnh những mặt ưu điểm, tinh thần đoàn kết, hợp tác trong thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở các tỉnh vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam còn một số biểu hiện chưa đồng thuận, chưa đáp ứng được yêu cầu phát huy giá trị đạo đức công vụ của đội ngũ công chức trong bối cảnh mới.

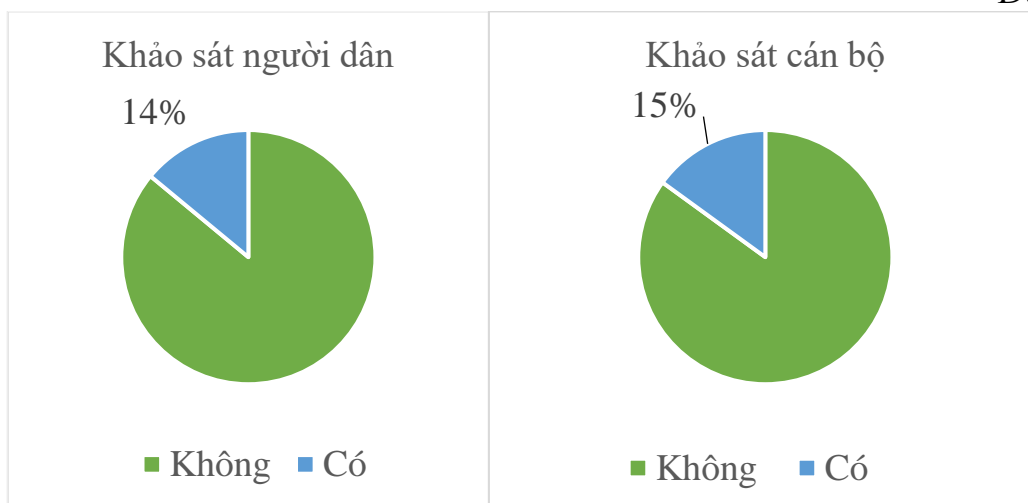
Trước tác động mặt trái của kinh tế thị trường, một bộ phận công chức có xu hướng chạy theo những cám dỗ vật chất, theo sức mạnh của đồng tiền dẫn đến quá coi trọng lợi ích của cá nhân mà xem nhẹ lợi ích tập thể, lợi ích nhà nước. Điều này tiềm ẩn nguy cơ mất đoàn kết trong cơ quan, tổ chức. Lối sống trên làm xuất hiện tình trạng một bộ phận cán bộ chủ chốt cấp cơ sở bị tha hóa

trong mối quan hệ với đồng nghiệp, hình thức hóa trong đoàn kết, hợp tác với nhau. Bên ngoài thì nêu cao tinh thần đoàn kết, phối kết hợp, thực chất bên trong thì cục bộ, bè phái, kèn cựa địa vị, tranh chức, tranh quyền. Với đối tác, cộng sự bên ngoài cơ quan thì gây khó dễ, bất hợp tác, gây mất niềm tin từ người dân. Trong phê bình thì nê nang, né tránh, ngại va chạm, thấy đúng không bảo vệ, thấy sai không đấu tranh, lợi dụng phê bình để nịnh bợ, lấy lòng nhau hoặc vu khống, bôi nhọ, chỉ trích, phê phán người khác với động cơ cá nhân không trong sáng. Việc tự phê bình và phê bình có nơi trở nên hình thức, có nơi bị lợi dụng để đấu đá, hạ bệ lẫn nhau. Cùng với đó, những biểu hiện cơ hội chủ nghĩa, “lợi ích nhóm”, tính cục bộ địa phương có nơi đã xuất hiện và phá hoại sự đoàn kết thống nhất vốn có trong các cơ quan hành chính nhà nước.

Khi tác giả tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi đối với người dân (với 300 phiếu) tại thành phố Đà Nẵng, tỉnh Quảng Nam, tỉnh Bình Định và tỉnh Khánh Hòa về các hiện tượng xảy ra trong đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã (xem câu hỏi 5 – Phiếu khảo sát), thì với nội dung: “*Cục bộ địa phương, chia rẽ, mất đoàn kết nội bộ*”, kết quả cho thấy là: 86% trả lời không có, 14% trả lời có, cũng câu hỏi và nội dung tương tự khi tác giả hỏi đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã (với 300 phiếu) thì có kết quả là: 85% trả lời không có, 15% trả lời có. Điều này ảnh hưởng tiêu cực đến tính thống nhất, đoàn kết trong thực thi công vụ.

**Biểu đồ 6: Mức độ biểu hiện về hiện tượng “Cục bộ địa phương, chia rẽ, mất đoàn kết nội bộ”**

Đơn vị tính: %



Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả luận án

Cũng về vấn đề này, tác giả luận án đã tiến hành PVS (xem câu hỏi 6 - PVS) với ông Nguyễn Phước H, cán bộ xã Bình Lãnh, huyện Thăng Bình, tỉnh Quảng Nam về hiện tượng cục bộ địa phương, chia rẽ, mất đoàn kết nội bộ, thì ông H cho rằng:

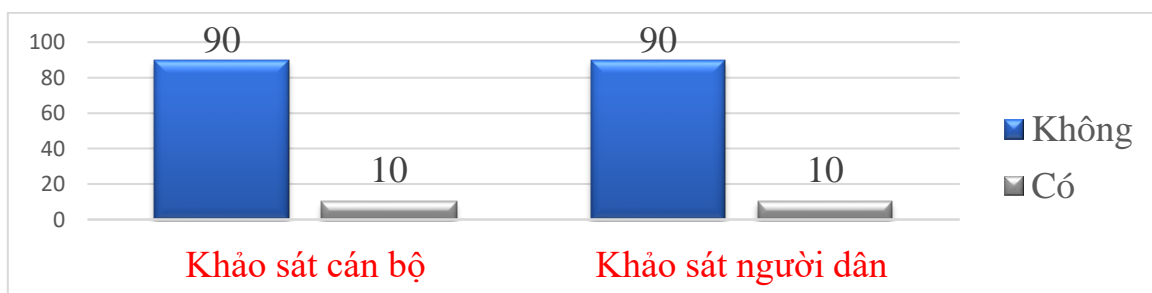
**Ông H trả lời:**

*Vấn đề cục bộ địa phương, kéo bè kéo cánh, chia rẽ, mất đoàn kết nội bộ lúc biểu hiện, lúc ngấm ngấm là muôn thuở từ trước đến nay. Bản thân tôi đã làm việc ở xã gần 20 năm nay, đã chứng kiến qua nhiều đời chủ tịch xã. Đời nào cũng vậy, lãnh đạo xã luôn tạo e kíp cho mình, bằng cách tập hợp, “dung nạp” những người thân của mình vào trong bộ máy xã, giữ các chức vụ quan trọng. Chính điều này, đã tạo ra sự mất đoàn kết nội bộ trong cơ quan.*

Đa phần đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở các tỉnh vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam tuân thủ, tôn trọng pháp luật trong hoạt động thực thi công vụ. Tuy nhiên, còn một bộ phận không nhỏ chưa tuân thủ pháp luật, nhiều lúc còn vi phạm những quy định, điều chỉnh của pháp luật. Khi tác giả tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi đối với người dân (với 300 phiếu) tại thành phố Đà Nẵng, tỉnh Quảng Nam, tỉnh Bình Định và tỉnh Khánh Hòa về các hiện tượng xảy ra trong đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã (xem câu hỏi 5 - Phiếu khảo sát), thì với nội dung: “*không tuân thủ, tôn trọng pháp luật*”, kết quả cho thấy là: 90% trả lời không có, 10% trả lời có, cũng câu hỏi và nội dung tương tự khi tác giả hỏi đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã (với 300 phiếu) thì có kết quả là: 90% trả lời không có, 10% trả lời có. Điều này đã dẫn đến một số sai phạm trong hoạt động thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ cấp cơ sở ở các tỉnh vùng Duyên hải Nam Trung Bộ.

**Biểu đồ 7: Mức độ biểu hiện về hiện tượng “Không tuân thủ, tôn trọng pháp luật”**

Đơn vị tính: %

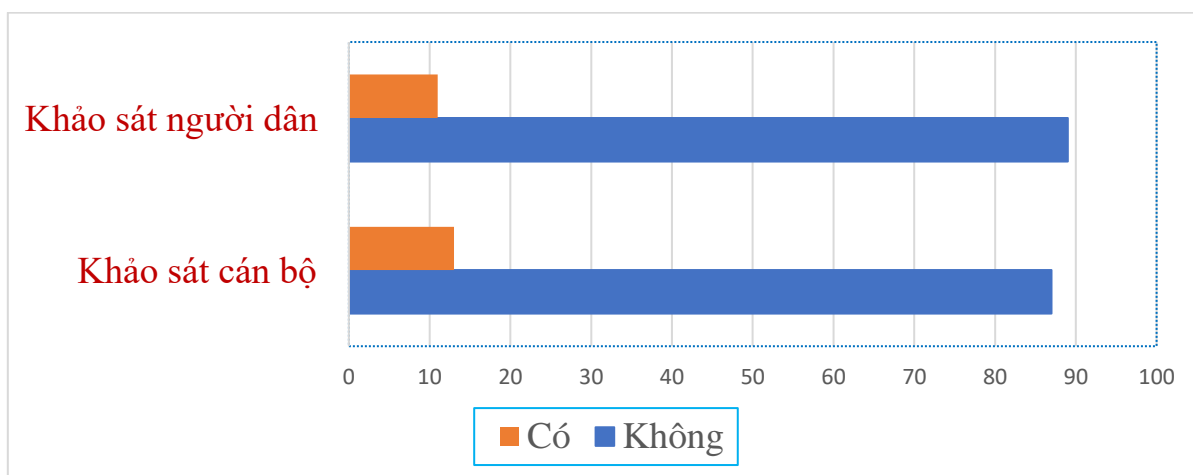


Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả luận án

Diễn hình như vụ việc các cán bộ chủ chốt xã Tam Mỹ Đông, huyện Núi Thành, tỉnh Quảng Nam đã lập khống hồ sơ, ký hồ sơ đề nghị xét, giao đất và cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất cho công dân trái quy định của pháp luật, gây hậu quả nghiêm trọng. Những lãnh đạo này đã bị xử lý kỷ luật, thậm chí bị khai trừ ra khỏi Đảng [171]. Hay ngày 12/9/2018, Ủy ban Kiểm tra Huyện ủy Đại Lộc, tỉnh Quảng Nam cho biết, đơn vị đã công bố các quyết định thi hành kỷ luật về đảng đối với 10 cán bộ xã để xảy ra sai phạm trong việc triển khai, thực hiện các chương trình xây dựng nông thôn mới. Cụ thể: ông Huỳnh Sáu, Phó Bí thư, Chủ tịch Hội đồng nhân dân xã Đại An và bà Nguyễn Thị Lạc, Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã Đại Hồng bị kỷ luật cảnh cáo. Ngoài ra, Ủy ban Kiểm tra Huyện ủy Đại Lộc đã thi hành kỷ luật khiển trách đối với 8 cán bộ khác, gồm: bà Nguyễn Thị Hồng (Bí thư, Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã Đại Hiệp), ông Nguyễn Văn Đông (cán bộ Xây dựng nông thôn mới xã Đại Hiệp), ông Đào Văn Dương (Đảng ủy viên, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã Đại An), ông Nguyễn Anh Quốc (công chức Địa chính xây dựng xã Đại An), bà Võ Thị Thúy Nguyệt (Bí thư, Chủ tịch Hội đồng nhân dân xã Đại Cường), ông Phạm Hồng Khuê (công chức Địa chính xây dựng xã Đại Cường), ông Phạm Ích Khiêm (Chủ tịch Hội đồng nhân dân xã Đại Hồng) và ông Lương Đức Diệp (công chức Địa chính xây dựng xã Đại Hồng) [167].

**Biểu đồ 8: Mức độ biểu hiện về hiện tượng “Hách dịch Nhân dân, những nhiễu, không tôn trọng Nhân dân”**

Đơn vị tính: %



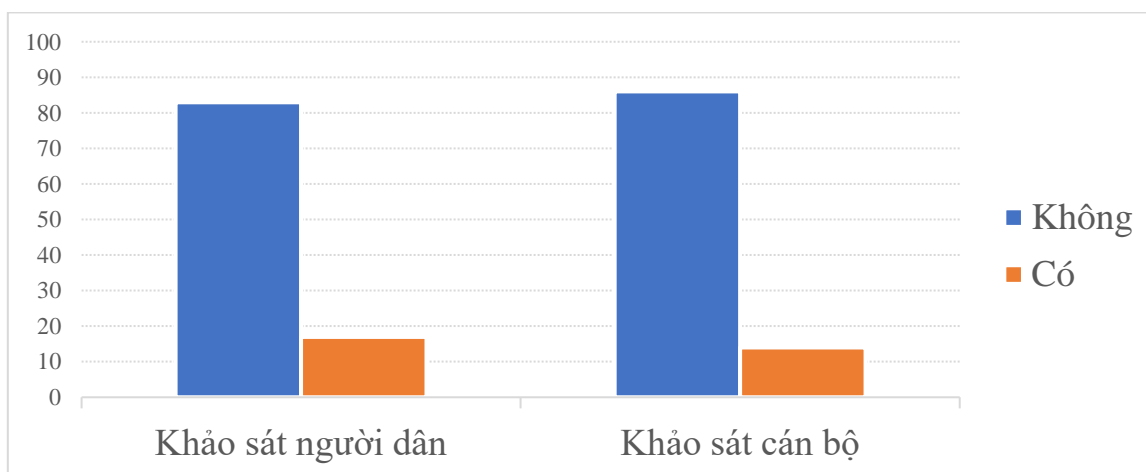
Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả luận án

Về điều này, như trường hợp điển hình của ông Trần Lê Hữu Thọ, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân phường Vĩnh Hòa (TP. Nha Trang), khi còn làm Trưởng Ban phòng chống dịch COVID-19 phường Vĩnh Hòa, chỉ huy tổ công tác liên ngành của phường khi đi kiểm tra vào ngày 18/7/2021, ông Thọ đã chỉ đạo chặn xe, xử lý thu giữ giấy tờ, xe máy của anh Trần Văn Em khi anh này đi mua bánh mì, nước uống và cho rằng “bánh mì là đồ ăn” chứ “không phải là lương thực, thực phẩm”. Vụ việc này đã gây ra dư luận bất bình trong nhân dân và cá nhân ông Thọ đã bị xử lý kỷ luật cho thôi việc [166].

Bên cạnh đó, thái độ độc đoán, chuyên quyền trong làm việc ở một bộ phận công chức cũng còn tồn tại. Khi tác giả tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi đối với người dân (với 300 phiếu) tại thành phố Đà Nẵng, tỉnh Quảng Nam, tỉnh Bình Định và tỉnh Khánh Hòa về các hiện tượng xảy ra trong đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã (xem câu hỏi 5 - Phiếu khảo sát) thì với nội dung: “*Dùng mệnh lệnh để thực thi công vụ, giải quyết công việc*”, kết quả cho thấy là: 83% trả lời không có, 17% trả lời có, cũng câu hỏi và nội dung tương tự khi tác giả hỏi đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã (300 phiếu) thì có kết quả là: 86% trả lời không có, 14% trả lời có.

**Biểu đồ 9: Mức độ biểu hiện về “Dùng mệnh lệnh để thực thi công vụ, giải quyết công việc”**

Đơn vị tính: %



*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả luận án*

Đó chính là sự vi phạm quyền làm chủ của Nhân dân. Chế độ ta là chế độ dân chủ, hệ thống chính trị, các tổ chức bộ máy trong hệ thống đó là những tổ chức, cơ quan thực hiện quyền lực, quyền làm chủ của Nhân dân. Cán bộ công

chức là những người được Nhân dân tín nhiệm và ủy quyền cho họ thực hiện quyền lực vì lợi ích xã hội. Độc đoán, chuyên quyền "đè đầu, cưỡi cổ" dân của một số công chức là trái với bản chất chế độ dân chủ, làm tha hóa quyền lực của hệ thống chính trị và do đó cũng là biểu hiện của sự suy thoái về đạo đức công vụ của công chức. Trong thực thi công vụ, giải quyết công việc một số cán bộ lãnh đạo chủ chốt còn dùng mệnh lệnh. Khi tác tác giả luận án đã tiến hành PVS (xem câu hỏi 5 - PVS) với ông Nguyễn K.B, xã Cam Hải Đông, huyện Cam Lâm, tỉnh Khánh Hòa, ông B cho biết:

*Ở xã chúng tôi, về cơ bản cán bộ chủ chốt của xã trong thực thi công vụ luôn làm tốt công việc của mình, dân chủ, bình đẳng. Tuy nhiên, cũng có trường hợp thường xuyên dùng mệnh lệnh, quyền hành để “áp đặt”, “ra lệnh” cho cấp dưới thực hiện công việc. Vẫn có tình trạng “nạt nộ”, “quát mắng” cấp dưới, thậm chí là nhân dân đến giải quyết công việc. Hành động và thái độ đó gây ức chế rất lớn đối với nhân viên cấp dưới (trong đó có tôi) trong thực thi công vụ. Chúng tôi, bức xúc nhưng vì e ngại, vì cấp dưới, nên không dám phản ánh.*

Không thể phủ nhận, nền kinh tế thị trường tạo ra cơ hội cho mỗi công chức cống hiến và thể hiện tài năng. Tuy nhiên, những cám dỗ mà nó đưa lại đã làm cho một bộ phận không nhỏ công chức sa vào chủ nghĩa cá nhân ích kỷ, cơ hội, thực dụng, chạy theo danh lợi. Tình trạng chạy theo quyền lực, ham quyền, tham quyền cũng dẫn tới thái độ phục vụ Nhân dân nhiều nơi, nhiều lúc chưa tốt. Hậu quả của thái độ đó là bệnh xa dân. Bởi, một số ít cán bộ, công chức không do năng lực, không vì tâm huyết với dân, với Đảng nhưng lại “chui” được vào bộ máy công quyền, họ chỉ lo kéo bè, kéo cánh tạo những nhóm lợi ích và mãi thu vén cá nhân mà không lo cho dân. Vì kém tài, kém đức lại ham quyền lực, coi Đảng như một cái cầu thang để thăng quan phát tài... tự cho mình có quyền sống xa hoa hưởng lạc, từ đó mà đi đến tham ô, trụy lạc, thậm chí sa vào tội lỗi, từ đó mà càng ngày càng xa dân, xa rời tôn chỉ mục đích cán bộ là công bộc của Nhân dân. Hội nghị Trung ương 4 (khóa XII) đánh giá: thời gian qua, có

những công chức lãnh đạo thiếu kiểm tra, đôn đốc, không sâu sát, nắm chắc tình hình cơ sở, vì thế mắc vào “bệnh” xa quần chúng, bàn giấy,... dẫn đến lý luận suông, xây dựng kế hoạch thực hiện không sát với thực tế.

Sự xuống cấp về tinh thần, thái độ phục vụ Nhân dân trong hoạt động công vụ của một bộ phận cán bộ chủ chốt cấp xã không chỉ ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động hành chính trong mỗi cơ quan, đơn vị nói riêng, cả nền công vụ nói chung mà còn làm cho khoảng cách giữa công chức với quần chúng Nhân dân ngày càng xa, mối quan hệ của công chức trong hệ thống công vụ nhà nước cũng trở nên hình thức, khiên cưỡng. Đây là một trong những tồn tại cần sớm khắc phục để xây dựng nhà nước kiến tạo, phát triển.

Nguyên nhân của hạn chế trong *ứng xử tôn trọng Nhân dân khi thực thi công vụ* và thể hiện ở *chủ nghĩa tập thể, tinh thần đoàn kết, hợp tác, tôn trọng pháp luật, tôn trọng đồng nghiệp trong thực thi công vụ* là do:

*Thứ nhất*, xuất phát từ hạn chế, bất cập trong xây dựng, thực hiện văn hóa công sở.

Những giá trị của văn hóa công sở cũng là một phần trong nội dung đạo đức công vụ. Thực hiện văn hóa công sở tốt, sẽ góp phần xây dựng đạo đức công vụ tốt. Đạo đức công vụ và văn hóa công sở có mối quan hệ qua lại, văn hóa công sở là nền tảng của đạo đức công vụ, ngược lại đạo đức công vụ là cơ sở để hình thành văn hóa công sở. Xây dựng đạo đức công vụ là góp phần xây dựng văn hóa công sở. Xuất phát từ vai trò quan trọng như vậy, những năm qua trong các công sở các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam nói chung, công sở cấp cơ sở nói riêng cũng rất chú trọng xây dựng văn hóa công sở. Trong những năm gần đây, các cơ quan, cán bộ công chức, cán bộ chủ chốt đã thực hiện nghiêm túc các quy định về môi trường cảnh quan, bài trí công sở theo hướng trang trọng, lịch sự nhưng vẫn thuận tiện cho người dân đến giải quyết công việc. Trong các công sở luôn thực hiện tốt xây dựng môi trường văn hóa công sở lành mạnh, dân chủ, đoàn kết, nhân văn; đẩy lùi bệnh quan liêu, bè phái, mất đoàn kết, chủ nghĩa cơ hội và thực dụng. Đặc biệt, thái độ ứng xử của công chức với Nhân dân được cải thiện đáng kể với các quy định về “4 xin” và “4 luôn” (xin chào, xin lỗi, xin cảm

ơn và xin phép; luôn mỉm cười, luôn nhẹ nhàng, luôn lắng nghe và luôn giúp đỡ khi tiếp xúc với người dân và doanh nghiệp), thể hiện đúng bản chất của nền hành chính phục vụ. Văn hóa công sở không chỉ được thực hiện nghiêm ở nơi làm việc mà còn ở nơi cư trú của cán bộ, công chức.

Tuy nhiên, một bộ phận cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam có nhận thức chưa đầy đủ về văn hóa công sở, có những biểu hiện lệch chuẩn trong ứng xử làm ảnh hưởng đến hình ảnh “công bộc” của dân. Ở một số cơ quan, tổ chức vẫn còn tình trạng “đi muộn về sớm”, bớt xén giờ làm, giải quyết thủ tục hành chính cho người dân, tổ chức, chưa nhiệt tình, thái độ thiếu niềm nở... Tình trạng cán bộ chủ chốt thực hiện chưa nghiêm Quy chế văn hóa công sở hoặc còn mang tính hình thức, làm việc với chất lượng chưa cao, kỹ năng giao tiếp và ứng xử chưa chuẩn mực còn tồn tại; vấn đề thực hành tiết kiệm, chống lãng phí chưa thực hiện đúng. Vẫn còn không ít cán bộ chủ chốt có trang phục phản cảm; tác phong công tác tùy tiện, tính kỷ luật yếu kém. Ngoài ra, nhiều cán bộ vẫn thiếu các kỹ năng thiết lập giao tiếp phi ngôn ngữ; chưa biết “nói chuyện” bằng ánh mắt, khuôn mặt, cử chỉ (thường mang thái độ lạnh lùng thay vì thân thiện, cởi mở).

Một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức nói chung, cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng còn có biểu hiện thờ ơ, vô cảm trước nguyện vọng của công dân mà biểu hiện rõ nhất là vấn đề giải quyết hồ sơ, thủ tục những nhiều, chậm trễ, đặc biệt còn có tình trạng “làm luật”; hay việc xử lý yêu cầu, đơn thư của công dân còn chậm nên người dân phải đi lại nhiều. Thiếu tôn trọng hoặc coi thường kết quả công việc của đồng nghiệp là một trong những thực trạng tồn tại ở một số nơi làm việc hiện nay. Nhiều khi đánh giá chất lượng cán bộ, công chức, viên chức, tuy có tiêu chí mức độ hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn, nhưng nhiều lúc kết quả đánh giá lại thiên về những điều không ăn nhập gì với chuyên môn như: tuổi tác, mối quan hệ cá nhân của người được đánh giá..., dẫn đến suy giảm niềm tin, giảm nhiệt huyết, dần thay đổi thái độ làm việc. Khi tác giả tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi đối với cán bộ cấp cơ sở, trong đó có cán bộ lãnh đạo chủ chốt (với 300 phiếu) tại thành phố Đà Nẵng, tỉnh Quảng Nam, tỉnh Bình



Định và tỉnh Khánh Hòa (xem câu hỏi 8 - Phiếu khảo sát) với nội dung: “*Thực hiện văn hóa công sở*”, kết quả cho thấy mức độ là: 3.7/5 (xem biểu đồ 3).

*Thứ hai*, do hạn chế, bất cập từ phía đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam là chưa phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo trong việc rèn luyện, nâng cao đạo đức công vụ.

Tuy được đào tạo cơ bản về lý luận chính trị, pháp luật, nghiệp vụ và làm việc trong môi trường văn hoá tốt, nhưng về cơ bản đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam chưa được trang bị nhiều kiến thức về đạo đức công vụ, nhất là kỹ năng hoạt động chính trị. Một phần do đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam chưa tự ý thức, chủ động, tích cực trong việc rèn luyện, nâng cao đạo đức công vụ, một mặt khác các cấp ủy đảng cấp huyện, tỉnh chưa có chủ trương, đề án, kế hoạch cụ thể để nâng cao ý thức, hành vi đạo đức công vụ. Lãnh đạo các cấp (huyện, tỉnh) chưa chú tâm, chưa đôn đốc, thúc giục các cơ quan, đơn vị, đặc biệt là các xã, phường, thị trấn trong việc xây dựng đạo đức công vụ. Giá trị, chuẩn mực của đạo đức công vụ của cán bộ chủ chốt cấp cơ sở có được chủ yếu là do quá trình tiếp thu và trải nghiệm trong giáo dục đại học, trên đại học và trong thực tiễn công tác. Thực tế, cấp uỷ các cấp, cán bộ, lãnh đạo và các tổ chức đoàn thể (cấp huyện, tỉnh) mới tập trung cho công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, chưa quan tâm nhiều đến nhiệm vụ giáo dục kỹ năng. Các hoạt động giáo dục đạo đức công vụ chủ yếu bằng hình thức hoạt động chính trị, hoạt động xã hội thông qua tổ chức đảng, đoàn, hội, chưa tổ chức các lớp học, khóa học chuyên biệt... Sự hụt hẫng về nhận thức về đạo đức công vụ cũng như kỹ năng mềm cho cán bộ là một trong những nguyên nhân quan trọng dẫn đến ý thức, thái độ, hành vi thiếu văn hoá trong thực thi nhiệm vụ của một bộ phận cán bộ chủ chốt trong thời gian qua. Khi tác giả tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi đối với cán bộ cấp cơ sở, trong đó có cán bộ lãnh đạo chủ chốt (với 300 phiếu) tại thành phố Đà Nẵng, tỉnh Quảng Nam, tỉnh Bình Định và tỉnh Khánh Hòa (xem câu hỏi 8 - Phiếu khảo sát) với nội dung: “*Nhận thức của đội ngũ cán bộ chủ chốt về đạo đức công vụ còn hạn chế*”, kết quả cho thấy mức độ là: 3.5/5 (xem biểu đồ 3).

Trong hoạt động công vụ, việc hiểu biết đầy đủ, sâu sắc về đạo đức công vụ gắn với chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của mình là rất cần thiết. Sự hiểu biết này thể hiện từ sự hiểu biết về quan niệm, khái niệm, các chuẩn mực, cơ sở hình thành và những yếu tố tác động đến đạo đức công vụ. Tuy đa phần cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam có nhận thức đầy đủ, đúng đắn, nhưng qua thực tế (minh chứng ở mục 2.1.3.1) thì vẫn còn một bộ phận chưa được trang bị đầy đủ, chưa hiểu một cách sâu sắc. Vì vậy, vấn đề này có sự mâu thuẫn với yêu cầu xây dựng, phát triển đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở trong điều kiện xây dựng nhà nước pháp quyền hiện nay.

Cũng như cả nước, vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam đổi mới đi lên từ nền kinh tế gắn với điều kiện sản xuất nhỏ là phổ biến, lại trải qua nhiều cuộc chiến tranh kéo dài có mức độ tàn phá nặng nề và bị bao vây cấm vận nhiều năm. Đời sống cán bộ và Nhân dân gặp nhiều khó khăn kéo dài trong nhiều năm. Thêm vào đó, một số chính sách, chế độ của Đảng và Nhà nước còn bất cập với đời sống xã hội, còn chậm được đổi mới. Nhiều chính sách đặc quyền, đặc lợi chưa được xóa bỏ triệt để. Chính sách phân phối chưa đảm bảo xóa bỏ kịp thời những bất công trong xã hội. Trong công tác quản lý vĩ mô còn có những bất cập, tạo sơ hở và điều kiện thuận lợi cho tham ô, lãng phí, biến thủ công quỹ, tiêu phí “tiền chùa” một cách tùy tiện mà không bị kiểm soát hoặc xử lý nghiêm minh. Một số thành phần cơ hội đã lợi dụng sơ hở ấy để “đục nước béo cò”, làm giàu bất chính, sống vô độ, chà đạp lên cả những chuẩn mực đạo đức thông thường của xã hội.

Như vậy, để nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay thì vấn đề đặt ra cần giải quyết là tăng cường xây dựng văn hóa công sở và phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo trong việc rèn luyện, nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở gắn với nâng cao vai trò của đảng bộ, chính quyền các cấp, đặc biệt là cấp lãnh đạo, quản lý trực tiếp.

Qua phân tích, luận giải ở trên, có thể thấy rằng đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay không ngừng nâng cao, từng bước đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Xét dưới góc độ đạo đức công vụ, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam đa phần có bản lĩnh

chính trị vững vàng, luôn trung trung thành với lý tưởng, sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội; trong thực thi công vụ luôn có tinh thần tận tụy, nhiệt huyết với công việc; luôn có thái độ tôn trọng, hành vi ứng xử đúng chuẩn mực với đồng nghiệp, với Nhân dân trong thực thi công vụ; luôn vì chủ nghĩa tập thể, có tinh thần hợp tác, tôn trọng pháp luật, tôn trọng đồng sự trong thực thi công vụ; trong thực thi công vụ luôn thể hiện tốt tinh thần đạo đức cách mạng, thực hành tốt cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư. Với những điểm tích cực này, đội ngũ cán bộ chủ chốt các tỉnh vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam đã đáp ứng yêu cầu thực thi trong hoạt động công vụ, đáp ứng tốt yêu cầu của Nhân dân, với tư cách là “công bộc”, là “người đầy tớ trung thành” của Nhân dân.

Tuy nhiên, bên cạnh đó, vẫn còn một bộ phận không nhỏ đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở các tỉnh vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam còn những hạn chế nhất định về đạo đức công vụ và thực thi đạo đức công vụ trong hoạt động công vụ. Một bộ phận có sự phai nhạt lý tưởng, niềm tin về chủ nghĩa xã hội và sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội, có sự dao động về lập trường, tư tưởng chính trị, thờ ơ, lãnh cảm với đời sống chính trị của đất nước. Trong thực thi công vụ tinh thần tận tụy, nhiệt huyết với công việc chưa cao; thái độ tôn trọng, hành vi ứng xử chưa đúng chuẩn mực với đồng nghiệp, với Nhân dân trong thực thi công vụ; sự hy sinh vì chủ nghĩa tập thể, có tinh thần hợp tác, tôn trọng pháp luật, tôn trọng đồng sự trong thực thi công vụ chưa cao, còn nhiều hạn chế; trong thực thi công vụ chưa thể hiện tốt tinh thần đạo đức cách mạng, thực hành tốt cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư, hiện tượng cậy quyền, tham nhũng, hách dịch... với cán bộ, công chức, với Nhân dân vẫn đang diễn ra. Với những điểm hạn chế này của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở các tỉnh vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam đã ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng thực thi công vụ cấp cơ sở, làm mất niềm tin của Nhân dân đối với Đảng, với Nhà nước và với chế độ xã hội chủ nghĩa. Tuy số lượng này không nhiều, nhưng nguy hại của nó là không nhỏ, nên các tỉnh vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam cần chú trọng, kịp thời tìm cách để giải quyết, khắc phục những hạn chế đó để không ngừng nâng cao đạo đức công vụ, thực thi hoạt động công vụ ngày càng tốt hơn, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp phát triển đất nước và niềm tin, mong muốn của Nhân dân.

### Tiểu kết chương 3

Chương 3 của luận án đã phân tích làm rõ những vấn đề đặt ra từ đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay trên ba khía cạnh: *Thứ nhất*, vấn đề đặt ra từ ý thức đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay. Nội dung này tác giả luận án đã phân tích làm rõ những ưu điểm và hạn chế về ý thức đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở được thể hiện ở *bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với Tổ quốc và Nhân dân*. Chỉ rõ nguyên nhân của hạn chế và xác định vấn đề cần giải quyết. *Thứ hai*, vấn đề đặt ra từ thái độ đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay. Nội dung này tác giả luận án đã phân tích làm rõ những ưu điểm và hạn chế về thái độ đạo đức công vụ của của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở thể hiện ở *tinh thần tận tụy, trung thực, sáng tạo trong thực thi công vụ* và thể hiện ở việc *thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư* trong thực thi công vụ. Chỉ rõ nguyên nhân của hạn chế và xác định vấn đề cần giải quyết. *Thứ ba*, vấn đề đặt ra từ quan hệ đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay. Nội dung này tác giả luận án đã phân tích làm rõ những ưu điểm và hạn chế về quan hệ đạo đức công vụ của của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở thể hiện trong *ứng xử tôn trọng Nhân dân khi thực thi công vụ* và thể hiện ở *chủ nghĩa tập thể, tinh thần đoàn kết, hợp tác, tôn trọng pháp luật, tôn trọng đồng nghiệp trong thực thi công vụ*. Chỉ rõ nguyên nhân của hạn chế và xác định vấn đề cần giải quyết.

Kết quả nghiên cứu này, là cơ sở lý luận, khoa học quan trọng để luận án tiếp tục nghiên cứu những vấn đề liên quan đến giải pháp nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam thời gian tới.

## Chương 4

# MỘT SỐ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU GIẢI QUYẾT CÁC VẤN ĐỀ ĐẶT RA GÓP PHẦN NÂNG CAO ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CHO ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ VÙNG DUYÊN HẢI NAM TRUNG BỘ VIỆT NAM THỜI GIAN TỚI

### 4.1. TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC GIÁO DỤC ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CHO ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ VÙNG DUYÊN HẢI NAM TRUNG BỘ VIỆT NAM

Đạo đức là một trong những hình thái ý thức xã hội có ảnh hưởng rất lớn đến phát triển văn hóa, xã hội và con người ở mỗi giai đoạn lịch sử. Quá trình hình thành, phát triển của đạo đức chủ yếu qua hai con đường: *Một là*, đạo đức hình thành một cách tự phát từ chính cuộc sống của con người nhằm đáp ứng đòi hỏi khách quan của cộng đồng. *Hai là*, ý thức đạo đức ở trình độ lý luận phản ánh đời sống đạo đức xã hội được hình thành bằng con đường tự giác thông qua giáo dục, trong đó có giáo dục đạo đức.

Giáo dục đạo đức công vụ là quá trình kết hợp giữa giáo dục và tự giáo dục. Mục tiêu của quá trình giáo dục đạo đức công vụ là biến cái tất yếu thành cái tự do, biến ý thức nghĩa vụ thành tình cảm, thành niềm tin, thành sự thôi thúc bên trong, thành ý thức về cái cần phải làm và mong muốn được làm vì niềm vui và hạnh phúc của người khác. Đối với người cán bộ, công chức gắn với thực hiện công vụ thì nhằm nâng cao nhận thức về giá trị lương tâm, nhân cách, lối sống của người cán bộ công chức trong hoạt động công vụ; hình thành thái độ, nghĩa vụ, trách nhiệm cá nhân, chuẩn mực đạo đức công chức trong thực thi công vụ. Thông qua hoạt động công vụ phục vụ Nhân dân, người cán bộ công chức không chỉ thực hiện nghĩa vụ của mình là cống hiến cho xã hội mà còn phát triển phong phú bản thân, tạo điều kiện cơ bản để đạt được hạnh phúc. Bởi thế, việc rèn luyện đạo đức là một quá trình lâu dài. Mọi cán bộ công chức từ thấp đến cao, ở tất cả các ngành đều phải thường xuyên tu dưỡng, rèn luyện đạo đức công vụ. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng dạy: Đạo đức cách mạng không phải tự nhiên mà có, không phải từ trên trời rơi xuống, nó là kết quả của một quá

trình khổ luyện, phấn đấu không ngừng như “Ngọc càng mài càng sáng, vàng càng luyện càng trong” [100, tr.612].

Như luận giải, phân tích ở chương 3, bên cạnh những mặt tích cực thì hiện nay đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam cũng còn không ít những hạn chế, bất cập. Do đó, việc đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục đạo đức công vụ là hết sức cần thiết, phải được coi là một trong những giải pháp quan trọng để chống sự suy thoái về tư tưởng chính trị, sự biến đổi đạo đức theo hướng tiêu cực trong một bộ phận cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay. Để thực hiện điều này, trong thời gian tới cần tập trung thực hiện một số vấn đề sau:

*Thứ nhất*, thực hiện sự chuyển hóa những yêu cầu khách quan của xã hội, những quy định, quy trình thực thi công vụ, thể hiện tập trung dưới dạng hệ thống các nguyên tắc, quy tắc, chuẩn mực đạo đức thành lập trường sống tích cực, thành niềm tin sâu sắc, thành nhu cầu nội tâm vững chắc và thành hệ thống tập quán, thói quen hành vi đạo đức công vụ ở người cán bộ, công chức trên nền tảng chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh.

Để thực hiện được sự chuyển hóa đó, giáo dục đạo đức công vụ phải tập trung giải quyết hai nhiệm vụ chủ yếu và thống nhất biện chứng: *Một là*, chuyển hóa những nguyên tắc chuẩn mực đạo đức thành nhu cầu bên trong vững chắc của mỗi cán bộ, công chức; *Hai là*, tạo ra một hệ thống tập quán hành vi đạo đức công vụ tốt đẹp, phù hợp với những chuẩn mực đã được tiếp nhận. Chính trong sự thống nhất hai mặt đó, những phẩm chất đạo đức của người công chức mới hình thành, phát triển và trở thành thuộc tính bền vững trong nhân cách của họ. Đúng như V.I.Lênin đã khẳng định: “Chỉ có cái gì đã ăn sâu vào đời sống văn hóa, vào phong tục, tập quán, mới có thể coi là đã được thực hiện” [86, tr.443].

*Thứ hai*, để phát huy tác dụng của giáo dục đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam thì cần đổi mới quan niệm về giáo dục đạo đức công vụ; đổi mới nội dung, hình thức và phương pháp giáo dục, làm cho giáo dục đạo đức công vụ thực sự được coi trọng, chất lượng và hiệu quả được nâng cao. Vùng Duyên hải Nam Trung bộ Việt Nam

con người có truyền thống gắn kết, trách nhiệm trong cộng đồng, yêu quý, đùm bọc lẫn nhau... nên trong giáo dục đạo đức công vụ cần lồng ghép, phát huy nhiều hơn nữa những yếu tố này cho đội ngũ cán bộ công chức nói chung, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng.

Đổi mới là xu thế của thời đại, tính tất yếu của sự đổi mới trong giáo dục đạo đức công vụ được xác định không chỉ từ thực trạng giáo dục đạo đức những năm gần đây, mà trước hết là do sự thay đổi của tồn tại xã hội đặt ra. Hiện nay, trên bình diện lý luận và thực tiễn, đời sống xã hội đang có những thay đổi lớn, có tính chất bước ngoặt, diễn ra nhanh chóng và rất phức tạp. Điều đó đặt ra cho toàn xã hội và cho mỗi người chúng ta những vấn đề chung và riêng rất nhiều điều khác trước. Cùng với sự phát triển và sự đổi thay của cuộc sống, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay cũng có những phát triển mới so với người công chức ở giai đoạn lịch sử trước đây; khả năng giao tiếp xã hội rộng hơn, điều kiện tiếp nhận và xử lý thông tin lớn hơn, có những nhu cầu phong phú và đa dạng hơn, yêu cầu dân chủ cao hơn, “cái tôi” có xu hướng muốn được bộc lộ và được khẳng định mạnh mẽ hơn... Sự phát triển đó là điều hợp quy luật, không thể phủ nhận mà cần phải được quan tâm đúng mức.

*Thứ ba*, những phẩm chất nhân cách của con người mới xã hội chủ nghĩa là một thể thống nhất toàn vẹn, phát triển toàn diện, phải được giáo dục theo quan điểm tổng hợp. Do đó, giáo dục đạo đức phải mang tính hệ thống, tính tổng hợp ngày càng cao, bảo đảm sự thống nhất hữu cơ của các nỗ lực giáo dục, nhằm hoàn thiện toàn diện những phẩm chất đạo đức ở cán bộ, công chức. Để thực hiện tốt điều đó trong giáo dục đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam cần thực hiện tốt một số nội dung sau:

- Bảo đảm tính nhiều mặt, tính phong phú và đa dạng của sự tác động giáo dục đến quá trình hình thành, phát triển những phẩm chất đạo đức của người cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Khắc phục tình trạng đơn điệu, phiến diện trong hoạt động giáo dục. Lồng ghép giáo dục đạo đức công vụ vào các hoạt động khác,

như trong sinh hoạt Đảng, trong các phong trào văn hóa, văn nghệ, trong thực hiện văn hóa công sở.

- Bảo đảm sự phối hợp chặt chẽ, thống nhất biện chứng của tất cả các tác động giáo dục, hỗ trợ lẫn nhau cùng hướng tới mục tiêu hoàn thiện toàn diện những phẩm chất đạo đức công vụ cho người cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Khắc phục tình trạng phân tán, tách rời, thậm chí hạn chế và triệt tiêu lẫn nhau của các tác động giáo dục. Trong giáo dục đạo đức công vụ cần kết hợp chặt chẽ giữa cơ giáo dục với cơ quan cán bộ đang công tác. Cơ quan cử người đi học có sự giám sát, theo dõi quá trình học tập, rèn luyện của cán bộ tại môi trường học tập và cơ sở giáo dục theo dõi, đánh giá khi cán bộ ra trường về cơ quan công tác.

- Khắc phục tình trạng dần trải, dễ sa vào chung chung, trừu tượng, thiếu sức thuyết phục trong hoạt động giáo dục. 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, giáo dục phẩm hạnh, lòng tự trọng, sự hảo tâm, lòng vị tha cao cả, tình thương yêu con người, yêu thương đồng loại. Kế thừa và đổi mới các giá trị đạo đức xã hội để xây dựng giá trị đạo đức mới phù hợp với điều kiện chuyển sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

*Thứ tư*, quá trình chuyển đổi cơ chế kinh tế đã làm biến đổi những giá trị đạo đức truyền thống tốt đẹp cũng như làm chệch hướng sự vận động của đạo đức công vụ của một bộ phận cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ. Để khắc phục tình trạng đó, cần tăng cường hơn nữa công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức cho công chức. Trước mắt, phải “Tiếp tục đẩy mạnh việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, coi đó là công việc thường xuyên của tổ chức đảng, các cấp chính quyền, các tổ chức chính trị - xã hội, địa phương, đơn vị gắn với chống suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống và những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ” [39]. Đây là định hướng căn bản để mỗi cán bộ, công chức tự soi, tự sửa, phấn đấu, tự hoàn thiện nhân cách của mình, không để cho mặt trái của kinh tế thị trường tác động, làm biến đổi đạo đức công vụ theo chiều hướng tiêu cực.



Cần quán triệt các nguyên tắc xây dựng đạo đức công vụ theo tư tưởng đạo đức Hồ Chí Minh là: nói đi đôi với làm, thực hiện nêu gương về đạo đức, xây dựng và bồi dưỡng phẩm chất tốt đẹp, thực hiện tu dưỡng đạo đức suốt đời, đồng thời lên án những biểu hiện tiêu cực, suy thoái. Trong đó, đội ngũ cán bộ chủ chốt phải thực sự là tấm gương sáng để nhân viên noi theo. Chỉ thị 05-CT/TW của Bộ Chính trị về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh đã khẳng định: mỗi cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý, người đứng đầu phải không ngừng nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò của đạo đức cách mạng; phát huy tính tích cực, tự giác phấn đấu, tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, lối sống; học tập phong cách Hồ Chí Minh, cụ thể là phong cách quần chúng, phong cách dân chủ và phong cách nêu gương; phải xây dựng và thực hiện tốt chương trình hành động học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh và thực hiện một cách nghiêm túc, bền bỉ, thường xuyên là một giải pháp có ý nghĩa quan trọng đối với mỗi người cán bộ để phát triển nhân cách của mình trong cơ chế thị trường. Trên tinh thần thực hiện nội dung của Chỉ thị 05-CT/TW, cần phải thực hiện những việc sau:

*Một là*, học tập ở Bác đạo đức cách mạng cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư. Người dạy: “Trời có bốn mùa: Xuân, Hạ, Thu, Đông. Đất có bốn phương: Đông, Tây, Nam, Bắc. Người có bốn đức tính: Cần, Kiệm, Liêm, Chính. Thiếu một mùa, thì không thành trời. Thiếu một phương, thì không thành đất. Thiếu một đức, thì không thành người” [98, tr.117]. Học tập đạo đức Hồ Chí Minh là học ở Bác những tiêu chuẩn của đạo đức cách mạng ấy. Bác đã từng căn dặn: “Đối với tự mình, phải cần, kiệm, liêm, chính”. Không bao giờ được xa hoa, lãng phí, lấy của công làm của tư, sống vị kỷ, vị lợi. Luôn tâm huyết, trách nhiệm, dấn thân, nỗ lực hoàn thành tốt nhất nhiệm vụ được giao, có ý chí, quyết tâm thực hiện thắng lợi công cuộc đổi mới do Đảng lãnh đạo, góp phần xây dựng đất nước giàu mạnh, phồn vinh, văn minh, hạnh phúc. Quản lý, sử dụng tài sản công đúng mục đích, đúng quy định; tiết kiệm và hiệu quả; không xa hoa, lãng phí thời gian, tiền bạc, công sức và các nguồn lực vật chất khác của tập thể và cá nhân. Trung thực, thẳng thắn, khách quan, công tâm, tích cực đấu tranh tự

phê bình và phê bình, không giấu khuyết điểm, không nói sai sự thật; thấy đúng phải bảo vệ, thấy sai phải đấu tranh. Nêu cao lòng tự trọng, danh dự, không cơ hội chính trị, tham vọng quyền lực, giữ gìn phẩm giá của người cán bộ, đảng viên, không để tác động lôi kéo, cám dỗ tiêu cực. Không để gia đình, người thân và người khác lợi dụng chức vụ, vị trí công tác để trục lợi; bảo vệ uy tín, danh dự của bản thân và tổ chức đảng. Thực hiện văn hóa từ chức khi không đủ khả năng, uy tín.

*Hai là*, nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam là rèn luyện bản lĩnh chính trị, tư tưởng, trọn đời trung thành với Đảng, Nhà nước và Nhân dân; dũng cảm, không sợ khó khăn, gian khổ, hy sinh; tuyệt đối không được lung chùng, nghiêng ngã, dao động về lập trường, tư tưởng; phục vụ lý tưởng của Đảng là xây dựng chủ nghĩa xã hội, vì sự nghiệp dân giàu, nước mạnh, xã hội dân chủ, công bằng, văn minh. Bất luận trong hoàn cảnh nào cũng phải nâng cao cảnh giác cách mạng, chủ động phòng ngừa, kiên quyết đấu tranh làm thất bại mọi âm mưu, hoạt động chống phá Việt Nam của các thế lực thù địch bảo vệ vững chắc Tổ quốc xã hội chủ nghĩa. Suốt đời phấn đấu cho mục đích, lý tưởng cách mạng của Đảng; nêu cao tinh thần yêu nước, lòng tự hào dân tộc, tuyệt đối trung thành với Tổ quốc, với sự nghiệp cách mạng của Đảng; hết lòng, hết sức phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân. Tôn trọng, tin tưởng, gần gũi và gắn bó mật thiết với Nhân dân. Quan tâm chăm lo đời sống vật chất, tinh thần của Nhân dân; bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng, hợp pháp của Nhân dân; tạo điều kiện để Nhân dân phát huy quyền làm chủ, dựa vào Nhân dân để xây dựng Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh. Việc gì có lợi cho dân phải hết sức làm, việc gì có hại đến dân phải hết sức tránh. Đặt lợi ích quốc gia, dân tộc, lợi ích chung của Đảng, Nhà nước và của Nhân dân lên trên hết, trước hết; kiên quyết, kiên trì đấu tranh với mọi hành vi gây phương hại đến lợi ích quốc gia - dân tộc, lợi ích của Đảng, Nhà nước và của Nhân dân.

*Ba là*, học tập tư tưởng nhân văn Hồ Chí Minh, gắn liền tình thương yêu dân tộc với tình thương yêu giai cấp và nhân loại bị áp bức, bóc lột. Tính nhân

văn Hồ Chí Minh vừa mang tính dân tộc, tính giai cấp, vừa mang tính thời đại. Tư tưởng nhân văn Hồ Chí Minh gắn liền với tình cảm, lý tưởng, hành động cách mạng để thực hiện mục tiêu giải phóng dân tộc. Vì vậy, nó mang tính thực tiễn sâu sắc, tính thời đại rộng lớn. Quán triệt, học tập tư tưởng Hồ Chí Minh trong giáo dục đạo đức công công vụ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay cần phải:

- Giáo dục lòng trung thành tuyệt đối với Đảng, Nhà nước và Nhân dân, có tinh thần tự hào dân tộc, lòng yêu nước sâu sắc, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, nguyện suốt đời tận trung với nước, tận hiếu với dân.

- Giáo dục sự giác ngộ sâu sắc về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, có kỹ năng vận dụng sáng tạo trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

- Giáo dục mối quan hệ gắn bó mật thiết với Nhân dân, được dân tin tưởng, thương yêu, đùm bọc, giúp đỡ tận tình. Ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ có truyền thống lâu đời giữa người dân với cán bộ gắn kết mật thiết, nên trong giáo dục cần tăng cường đẩy mạnh giáo dục vấn đề này để đội ngũ cán bộ chủ chốt ngày càng thâm thấu nhiều hơn.

- Giáo dục phẩm chất đạo đức cách mạng, năng lực công tác, có tinh thần trách nhiệm cao, tận tụy với công việc, luôn suy nghĩ, tìm tòi đổi mới, sáng tạo trong công tác, hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao. Đây cũng là một truyền thống của con người Duyên hải Nam Trung Bộ, nên cần đẩy mạnh nhiều hơn nữa.

*Bốn là*, cần nghiên cứu, vận dụng sáng tạo phương pháp giáo dục đạo đức cách mạng, nhân văn trong tư tưởng Hồ Chí Minh đối với việc giáo dục đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay. Việc xác định các phương pháp cụ thể giáo dục đội ngũ cán bộ phải quán triệt và dựa vào các nguyên tắc, phương pháp xây dựng và giáo dục đạo đức của Bác, đó là: “phải tu dưỡng đạo đức suốt đời”, “nói đi đôi với làm”, “xây đi đôi với chống”; “lý luận gắn liền với thực tiễn”, “học đi đôi với hành”. Đồng thời, phải luôn suy nghĩ, tìm tòi, đổi mới phương pháp giáo dục đạo đức, khắc phục tính hình thức, đơn điệu, tránh áp đặt theo kiểu mệnh lệnh,

hành chính, thiên về lý trí mà ít quan tâm đến những tác động về mặt tình cảm; bồi dưỡng tâm hồn, làm phong phú và sâu sắc thêm tinh thần, tình cảm của người được giáo dục. Coi trọng tu dưỡng, rèn luyện, giáo dục thường xuyên, liên tục trong thực tiễn, mới giúp cán bộ trải nghiệm, xây dựng được bản lĩnh cách mạng kiên cường “trung với nước, hiếu với dân” và những phẩm chất “nhân, lễ, nghĩa, trí, tín, dũng, liêm” như Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy.

Cần tổ chức biên soạn các tài liệu phục vụ thông tin tuyên truyền, giáo dục phù hợp với đối tượng và đổi mới nội dung, chương trình giảng dạy về tư tưởng Hồ Chí Minh trong các chương trình giáo dục, đào tạo. Nội dung giáo dục phải toàn diện cả đức, trí, thể, mỹ; đặt đạo đức, lý tưởng và tình cảm cách mạng, lối sống xã hội chủ nghĩa lên hàng đầu.

*Năm là*, phải thường xuyên học tập, vận dụng phong cách Hồ Chí Minh; bao gồm phong cách tư duy, phong cách lãnh đạo, phong cách làm việc, phong cách sinh hoạt và phong cách ứng xử. Nét bao trùm trong phong cách tư duy Hồ Chí Minh là độc lập, sáng tạo, tự chủ. Hồ Chí Minh luôn tìm hiểu quy luật vận động của sự vật để có cách hành động phù hợp; gắn lý luận với thực tiễn. Trong phong cách lãnh đạo, Chủ tịch Hồ Chí Minh là người mẫu mực về phong cách làm việc sâu sắc, đổi mới; lời nói phải đi đôi với việc làm, lý luận gắn liền với thực tiễn. Người luôn tuân thủ nguyên tắc dân chủ, tập trung; tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách. Trong sinh hoạt, phong cách Hồ Chí Minh là giản dị, gần gũi, thân tình với mọi người và luôn lạc quan, vui vẻ. Người luôn có phong cách giao tiếp, ứng xử rất văn hóa, văn minh.

#### **4.2. HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ VÀ CHÍNH SÁCH ĐỐI VỚI ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ Ở VÙNG DUYÊN HẢI NAM TRUNG BỘ VIỆT NAM**

*Thứ nhất, hoàn thiện và tổ chức thực hiện có hiệu quả pháp luật về đạo đức công vụ đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam*

Pháp luật về đạo đức công vụ có tầm quan trọng rất lớn trong hoạt động công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và đội ngũ cán bộ chủ chốt

cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam nói riêng. Như ở chương 3 đã đề cập, mặc dù hiện nay pháp luật đạo đức công vụ ở nước ta đã từng bước bổ sung hoàn chỉnh cả về phương diện xây dựng hệ thống pháp luật cũng như thực hiện pháp luật, nhưng cũng còn nhiều hạn chế, bất cập chưa đáp ứng được yêu cầu nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức nói chung (trong đó có đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam nói riêng). Do vậy, trong thời gian tới cần chú trọng xây dựng, hoàn thiện và tổ chức thực hiện có hiệu quả pháp luật về đạo đức công vụ. Cụ thể:

*Một là, đối với việc hoàn thiện pháp luật về đạo đức công vụ*

- Hoàn thiện các văn bản pháp luật hiện hành về đạo đức công vụ nhằm phòng ngừa và ngăn chặn tình trạng tham nhũng, lãng phí. Thực trạng pháp luật về đạo đức công vụ cho thấy, ngoài những quy định chung mang tính nguyên tắc được quy định trong Luật Phòng, chống tham nhũng, Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, Luật Cán bộ, công chức và một số văn bản quy định về nhiệm vụ, quyền hạn của người đứng đầu cơ quan, tổ chức trong việc quản lý đội ngũ công chức thuộc quyền thì hầu hết các quy định của pháp luật về đạo đức công vụ hiện hành đều được quy định tại nhiều văn bản dưới luật hiệu lực pháp lý không cao, tản mạn, chông chéo. Do vậy, cần sớm ban hành Luật Đạo đức công vụ trên cơ sở kế thừa và phát triển các quy định của pháp luật về đạo đức công vụ hiện hành sẽ đáp ứng được yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở nước ta hiện nay. Trong đó, cụ thể hoá hợp lý hơn những nghĩa vụ, trách nhiệm và quyền lợi của công chức, quy định cụ thể những điều công chức được, không được và không nên làm; xác định rõ những tiêu chuẩn về phẩm hạnh, đạo đức của từng cán bộ, công chức làm căn cứ để khen thưởng hoặc kỷ luật trên cơ sở những chế tài cụ thể, thấu tình đạt lý. Trên cơ sở đó, rà soát, kiện toàn hệ thống pháp luật, cơ chế, chính sách để chủ động phòng ngừa, giảm thiểu các kẽ hở để cán bộ, công chức không bị sa vào tham nhũng, tiêu cực; xác định rõ trách nhiệm của mỗi cán bộ, công chức, nhất là người đứng đầu cơ quan, tổ chức trong việc đề xảy ra tiêu cực, tham nhũng.

- Ban hành Quy tắc ứng xử mẫu của công chức từ Trung ương tới cơ sở để thực hiện thống nhất, toàn diện, tránh mỗi bộ ngành, địa phương mỗi nơi một kiểu. Trong những năm qua, khi Luật Phòng, chống tham nhũng, Luật Cán bộ, công chức... và các văn bản pháp luật về đạo đức công vụ được ban hành, có hiệu lực trên thực tế thì các quy định cụ thể về đạo đức công vụ trong Quy tắc ứng xử vẫn không có sự bổ sung, sửa đổi kịp thời. Trên cơ sở những quy định về chuẩn mực đạo đức, cơ quan có thẩm quyền căn cứ vào đặc điểm, đặc thù nghề nghiệp cụ thể hóa thành Bộ quy tắc ứng xử của công chức đối với từng ngành nghề, chức danh công chức cụ thể, có sự vận dụng rất khác nhau. Do vậy, khi ban hành nội dung quy tắc ứng xử của công chức cần làm rõ các quy định về ứng xử theo các nhóm quan hệ trong hoạt động công vụ và phục vụ hoạt động công vụ bao gồm: (1) Các quy định về ứng xử của công chức nơi công sở; (2) Các quy định về ứng xử của công chức trong quan hệ với cấp trên, cấp dưới và đồng nghiệp; (3) Các quy định về ứng xử của công chức trong quan hệ giải quyết công việc với công dân, tổ chức của công dân; (4) Các quy định về ứng xử của công chức trong quan hệ xã hội.

*Hai là, đối với việc tổ chức thực hiện pháp luật về đạo đức công vụ*

- Đẩy mạnh việc thực hiện các nghị quyết, quy định, chỉ thị, kết luận của Trung ương Đảng, như: 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, ngày 15/5/2016 của Bộ Chính trị về “Đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh”; Quy định số 37-QĐ/TW, ngày 25/10/2021 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về những điều đảng viên không được làm; Nghị quyết số 04-NQ/TW, ngày 30/10/2016 của Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về “Tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ”; Quy định số 08-QĐi/TW, ngày 25/10/2018 của Ban Chấp hành Trung ương về “Trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, trước hết là Ủy viên Bộ Chính trị, Ủy viên Ban Bí thư, Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương”; Quy định số 205-QĐ/TW, ngày 23/9/2019

của Bộ Chính trị khóa XII về “Việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền” trong các cơ quan hành chính nhà nước. Kết luận số 21-KL/TW, ngày 25/10/2021 của Ban Chấp hành Trung ương về “Đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn đảng và hệ thống chính trị; kiên quyết ngăn chặn, đẩy lùi, xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hoá””. Tích cực thực hiện Đề án văn hóa công vụ do Chính phủ ban hành. Đẩy mạnh các phong trào thi đua cán bộ, công chức, viên chức thực hiện văn hóa công sở; nhân rộng các mô hình tiêu biểu và cách làm hay trong thực thi công vụ và xây dựng văn hóa công vụ; tạo môi trường và điều kiện thuận lợi để cán bộ, công chức, viên chức giao lưu, chia sẻ những giải pháp, cách làm hiệu quả trong triển khai nhiệm vụ.

- Đổi mới hình thức, phương pháp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động phổ biến, giáo dục pháp luật về đạo đức công vụ trong các cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội, bảo đảm tinh thần thượng tôn pháp luật trong điều kiện xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở nước ta hiện nay. Gắn kết chặt chẽ hoạt động tuyên truyền Hiến pháp, pháp luật với công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, nâng cao đạo đức cách mạng cho đội ngũ cán bộ, công chức và thế hệ trẻ, trong đó chú trọng nội dung xây dựng Đảng về đạo đức, truyền thống lịch sử, văn hóa dân tộc; kết hợp chặt chẽ, hiệu quả giữa đào tạo với rèn luyện trong thực tiễn và đẩy mạnh học tập, làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh.

Đặc biệt, cần đẩy mạnh hơn đối với những xã vùng sâu, vùng xa. Vì điều kiện vùng sâu, vùng xa nên đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở bị hạn chế trong việc tiếp cận các hoạt động phổ biến, giáo dục pháp luật về đạo đức công vụ, hạn chế trong nắm bắt thông tin trên các phương tiện truyền thông... Do vậy, nên trong thời gian tới cần chú trọng hơn đối với đối tượng này.

***Thứ hai, hoàn thiện và thực hiện hiệu quả chế độ, chính sách đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam thời gian tới***

Một trong những nguyên nhân khách quan dẫn đến hạn chế trong đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam

Trung Bộ Việt Nam là do đời sống của đội ngũ cán bộ này còn những khó khăn nhất định, mà những khó khăn đó một phần trực tiếp từ chính sách của Nhà nước chưa tương xứng, thậm chí còn nhiều hạn chế, bất cập (như trình bày ở chương 3). Do đó, xây dựng, hoàn thiện cơ chế, chính sách khuyến khích vật chất, tinh thần, tạo động lực đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam là một trong những giải pháp không thể thiếu để khắc phục tình trạng đó.

Công cuộc đổi mới, phát triển đất nước ngày nay đang đặt ra những yêu cầu cấp bách đối với công tác cán bộ của Đảng. Trong đó đội ngũ cán bộ chủ chốt các cấp được đặc biệt quan tâm, nhất là cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Cán bộ chủ chốt cấp cơ sở là những người trực tiếp đối mặt và giải quyết những vấn đề cụ thể nảy sinh trong hoạt động thực tiễn ở cơ sở. Đường lối chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước có thực sự đi vào cuộc sống của người dân hay không, điều đó phụ thuộc rất lớn vào năng lực của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Suy cho cùng hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị cơ sở được quyết định bởi phẩm chất, năng lực và hiệu quả công tác của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Bởi vậy, việc xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vững vàng về chính trị, trong sạch về đạo đức, lối sống, có trí tuệ, kiến thức và trình độ năng lực để thực hiện các nhiệm vụ trong tình hình mới là đòi hỏi cấp bách được đặt ra trong thực tiễn hiện nay.

Trong những năm qua, Đảng ta đã có nhiều chủ trương, nghị quyết về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp như: Nghị quyết Trung ương 3 (khóa VII), Nghị quyết Trung ương 3 và Trung ương 7 (khóa VIII), Nghị quyết Trung ương 6 (lần 2, khóa VIII), Nghị quyết Trung ương 5 (khóa IX); Nghị quyết Trung ương 6 (khóa X), Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng tiếp tục nhấn mạnh: “Đổi mới mạnh mẽ, đồng bộ công tác cán bộ. Thực hiện tốt Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa; đổi mới tư duy, cách làm, khắc phục những yếu kém trong từng khâu của công tác cán bộ”. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng xác định rõ ba nhiệm vụ trọng tâm của công tác xây dựng Đảng, Nhà nước trong



nhiệm kỳ 2021-2026 là: “Đổi mới mạnh mẽ và nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ; tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, người đứng đầu các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ” [42, tr.256-257]. Đây là đòi hỏi cấp thiết từ thực tiễn cách mạng Việt Nam; yêu cầu nâng cao vai trò lãnh đạo của Đảng và hiệu lực, hiệu quả quản lý của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa.

Trên tinh thần đó, để phát triển đội ngũ cán bộ, công chức cấp cơ sở lớn mạnh, Nhà nước ta đã ban hành các quy định về thực hiện chính sách khuyến khích vật chất, tinh thần, tạo động lực đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Mới đây, trong Nghị định số 33/2023/NĐ-CP ngày 10/6/2023 quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố đã xác định chính sách về chế độ tiền lương, phụ cấp và một số chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức cấp xã. Điều này đã thể hiện sự quan tâm của Nhà nước đối với đội ngũ này.

Thực hiện các chủ trương, chính sách trên, trong những năm qua, bên cạnh các quy định chung của Đảng, Nhà nước, các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam cũng đã chú trọng công tác phát triển đội ngũ cán bộ công chức cấp cơ sở, đặc biệt là cán bộ chủ chốt trên mọi phương diện, trong đó chú ý đến chính sách về khuyến khích vật chất, tinh thần, tạo động lực đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Mặc dù đạt được những kết quả, góp phần nâng cao đời sống vật chất, tinh thần, động lực trong thực thi công vụ cho cán bộ, nhưng nhìn chung các chính sách này còn nhiều hạn chế, bất cập chưa đáp ứng được yêu cầu thực tế từ đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở đòi hỏi. Các chính sách chưa kịp thời, đồng bộ, đa dạng với nhiều đối tượng khác nhau (xã/phường; nông thôn/thành thị; vùng sâu vùng xa, đồng bào dân tộc thiểu số...).

Để từng bước xây dựng, hoàn thiện chính sách khuyến khích vật chất, tinh thần, tạo động lực đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam cần thực hiện một số vấn đề sau đây:

*Một là, bám sát các đặc điểm, tính chất của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam*

Cơ sở là cấp hành chính cuối cùng trong hệ thống hành chính bốn cấp của nước ta, là cấp trực tiếp tổ chức thực hiện đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, chăm lo đời sống của Nhân dân và tổ chức thực hiện các nhiệm vụ kinh tế - xã hội ở cơ sở. Điều này tạo nên tính đặc thù của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Ở nước ta nói chung, ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam nói riêng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở có sự khác nhau về trình độ chuyên môn, về kỹ năng nghề nghiệp, về thu nhập, mức sống, về địa bàn cư trú... Do vậy, khi ban hành hay thực hiện chính sách cần chú ý đến tính khác biệt đó để có sự ưu tiên, sự chú trọng khác nhau, đặc biệt có những chính sách phù hợp với nhu cầu của từng đối tượng.

Khi xây dựng chế độ, chính sách đối với cán bộ chủ chốt cấp cơ sở cần phù hợp với điều kiện đặc thù của từng vùng, miền, các địa phương cụ thể và dựa trên cơ sở phân loại các đơn vị hành chính. Đối với các xã ở vùng sâu, vùng xa, có điều kiện tự nhiên khó khăn, mật bằng dân trí thấp, cần có những cơ chế, chính sách đặc thù nhằm thu hút được những người có năng lực, trình độ về làm việc tại cơ sở. Đây là yêu cầu rất quan trọng, nhằm giảm độ chênh lệch giữa các vùng, miền... từng bước tạo sự thống nhất trong đa dạng.

*Hai là, nắm chắc các chủ trương, quan điểm của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đối với đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở*

Nhận thức rõ vai trò, tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở trong tình hình mới, Đảng và Nhà nước ta đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách mang tính định hướng rất quan trọng cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở. Nghị quyết Hội nghị Trung ương 5, khóa IX, “Về đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị cơ sở ở xã, phường, thị trấn” đặt ra nhiệm vụ chăm lo công tác đào tạo, bồi dưỡng, giải quyết hợp lý và đồng bộ chính sách đối với cán bộ cơ sở. Nghị quyết đã đưa ra định hướng quan trọng cho việc xây dựng chính sách đối với cán bộ, công chức cơ sở, như: cán bộ chuyên trách ở cơ sở có chế độ làm việc và hưởng chính sách về cơ bản như cán bộ, công chức nhà nước; khi không còn là cán bộ chuyên trách mà chưa đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí, được tiếp tục tự đóng bảo hiểm xã hội hoặc hưởng

phụ cấp một lần theo chế độ nghỉ việc. Đối với cán bộ không chuyên trách, thì căn cứ vào hướng dẫn của Trung ương, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quy định khung về số lượng và mức phụ cấp cho cán bộ không chuyên trách trong hệ thống chính trị ở cấp cơ sở, kể cả trường thôn. Có thể nói, đây là một bước phát triển mới về thực hiện chủ trương của Đảng đối với đội ngũ này. Pháp lệnh cán bộ, công chức sửa đổi, bổ sung năm 2003 và Nghị định số 114/2003/NĐ-CP, ngày 10/10/2003, “Về cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn”, Nghị định số 121/2003/NĐ-CP, ngày 21/10/2003, “Về chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn”, cũng cụ thể hóa một cách khá đầy đủ, toàn diện định hướng nêu trên. Tiếp đó, Nghị quyết Hội nghị Trung ương 6, khóa X, “Về nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức đảng và chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên” tiếp tục khẳng định, xây dựng hệ thống chính sách phù hợp và đồng bộ đối với cán bộ, công chức cơ sở xã, phường, thị trấn theo hướng: một số chức danh cán bộ chuyên trách ở xã, phường, thị trấn cần và có đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định của Chính phủ thì được xem xét chuyển thành công chức nhà nước để tạo sự liên thông trong đội ngũ cán bộ, công chức ở các cấp; các chức danh cán bộ chuyên trách khác không đủ điều kiện, tiêu chuẩn để trở thành công chức nhà nước thì thực hiện theo chế độ hiện hành, khi được giữ chức vụ do bầu cử thì hưởng chế độ phụ cấp trách nhiệm và thực hiện chế độ bảo hiểm, khi thôi đảm nhiệm chức vụ thì thôi hưởng phụ cấp và đóng bảo hiểm tự nguyện. Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 quy định về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã và mới đây nhất, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 33/2023/NĐ-CP ngày 10/6/2023 quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố đã xác định chính sách về chế độ tiền lương, phụ cấp và một số chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức cấp xã...

Từ các chủ trương, chính sách đó các địa phương cần quán triệt và cụ thể hóa đầy đủ, kịp thời trong việc xây dựng, hoàn thiện chính sách, chế độ đối với đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở nói chung và đội ngũ cán bộ chủ chốt nói

riêng nhằm góp phần thực hiện thành công Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước của Đảng.

*Ba là, xây dựng, hoàn thiện chính sách tiền lương và chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở*

Hiện nay, nước ta nói chung, vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam nói riêng điều kiện kinh tế còn những khó khăn nhất định, do vậy, việc xây dựng và thực hiện chế độ, chính sách đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở không thể vượt quá điều kiện kinh tế hiện có của vùng và đất nước, đó là điều bình thường. Tuy nhiên, chúng ta phải có bước đi và cách làm phù hợp như huy động nhiều nguồn lực, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí... nhằm từng bước tháo gỡ những khó khăn, bất cập. Bên cạnh chính sách tiền lương thì Đảng, Nhà nước, các tỉnh thành cần xây dựng, hoàn thiện chính sách về giáo dục, học tập, bồi dưỡng về đạo đức công vụ. Cần có những chính sách ưu đãi, hỗ trợ đối với những người tham gia các lớp học này. Một mặt, giải quyết phần nào khó khăn về tài chính, mặt khác tạo kích thích, tạo động lực khi họ tham gia các lớp học.

Lợi ích kinh tế luôn là động lực quan trọng nhất đối với việc kích thích tính tích cực lao động của cán bộ, công chức. Khi cuộc sống của cán bộ, công chức được đảm bảo, họ mới toàn tâm, toàn ý làm việc tận tụy, nâng cao tinh thần trách nhiệm và có hiệu quả. Thu nhập cá nhân cho cán bộ, công chức là vấn đề rất thực tế, tác động đến tâm tư, tình cảm, tư tưởng của họ. Do đó, cần phải tính toán để có chính sách và cơ chế quan tâm tới đời sống của cán bộ, công chức, để có yêu cầu về tính tích cực lao động của họ. Có ý kiến cho rằng, chính chế độ đãi ngộ và chính sách đối với cán bộ, công chức chưa thỏa đáng, đặc biệt là chế độ tiền lương, đã tạo ra ý thức kém về thực hiện đạo đức công vụ. Những vấn đề này nếu thiếu quan tâm sẽ làm giảm động lực, ý chí phấn đấu, tạo tâm lý thờ ơ đối với hoạt động công vụ của cán bộ, công chức. Tuy đây không phải là nguyên nhân chính nhưng cũng là một tác nhân gây ảnh hưởng tới tâm lý, ý thức của cán bộ, công chức trong hoạt động công vụ. Do vậy, để cán bộ công chức nói chung, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam nói riêng thực hiện công việc có hiệu quả trong thực thi công vụ cần có

chính sách và cơ chế quan tâm phù hợp như chế độ đãi ngộ, khen thưởng kịp thời, cải thiện thu nhập, chăm lo đời sống vật chất và điều kiện làm việc cho cán bộ, công chức. Chế độ chính sách có thể từ sự hỗ trợ của Nhà nước, của các đơn vị trực tiếp... Người quản lý cần nghiên cứu và mở rộng các hoạt động kinh tế nhằm tạo nguồn thu và nâng cao đời sống cho cán bộ, công chức, kiên quyết đẩy lùi tham ô, tham nhũng... là một giải pháp góp phần nâng cao tính tích cực trong công việc của cán bộ, công chức.

*Bốn là, việc đổi mới chế độ, chính sách đối với cán bộ chủ chốt cấp cơ sở phải có tính kế thừa, tính liên tục nhằm bảo đảm công bằng, hợp lý, góp phần ổn định và phát triển đội ngũ này*

Các quy định về chế độ, chính sách đãi ngộ đối với cán bộ, công chức cơ sở được hình thành qua nhiều giai đoạn khác nhau, tùy thuộc vào tình hình kinh tế - xã hội và nhận thức về vị trí, vai trò của đội ngũ này. Hiện nay, cán bộ, công chức cấp xã được hưởng lương của Nhà nước. Nguồn kinh phí chi trả chế độ cho họ từ chỗ lấy từ ngân sách địa phương đã tiến đến do ngân sách nhà nước bảo đảm... Thời kỳ đầu chưa có quy định cho họ được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, sau đó có quy định khi đủ điều kiện về tuổi đời và về số năm công tác họ được hưởng trợ cấp hằng tháng và nay là được hưởng lương hưu. Như vậy, việc chuyển từ chế độ phụ cấp, sinh hoạt phí sang chế độ tiền lương và chuyển từ trợ cấp sau khi nghỉ việc sang chế độ hưu trí cho thấy chính sách, chế độ đã được xây dựng theo hướng bảo đảm ngày càng phù hợp.

Tuy nhiên, do sự chưa nhất quán và thiếu đồng bộ về chế độ, chính sách nên dễ gây ra (và thực tế là đã có không ít trường hợp) tình trạng bất hợp lý, thiếu công bằng giữa các cán bộ, công chức này với cán bộ, công chức khác cấp cơ sở, dẫn đến so sánh, tỵ nạnh, dẫn đến gây mất đoàn kết nội bộ, ảnh hưởng đến sự phát triển của đội ngũ này. Do đó, việc tiếp tục hoàn thiện chế độ, chính sách đãi ngộ đối với họ trong thời gian tới là hết sức cần thiết.

*Năm là, đổi mới, đa dạng công tác thi đua khen thưởng*

Cần tập trung nâng cao chất lượng công tác thi đua, khen thưởng thông qua việc ban hành các văn bản quy phạm pháp luật, cụ thể hóa luật. Ban hành, chỉnh

sửa, bổ sung kịp thời quy định các danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng theo đặc thù của các địa phương. Khen thưởng phải đúng người, đúng việc, đúng tầm. Khen thưởng phải dựa trên quy chế, tiêu chí chặt chẽ, công khai, dân chủ, minh bạch. Thường xuyên có hình thức khen thưởng “nóng”, “đột xuất”... Khen thưởng kịp thời những cá nhân có thành tích xuất sắc là việc làm cần thiết của lãnh đạo các cơ quan. Tuy nhiên, không đơn thuần chỉ là khen mà cần động viên, thưởng về vật chất, bởi đó là nguồn động lực rất lớn để họ phát huy tính tự chủ, sáng tạo của mình và thúc đẩy những cá nhân khác phấn đấu cùng phát triển. Thông qua những hình thức khen thưởng sẽ tạo động lực cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị được giao.

Đối với cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở các xã vùng sâu, vùng xa cần có cơ chế khen thưởng đặc thù, kịp thời. Ví dụ, cũng một công việc như nhau, nhưng ở vùng sâu, vùng xa, vùng có điều kiện kinh tế khó khăn hơn, nhưng các cán bộ vẫn nỗ lực, phấn đấu để hoàn thành tốt công việc như những vùng có điều kiện tốt hơn thì cần có cơ chế, chính sách khen thưởng đặc thù, tránh sự cào bằng.

### **4.3. XÂY DỰNG VĂN HÓA CÔNG SỞ VÀ PHÁT HUY TÍNH TÍCH CỰC, CHỦ ĐỘNG, SÁNG TẠO CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ VÙNG DUYN HẢI NAM TRUNG BỘ VIỆT NAM TRONG VIỆC RÈN LUYỆN, NÂNG CAO ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ**

#### ***Thứ nhất, xây dựng văn hóa công sở cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam***

Văn hóa công sở là hệ thống các giá trị mang tính chuẩn mực, được các thế hệ công chức trong tổ chức hành chính tạo dựng nên và tuân thủ một cách tự giác. Văn hóa công sở có vai trò rất quan trọng, quyết định chất lượng, hiệu quả hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước, góp phần xây dựng một nền hành chính chuyên nghiệp, văn minh, hiện đại. Việc hiểu rõ về văn hóa công sở và những giá trị của văn hóa công sở là điều cần thiết đối với mỗi công chức đang làm việc tại các công sở nhà nước nói chung cũng như tại mỗi cơ quan hành chính nhà nước nói riêng. Nhìn chung, khi đề cập văn hóa công sở, chúng

ta thường nhìn nhận các góc độ, như trình độ, phương pháp quản lý, điều hành hoạt động của cơ quan; phong cách giao tiếp, ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức; cảnh quan và môi trường làm việc.

Văn hóa công sở có thể hiểu là bao gồm trình độ nhận thức, phương pháp tổ chức, quản lý, môi trường cảnh quan, phương tiện làm việc, đạo đức nghề nghiệp và phong cách giao tiếp ứng xử của cán bộ, công chức nhằm xây dựng một công sở văn minh, lịch sự, hoạt động đúng pháp luật và hiệu quả cao. Giá trị văn hóa công sở luôn quyết định hành vi và thái độ của con người trong tổ chức. Những hành vi và thái độ tốt sẽ nâng cao hiệu lực và hiệu quả hoạt động của công sở và ngược lại, nếu hành vi và thái độ không tốt sẽ làm giảm hiệu quả hoạt động của công sở. Trong hoạt động công sở, những giá trị đạo đức được thể hiện dưới dạng trách nhiệm đối với công việc chung, không tham ô, lãng phí của công, không mưu hại đồng nghiệp để tiến thân, không ganh đua đố kỵ vì mưu cầu lợi ích cá nhân.

Về cơ bản, có thể nhận biết sự ảnh hưởng của các giá trị văn hóa công sở đến hiệu quả hoạt động của công sở ở các nội dung sau: Giá trị thiết lập bầu không khí tin cậy lẫn nhau trong tổ chức; Giá trị đem lại sự tự nguyện làm việc và cống hiến; Được chia sẻ các giá trị cá nhân, cảm thấy yên tâm và an toàn hơn trong công việc; Các giá trị định hướng cho các thành viên trong cơ quan biết mình cần phải làm gì và sẽ đi đến đâu; Các giá trị làm đơn giản hóa các quy định và chính sách, khiến cho việc quản lý dễ dàng hơn.

Với vai trò và giá trị như vậy, nên từ sớm Đảng, Nhà nước ta đã chú trọng xây dựng văn hóa công sở, đặc biệt trong thời kỳ đổi mới. Quyết định số 129/2007/QĐ-TTg ngày 02/8/2007 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Quy chế văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính nhà nước, Quyết định số 1847/QĐ-TTg ngày 27/12/2018 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án Văn hóa công vụ và Quyết định số 733/QĐ-TTg ngày 14/6/2019 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Kế hoạch tổ chức thực hiện Phong trào thi đua “Cán bộ, công chức, viên chức thi đua thực hiện văn hóa công sở” giai đoạn 2019 - 2025, văn hóa công sở trong các tổ chức công đã có những thay đổi theo hướng tích cực.

Đại hội XIII của Đảng định hướng phát triển văn hóa, con người nhiệm kỳ 2021-2026 đã nhấn mạnh một nhiệm vụ quan trọng là “Chú trọng xây dựng môi trường văn hóa công sở lành mạnh, dân chủ, đoàn kết, nhân văn; đẩy lùi bệnh quan liêu, bè phái, mất đoàn kết, chủ nghĩa cơ hội và thực dụng” [41, tr.144], tạo cơ sở pháp lý cho cả hệ thống chính trị và các tầng lớp Nhân dân triển khai thực hiện.

Trong công sở các tỉnh vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam đã chú trọng xây dựng văn hóa công sở và đạt được những kết quả quan trọng, tuy nhiên, đang còn những hạn chế nhất định (như luận giải ở chương 3). Để khắc phục những hạn chế, giải quyết những vấn đề đặt ra ở trên (đã luận giải ở chương 3) cần không ngừng xây dựng văn hóa công sở lành mạnh, dân chủ, đoàn kết, nhân văn; đẩy lùi bệnh quan liêu, bè phái, mất đoàn kết, chủ nghĩa cơ hội và thực dụng trong công sở cấp cơ sở, góp phần xây dựng đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam ngày càng tốt hơn, trong thời gian tới cần tập trung thực hiện một số giải pháp sau.

*Một là, các cơ quan, đơn vị cần đẩy mạnh việc tuyên truyền nâng cao nhận thức về văn hóa công sở cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở*

Cần mở các lớp tập huấn, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở về văn hóa công sở; cần xây dựng bảng nội quy với những quy định yêu cầu mọi người phải thực hiện, có kiểm tra, đánh giá chấm điểm. Việc chấm điểm này sẽ là căn cứ quan trọng trong việc xếp loại đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở hằng tháng. Cần phải xây dựng được cơ chế tốt để các thành viên có điều kiện phát triển, xây dựng một môi trường hòa đồng, thân thiện có tính đoàn kết cao thì hiệu quả công tác sẽ cao; quan trọng hơn chính là việc cần thay đổi nhận thức, suy nghĩ của một số đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở về thái độ, hành vi ứng xử với đồng nghiệp và Nhân dân nhằm góp phần xây dựng hình ảnh đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở “Trung thành - Tận tụy - Sáng tạo - Gương mẫu”.

Để thực hiện tốt việc tuyên truyền, giáo dục ý thức văn hóa công sở, cần quan tâm tới tầm quan trọng của việc xây dựng và thực hiện quy chế văn hóa công sở đối với hoạt động công vụ. Khắc phục và thay đổi quan niệm lệch lạc về sự thoát ly



hay tách rời giữa hoạt động mang tính quyền lực nhà nước với phạm trù văn hóa. Tạo ra nhận thức thống nhất về tác động tích cực của xây dựng và thực hiện quy chế văn hóa tới tính uy nghiêm và uy tín của cơ quan, người đại diện Nhà nước và rộng hơn, hiệu quả quản lý nhà nước. Nhận thức rõ vai trò, khả năng và sứ mệnh của cán bộ, công chức, viên chức trong sáng tạo, hiện thực và nhân lên các giá trị văn hóa công sở. Là một chủ thể tham gia hoạt động công vụ, cán bộ, công chức nói chung, cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng phải chịu sự điều chỉnh của các quy chế mang tính pháp lý và sẽ chịu chế tài xử lý khi có hành vi vi phạm pháp luật. Khi ý thức được vai trò của mình với khả năng sáng tạo, vận dụng và phát huy các giá trị văn hóa, cán bộ, công chức sẽ kết hợp nhuần nhuyễn giữa các quy phạm pháp luật với các chuẩn mực đạo đức, tự giác đưa mình vào quỹ đạo của các quy tắc đạo đức là biểu hiện cao độ của ý thức phục vụ nhân dân, là sự bổ sung, hoàn thiện những nội dung mà pháp luật không và khó điều chỉnh đầy đủ, đặc biệt với những yêu cầu khó định lượng như thân ái với đồng nghiệp, chu đáo trong công việc hay tận tâm với dân... Đề cao trách nhiệm, quan tâm chỉ đạo, gương mẫu trong thực hiện quy chế văn hóa công sở của người đứng đầu cơ quan. Vì vậy, cần có quy định trách nhiệm của thủ trưởng cơ quan trong tổ chức triển khai thực hiện quy chế văn hóa công sở tại cơ quan.

*Hai là, xây dựng các văn bản pháp quy, quy chế làm việc, quy chế dân chủ, nội quy làm việc trong công sở*

Đây là vấn đề không đơn giản, vì văn hóa công sở liên quan đến tất cả thành viên trong cơ quan, từ lãnh đạo đến nhân viên. Văn hóa công sở được thể hiện ở nhiều góc độ, từ nhận thức đến hành động, từ thái độ hành vi của mỗi cán bộ, công chức trong cơ quan, đặc biệt là độ ngũ cán bộ chủ chốt. Xây dựng các văn bản, quy chế đòi hỏi cần có sự thống nhất và quyết tâm cao của tất cả các thành viên trong cơ quan, đơn vị.

- Việc xây dựng quy chế văn hóa công sở cần đảm bảo các yêu cầu về quán triệt chủ trương của Đảng Cộng sản Việt Nam về đường lối xây dựng, phát triển văn hóa cũng như tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức cách mạng của người cán bộ, công chức; bám sát các đặc tính và tiêu chí ảnh hưởng đến sự phát triển văn

hóa công sở; bảo đảm phù hợp với xu hướng phát triển chung giai đoạn hội nhập nhưng không đánh mất bản sắc dân tộc. Để xây dựng các văn bản pháp quy có tính khả thi cao, cần tiến hành các công việc: rà soát các quy định về văn hóa công sở từ trước tới nay với mục đích nhằm đánh giá các quy định hiện hành đã đầy đủ chưa, những quy định nào đã lạc hậu, thiếu dân chủ, cần sửa đổi, bổ sung hoặc bãi bỏ, những quy định nào vẫn có thể áp dụng được nhưng cần hoàn chỉnh lại cho phù hợp với giai đoạn hiện nay; điều tra, khảo sát về việc thực hiện văn hóa công sở tại cơ quan nhằm mục đích tìm hiểu thực tế việc thực hiện và áp dụng các quy định về văn hóa công sở trong cơ quan. Thông qua kết quả khảo sát, đưa ra những kiến nghị khả thi cho việc xây dựng quy chế văn hóa công sở. Việc điều tra có thể bằng phương thức điều tra xã hội học, kết quả là báo cáo tổng hợp về tình hình thực tiễn áp dụng và thực hiện quy chế văn hóa công sở tại các cơ quan, đơn vị. Ngoài ra, cần ban hành quy chế văn hóa với nội dung cụ thể, rõ ràng, mang tính dân chủ cao; có bản cam kết thực hiện của mỗi phòng ban, đơn vị trực thuộc; có kiểm tra, tổng kết, đánh giá định kỳ.

- Tiếp tục theo dõi và kiểm tra việc thực hiện Quy chế Văn hóa công sở; có văn bản cam kết thực hiện của mỗi phòng, đơn vị trực thuộc; hằng quý có báo cáo tổng kết, đánh giá về tình hình thực hiện Quy chế này tại cuộc giao ban lãnh đạo đơn vị. Xây dựng công sở văn minh là một hướng đi đúng, là tất yếu song cần đi vào thực chất. Do vậy, ngoài việc thường xuyên giáo dục nâng cao văn hóa cho các đối tượng giao tiếp ở công sở còn cần phải tăng cường cơ chế kiểm tra, giám sát của cán bộ lãnh đạo; đồng thời, mỗi cán bộ chủ chốt phải biết quan tâm lắng nghe ý kiến góp ý của người dân để có những điều chỉnh kịp thời.

- Nên chăng, ở những xã vùng đồng bào dân tộc thiểu số cần có những quy định nội bộ thể hiện nét văn hóa của đồng bào dân tộc thiểu số trong xây dựng văn hóa công sở. Một mặt, thể hiện nét đẹp, đa dạng của văn hóa, mặt khác, để bảo tồn, phát huy giá trị văn hóa của đồng bào dân tộc thiểu số.

*Ba là, xây dựng, tạo môi trường làm việc thân thiện và giữ bầu không khí làm việc vui vẻ nơi công sở*

Không thể có một công sở văn hóa nếu trong nội bộ luôn tồn tại những căng thẳng, soi xét lẫn nhau; cấp dưới nghi ngờ cấp trên, cấp trên đề phòng cấp dưới... Không thể là văn hóa, nếu cán bộ, công chức khi làm việc chỉ để đến tháng nhận lương, không quan tâm đến những vấn đề khác. Con người không phải là robot biết nói, mà là một thực thể xã hội với các mối quan hệ và cảm xúc rất đa dạng, phức tạp. Vì vậy, công sở không phải là *công xưởng* mà là môi trường xã hội thu nhỏ, ở đó mỗi cán bộ, công chức với sự tích cực của mình, sẽ tạo nên bầu không khí làm việc của công sở. Nếu không khí làm việc cởi mở, tin tưởng lẫn nhau, sẽ khơi nguồn được sự sáng tạo của các thành viên và ngược lại, nếu bầu không khí nặng nề, căng thẳng sẽ là rào cản đối với hoạt động của công sở. Bên cạnh đó, việc khen thưởng kịp thời những cá nhân có thành tích xuất sắc là việc làm cần thiết của lãnh đạo các cơ quan. Tuy nhiên, không đơn thuần chỉ là khen mà cần có động viên, thưởng về vật chất bởi đó là nguồn động lực rất lớn để họ phát huy tính tự chủ, sáng tạo của mình, từ đó thúc đẩy những cá nhân khác phấn đấu cùng phát triển.

Xây dựng môi trường văn hóa công sở nhân văn là làm cho các nhân tố văn hóa trong không gian hoạt động của công sở đáp ứng nhu cầu ngày một nâng cao chất lượng sống của con người mà giá trị hướng đến là chân - thiện - mỹ. Con người hoạt động ở môi trường công sở sống có nghĩa có tình. Những con người tử tế thấm đượm tình người, sẽ chia buồn vui trong cuộc sống, giúp đỡ lẫn nhau trong công việc, lúc hoạn nạn khó khăn. Mỗi thành viên của công sở học hỏi nhau để hoàn thiện nhân cách, đúng như quan điểm của Đảng nêu trong Nghị quyết Trung ương 9 về xây dựng môi trường văn hóa: “Mỗi địa phương, cộng đồng, cơ quan, đơn vị, tổ chức phải là một môi trường văn hóa lành mạnh, góp phần giáo dục, rèn luyện con người về nhân cách, lối sống” [35, tr.76]. Như vậy, xây dựng môi trường văn hóa công sở nhân văn đặt trọng tâm vào xây dựng nhân cách và lối sống tốt đẹp. Nhân cách là phẩm chất, năng lực, nghệ thuật ứng xử của con người trong môi trường sống. Nhân cách tạo cho con người có tâm - tâm - tài, lòng tự trọng, biết cách chung sống với cộng đồng xã hội. Nhân cách được đặt trong môi trường hoạt động của công sở, hình thành triết lý sống, lối

sống: “Mỗi người vì mọi người, mọi người vì mỗi người”. Giá trị nhân văn trong xây dựng môi trường văn hóa công sở thể hiện ở việc các thành viên của công sở có chung khát vọng vươn lên, dám dấn thân cống hiến xây dựng công sở phát triển bền vững, thấm đượm tình người. Những giá trị của văn hóa công sở cũng là một phần trong nội dung đạo đức công vụ. Thực hiện văn hóa công sở tốt, sẽ góp phần xây dựng đạo đức công vụ tốt. Đạo đức công vụ và văn hóa công sở có mối quan hệ qua lại, văn hóa công sở là nền tảng của đạo đức công vụ, ngược lại đạo đức công vụ là cơ sở để hình thành văn hóa công sở. Xây dựng đạo đức công vụ là góp phần xây dựng văn hóa công sở.

Cùng với đó, xây dựng môi trường văn hóa công sở cần phải xây dựng cơ chế để phát hiện kịp thời biểu hiện bè phái, gây khó khăn, bằng mặt không bằng lòng, nói xấu “sau lưng nhau”, cản trở nhau trong công việc để có giải pháp kịp thời góp ý chân tình, đấu tranh chỉ ra thiếu sót, khuyết điểm của đồng chí, đồng nghiệp, khai thông tư tưởng, hóa giải các mâu thuẫn nội bộ, củng cố sự đoàn kết nhất trí trong công sở. Bên cạnh đó, phải thường xuyên, liên tục biểu dương người tốt, việc tốt, những con người tử tế, lấy cái tích cực đẩy lùi cái tiêu cực, lan tỏa những con người, những việc làm hết mình vì cộng đồng xã hội, vì con người. Biểu dương, cổ vũ cả những con người, những hành động dám đấu tranh không khoan nhượng chống lại cái ác, cái xấu, cái tiêu cực để cuộc sống ngày càng tốt đẹp hơn.

*Bốn là, phát huy quyền làm chủ của cán bộ, công chức, viên chức và nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị*

Góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là công bộc của Nhân dân, có đủ phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, năng lực và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, làm việc có năng suất, chất lượng, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu phát triển và đổi mới của đất nước. Phòng ngừa, ngăn chặn và chống các hành vi tham nhũng, lãng phí, quan liêu, phiến hà, sách nhiễu Nhân dân. Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng chỉ rõ: Thực hành và phát huy rộng rãi quyền làm chủ của Nhân dân và vai trò chủ thể của Nhân dân, thực hiện tốt, có hiệu quả phương châm "dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra, dân giám sát, dân thụ hưởng" [41, tr.173]. Công khai, minh bạch,

tôn trọng, lắng nghe, tiếp thu ý kiến đúng đắn của các thành viên ở công sở, thực hiện đúng nguyên tắc tập trung dân chủ là cách tốt nhất để có thể huy động được sức mạnh tổng hợp của mọi lực lượng trong xã hội vào việc xây dựng môi trường văn hóa công sở lành mạnh.

Đoàn kết là một tiêu chuẩn đánh giá môi trường văn hóa lành mạnh ở công sở. Đoàn kết phải thực lòng, nói đi đôi với làm. Đoàn kết không có nghĩa là xuôi chiều, né tránh phê bình, ngại va chạm, đấu tranh. Phê bình và tự phê bình là một nguyên tắc sống còn trong xây dựng tổ chức và cán bộ của Đảng, Nhà nước. Phê bình chỉ ra thiếu sót, khuyết điểm góp ý cho đồng chí, đồng nghiệp sửa chữa, tiến bộ. Đấu tranh với những biểu hiện tiêu cực, thoái hóa, biến chất, bảo vệ cái đúng, cái tốt, cái đẹp, sự công bằng, ủng hộ người thẳng thắn, trung thực là cơ sở cho sự gắn bó của các thành viên trong tổ chức, củng cố sự đoàn kết ngày một vững chắc hơn. Chủ tịch Hồ Chí Minh để lại cho chúng ta bản Di chúc vô cùng quý giá. Nhà nước đã công nhận Di chúc của Người là bảo vật quốc gia. Trong rất nhiều điều Bác Hồ gửi gắm lại cho toàn Đảng, toàn dân ta có vấn đề đoàn kết. Bác viết: “*Đoàn kết* là một truyền thống cực kỳ quý báu của Đảng và của dân ta. Các đồng chí từ Trung ương đến các chi bộ cần giữ gìn sự đoàn kết nhất trí của Đảng như giữ gìn con ngươi của mắt mình” [103, tr.611].

*Năm là, đào tạo, xây dựng kỹ năng thực hiện văn hóa công sở cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở*

Đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt đương nhiệm, tùy thuộc vào nhu cầu sử dụng, Nhà nước có thể đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn kỹ năng thực thi công vụ để nâng cao khả năng đảm nhiệm công việc. Có nhiều hình thức để nâng cao trình độ, năng lực, kỹ năng 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. Mục đích của đào tạo, xây dựng kỹ năng văn hóa công sở là tăng cường năng lực cho đội ngũ cán bộ chủ chốt trong môi trường mà họ công tác. Đó là xây dựng nền hành chính gần dân, sát dân, thực sự của dân, do dân và vì dân. Cải cách công vụ, chuyển từ nền công vụ của tư duy hành chính -

ban phát, xin - cho sang tư duy hành chính - phục vụ, cung cấp dịch vụ công, coi nhân dân là khách hàng của nền công vụ thì cán bộ, công chức, viên chức phải thay đổi tư duy cửa quyền, ban ơn sang phục vụ và cung cấp các dịch vụ công trong nền công vụ mới. Muốn vậy, cán bộ chủ chốt cấp cơ sở cần được trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ mới để hoàn thành nhiệm vụ được giao. Hiện nay, kỹ năng giao tiếp của công chức nói chung, cán bộ chủ chốt nói riêng chưa được nhắc đến một cách đầy đủ trong các văn bản của Nhà nước, trong khi đây là một vấn đề đang được xã hội quan tâm nhiều nhất và cũng là vấn đề yếu nhất trong việc thúc đẩy tiến trình cải cách hành chính đi tới thành công. Đối với những cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, thường xuyên làm công tác ngoại giao, ngoài những kiến thức chung, cần trang bị thêm những kiến thức về văn hóa giao tiếp và ứng xử của nước ngoài, tránh những sơ xuất không đáng có trong quan hệ.

***Thứ hai, phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam trong việc rèn luyện, nâng cao đạo đức công vụ***

Vận động là một quá trình tự thân, động lực của sự phát triển là việc giải quyết các mâu thuẫn vốn có trong lòng các sự vật, hiện tượng. Do đó, để nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nhất thiết phải phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của đội ngũ này. Đây là một trong những giải pháp quan trọng, có ý nghĩa quyết định đến hoạt động này. Bởi, đạo đức cách mạng, đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ công chức “không phải trên trời sa xuống. Nó do đấu tranh, rèn luyện bền bỉ hàng ngày mà phát triển và củng cố. Cũng như ngọc càng mài càng sáng, vàng càng luyện càng trong” [101, tr.612].

Tự giáo dục, tự bồi dưỡng, tự rèn luyện đạo đức công vụ là quá trình tự giác của mỗi cá nhân đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam nhằm nâng cao nhận thức, củng cố tình cảm, rèn luyện ý chí phấn đấu nâng cao hiệu lực, hiệu quả phục vụ của nền hành chính nhà nước. Đó chính là quá trình người lãnh đạo cấp cơ sở tự trau dồi tri thức, tự rèn luyện bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức công vụ, quyết tâm vượt qua mọi khó khăn để học tập, rèn luyện đáp ứng mục tiêu, yêu cầu cải cách nền hành chính và hoàn thiện nền công

vụ đặt ra. Để nâng cao chất lượng tự giáo dục, tự bồi dưỡng, tự rèn luyện đạo đức công vụ của mình thì cần tập trung giải quyết một số vấn đề cơ bản sau:

*Một là*, phải thường xuyên quan tâm giáo dục, bồi dưỡng, xây dựng động cơ, mục đích học tập, rèn luyện đúng đắn cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở; khắc phục những biểu hiện tiêu cực trong học tập và rèn luyện. Giáo dục động cơ, mục đích có ý nghĩa quyết định đến chất lượng hiệu quả học tập, công tác và rèn luyện, chi phối phương thức hoạt động của mỗi cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam. Mục đích, động cơ đúng sẽ tạo ra động lực thúc đẩy quá trình hoạt động đúng. Ngược lại, mục đích, động cơ lệch lạc sẽ trở thành lực cản cho quá trình tự giáo dục, tự bồi dưỡng, tự rèn luyện đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam. Muốn vậy, phải làm cho mỗi cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiểu sâu sắc được mục tiêu yêu cầu, nhiệm vụ phục vụ của nền hành chính nhà nước, trên cơ sở đó, giúp họ nâng cao ý thức, tích cực, chủ động trong học tập, công tác và rèn luyện, phấn đấu thực hiện tốt mục tiêu, yêu cầu nhiệm vụ đặt ra. Việc xây dựng động cơ, mục đích đúng đắn cho cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam cần thực hiện một cách chủ động và tích cực trong suốt quá trình công tác của mình trên mọi cương vị công tác. Bên cạnh việc xây dựng động cơ, mục đích đúng đắn cần kết hợp với việc bồi dưỡng định hướng giá trị tình cảm nghề nghiệp cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ.

*Hai là*, nâng cao năng lực tự giáo dục, tự bồi dưỡng, tự rèn luyện đạo đức công vụ đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam là định hướng cho họ biết cách lựa chọn những tri thức cơ bản, thiết thực, trang bị cho họ phương pháp tiếp cận lựa chọn tri thức phù hợp để tiếp thu. Có như vậy mới giúp được tự định hướng tổ chức và điều khiển quá trình rèn luyện, tu dưỡng bản thân mình một cách có hiệu quả. Tri thức khoa học về tự giáo dục để đạo đức công vụ là hành trang theo người công chức suốt đời, nó vừa là công cụ, vừa là phương tiện để họ tự giáo dục để phát triển và hoàn

thiện nhân cách đáp ứng với sự phát triển của nhiệm vụ. Làm sao phát huy được bản sắc, nét riêng tốt đẹp của con người miền Trung (đã vượt khó khăn của hoàn cảnh tự nhiên, hoàn cảnh kinh tế...) thì cũng vượt khó trong rèn luyện đạo đức, rèn luyện nhân phẩm, tư cách.

*Ba là*, các chủ thể giáo dục cần xây dựng được ý thức tự giáo dục, tự bồi dưỡng, tự rèn luyện để nâng cao đạo đức công vụ, làm cho đội ngũ lãnh đạo chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiểu đó là công việc bền bỉ, thường xuyên, nó phải được xác định như là nhu cầu nội tại để hoàn thiện nhân cách của mỗi người cán bộ, công chức. Bên cạnh đó, các chủ thể giáo dục phải thường xuyên quan tâm, kiểm tra, uốn nắn, định hướng việc tự giáo dục, tự bồi dưỡng, tự rèn luyện để nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam phù hợp với đặc điểm của từng nhiệm vụ chuyên môn mà họ đảm nhiệm trên các mặt công tác. Chủ thể giáo dục vừa phải giáo dục chung, đồng thời phải chú ý giáo dục riêng, định hướng riêng cho phù hợp với từng đối tượng. Kết hợp chặt chẽ giữa bồi dưỡng, nâng cao năng lực tự giáo dục, tự bồi dưỡng, tự rèn luyện để nâng cao đạo đức công vụ với năng lực tự học và tự nghiên cứu khoa học, biến quá trình giáo dục, đào tạo thành quá trình tự giáo dục, đào tạo.

Trong bối cảnh kinh tế thị trường, công chức thực hành tu dưỡng đạo đức cũng giống như đi vào một cuộc chiến đấu. Đó là cuộc chiến chống lại những cái xấu xa, hư hỏng, lỗi thời, xây dựng những cái mới mẻ, tiến bộ. Đó là quá trình nâng cao tinh thần phê bình và tự phê bình, là quá trình chuyển hóa nhận thức tới tình cảm, hành vi đạo đức của người thực thi công vụ. Bồi rèn luyện đạo đức cá nhân không chỉ bằng việc nâng cao nhận thức về đạo đức, mà còn phải thông qua tình cảm, hình thành trong bản thân mỗi con người những nhu cầu tự thân, những động lực thôi thúc từ bên trong để chuyển hoá tri thức thành hành vi đạo đức. Có thể nói, nếu không có tình cảm đạo đức đúng đắn thì cũng khó có hành vi đạo đức đúng đắn. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam cần biết tự đánh giá về hành vi đạo đức của mình, nhận thức đúng đắn về cương vị công tác cũng như trách nhiệm



đạo đức của mình, không bán rẻ danh dự vì những hư danh và những đồng tiền bất chính.

Tự rèn luyện là một dạng hoạt động mang tính độc lập, tự chủ và có tính tự giác cao. Đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam tự rèn luyện được xác định như sự gắn kết giữa lý luận và thực tiễn, giúp họ không ngừng nâng cao bản lĩnh, thể lực, khơi dậy tiềm năng trí tuệ và sự sáng tạo đáp ứng yêu cầu hoạt động trong các lĩnh vực công tác. Hơn nữa, công chức muốn trở thành người lãnh đạo, chỉ huy, quản lý giỏi, có khả năng đáp ứng yêu cầu của thực tiễn cách mạng thì không thể thiếu vai trò nỗ lực, tích cực trong tự rèn luyện. Thông qua tự rèn luyện sẽ tạo ra được "cầu nối" giúp cho sự chuyển hóa giữa hệ thống tri thức khoa học đã được tích lũy trong học tập và công tác với thực tiễn cuộc sống, đồng thời làm cho hệ thống tri thức khoa học không ngừng được củng cố, bổ sung và phát triển.

Chỉ có trên cơ sở kết hợp chặt chẽ giữa quá trình giáo dục, bồi dưỡng, rèn luyện với tự giáo dục, tự bồi dưỡng, tự rèn luyện nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam trong thực tiễn môi trường đạo đức công vụ của các đơn vị thì mới có khả năng ngăn ngừa, hạn chế sự biến đổi tiêu cực đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam dưới tác động của kinh tế thị trường ở nước ta hiện nay.

#### **4.4. NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC KIỂM TRA, GIÁM SÁT ĐỐI VỚI HOẠT ĐỘNG THỰC THI CÔNG VỤ CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ VÙNG DUYÊN HẢI NAM TRUNG BỘ VIỆT NAM**

Giám sát và phản biện xã hội là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu trong công tác tham gia xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội ở nước ta hiện nay. Nhiệm vụ này càng được đề cao trong thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XII) về xây dựng, chỉnh đốn Đảng nhằm ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ.

Ngày 02/02/2018, Ban Bí thư đã có Quy định số 124-QĐ/TW về giám sát

Mặt trận tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội và Nhân dân đối với việc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, lối sống của người đứng đầu, cán bộ chủ chốt và cán bộ, đảng viên. Quy định nêu rõ: Nhân dân thực hiện quyền giám sát thông qua Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội, phản ánh, kiến nghị đến cấp ủy, tổ chức Đảng, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các đoàn thể chính trị - xã hội và cơ quan có thẩm quyền về những biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên.

Ngày 26/10/2022, Ban Bí thư Trung ương Đảng đã ban hành Chỉ thị số 18-CT/TW về phát huy vai trò, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội. Chỉ thị nêu rõ, thời gian qua, thực hiện Quyết định của Bộ Chính trị về Quy chế giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội, công tác giám sát, phản biện xã hội đã đạt được nhiều kết quả quan trọng. Nhận thức của các cấp ủy, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội và Nhân dân về giám sát, phản biện xã hội được nâng lên; cơ sở chính trị, pháp lý của công tác giám sát, phản biện xã hội được củng cố, hoàn thiện; nội dung, phương thức thực hiện ngày càng thực chất, tập trung vào những vấn đề quan trọng, liên quan trực tiếp đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của Nhân dân và dư luận xã hội quan tâm, bức xúc; góp phần tăng cường quyền làm chủ, sự đồng thuận của Nhân dân trong xây dựng, phát triển đất nước, xây dựng Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh, củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng. Tuy nhiên, chất lượng, hiệu quả công tác giám sát, phản biện xã hội chưa đáp ứng được yêu cầu, chưa phát huy mạnh mẽ vai trò, sự tham gia của các thành viên Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và Nhân dân. Việc quán triệt, phổ biến, tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về giám sát, phản biện xã hội chưa được coi trọng đúng mức. Việc xây dựng, triển khai các chương trình, kế hoạch giám sát, phản biện xã hội có lúc, có nơi chưa chủ động, kịp thời, thiếu trọng tâm, trọng điểm, còn hình thức; các ý kiến, kiến nghị sau giám sát, phản biện xã hội chưa sâu, tính thuyết phục chưa cao; việc theo dõi, đôn đốc giải

quyết kiến nghị thiếu quyết liệt, chưa đi đến cùng. Một số tổ chức, cá nhân có thẩm quyền, trách nhiệm chưa thực hiện nghiêm túc việc trả lời, giải quyết các ý kiến, kiến nghị sau giám sát, phản biện xã hội.

Những hạn chế, bất cập nêu trên chủ yếu là do nhận thức về công tác giám sát, phản biện xã hội của một số cấp uỷ, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội chưa đầy đủ; chưa quan tâm kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện Quy chế giám sát, phản biện xã hội; thiếu quy định cụ thể về quy trình, trách nhiệm trả lời, giải quyết kiến nghị sau giám sát, phản biện xã hội. Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội các cấp còn hạn chế về chuyên môn, nghiệp vụ, chậm đổi mới nội dung, phương thức giám sát, phản biện xã hội; chưa thể hiện rõ bản lĩnh, trách nhiệm đối với những ý kiến, kiến nghị của mình. Sự phối hợp giữa các cơ quan đảng, chính quyền với Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội có lúc, có nơi chưa chặt chẽ, hiệu quả; nguồn lực, điều kiện bảo đảm cho hoạt động giám sát, phản biện xã hội còn hạn chế...

Đây cũng là tình trạng chung đối với việc giám sát thực thi đạo đức công vụ đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ. Do vậy, để nâng cao hiệu quả giám sát của người dân, của tổ chức đối với hoạt động thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam thời gian tới cần chú trọng thực hiện một số vấn đề sau:

*Thứ nhất*, tăng cường sự kiểm tra, giám sát của người dân cũng như của các tổ chức, đoàn thể quần chúng trong cơ quan, đơn vị, địa phương. Nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam cần tạo điều kiện cho các tầng lớp Nhân dân tham gia giám sát, đóng góp ý kiến xây dựng. Khuyến khích Nhân dân đưa tin người tốt, việc tốt đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, đồng thời mạnh dạn phản ánh những hành vi tiêu cực, thái độ hành vi ứng xử không đúng mực của đội ngũ cán bộ bằng nhiều hình thức khác nhau, nhất là thông qua các diễn đàn.

*Thứ hai*, thông qua tiếp xúc, đối thoại trực tiếp, thông qua việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, thông qua công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo, tư vấn,

phản biện và giám sát xã hội, thông qua dư luận xã hội và báo chí mà đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam điều chỉnh nhận thức, hành vi của mình trong hoạt động công vụ. Do đó, muốn nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam cần có sự kiểm tra, giám sát của các tầng lớp Nhân dân. Đẩy mạnh dân chủ hóa hoạt động ở các cơ quan công quyền, tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ, công chức, viên chức và Nhân dân kiểm tra, giám sát hoạt động công vụ. Cần hoàn thiện cơ chế bảo vệ người tố cáo hành vi tham nhũng để thu hút sự tham gia nhiệt tình của Nhân dân vào công cuộc đấu tranh phòng, chống tham nhũng, góp phần nâng cao đạo đức công vụ của công chức Nhà nước. Bên cạnh đó, tạo lập cơ chế, chế tài xử lý nghiêm minh các hành vi vi phạm, đặc biệt là các trường hợp tái phạm, vi phạm thường xuyên, có tính chất nghiêm trọng. Cần có sự vào cuộc đồng bộ của các cấp, các ngành, nhất là các cơ quan điều tra, Viện kiểm sát, Tòa án, Thanh tra, Ủy ban kiểm tra các cấp trong giải quyết nghiêm minh, khách quan, kịp thời các hành vi vi phạm của cán bộ, công chức, viên chức trong khi thi hành công vụ nhằm góp phần xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, tăng niềm tin của Nhân dân với Đảng, Nhà nước.

*Thứ ba*, cùng với sự giám sát của Nhân dân, các đoàn thể, các tổ chức quần chúng trong các đơn vị cũng phải đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát định kỳ hoặc đột xuất việc tổ chức thực hiện các nghị quyết, kết luận của Trung ương, lãnh đạo Bộ, Ban, Ngành, địa phương về nâng cao đạo đức công vụ. Kiên quyết xử lý nghiêm tập thể, cá nhân vi phạm đạo đức công vụ. Cấp ủy, lãnh đạo các đơn vị, địa phương tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và công khai kết quả để góp phần đấu tranh, ngăn chặn, đẩy lùi các hành vi trái với đạo đức công vụ.

*Thứ tư*, lãnh đạo các đơn vị, địa phương (cấp xã, cấp huyện) cần chỉ đạo rà soát ngay đội ngũ cán bộ lãnh đạo, chỉ huy thuộc quyền và xử lý nghiêm những trường hợp suy thoái, vi phạm tư cách, vi phạm đạo đức công vụ, không đảm bảo về tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình bổ nhiệm, năng lực và hiệu quả công tác, nhất là những trường hợp người nhà, người thân của cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp có nhiều dư luận chưa tốt. Bổ sung thẩm quyền và đề cao vai trò,

trách nhiệm của người đứng đầu nhất là trong việc tạm đình chỉ công tác đối với cán bộ cấp dưới để triển khai kiểm điểm khi phát hiện dấu hiệu vi phạm hoặc trong quá trình thực thi công vụ để chậm trễ, trì trệ, kém hiệu quả v.v...

*Thứ năm*, đề cao vai trò của công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát, điều tra và các cơ quan nghiệp vụ khác trong đơn vị, cơ quan, từ đó thúc đẩy sự chủ động, sáng tạo của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ, đồng thời tăng cường công tác kiểm tra điều lệnh, thực hiện nếp sống văn minh lịch sự; kịp thời phát hiện, xử lý nghiêm cán bộ sai phạm theo đúng quy định của pháp luật và của đơn vị. Tăng cường xây dựng quy định xử lý những tập thể, cá nhân suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống, có lời nói và việc làm biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”. Người đứng đầu cơ quan, tổ chức đảng phải chịu trách nhiệm nếu không kịp thời phát hiện hoặc phát hiện mà chậm xử lý đối với các biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa". Ủy ban kiểm tra các cấp tích cực, chủ động, quyết liệt, thực hiện toàn diện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát và tham mưu cấp ủy lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát; tập trung kiểm tra, giám sát những lĩnh vực, địa bàn nhạy cảm, phức tạp, dễ phát sinh tham nhũng, tiêu cực, những vấn đề bức xúc mà cán bộ, đảng viên và Nhân dân quan tâm.

*Thứ sáu*, nghiên cứu, rà soát, sửa đổi, bổ sung hoặc xây dựng mới các văn bản quy phạm pháp luật nhằm thể chế hoá kịp thời, đầy đủ quyền và trách nhiệm tham gia giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội. Quy định rõ trách nhiệm của các tổ chức, cá nhân có thẩm quyền phối hợp, tạo điều kiện thuận lợi để phát huy vai trò giám sát của Nhân dân (giám sát trực tiếp và giám sát thông qua Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội); trách nhiệm trả lời, giải quyết các ý kiến, kiến nghị sau giám sát; cơ chế tiếp nhận thông tin phản ánh của người dân trong các hoạt động thanh tra, kiểm tra, kiểm toán; cơ chế để Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội tham gia hoạt động giám sát của các cơ quan dân cử; chế tài xử lý tổ chức, cá nhân không hợp tác, gây khó khăn, cản trở hoạt động giám sát, phản biện xã hội hoặc lợi dụng quyền giám sát, phản biện xã hội

để gây tổn hại cho tổ chức, cá nhân. Quy định kinh phí bảo đảm cho Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội thực hiện tốt công tác giám sát, phản biện xã hội. Cùng với rà soát, sửa đổi các quy định, chính sách, pháp luật để xử lý nghiêm minh đối với những vi phạm, cần có cơ chế để bảo vệ, khuyến khích những cán bộ, đảng viên, người đứng đầu dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Đồng thời, kiên quyết đấu tranh, phản bác những quan điểm sai trái, luận điệu xuyên tạc của các thế lực thù địch, sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống; phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, lãng phí.

### Tiểu kết chương 4

Qua phân tích, đánh giá ở chương 3 thấy rằng, hiện nay, về cơ bản đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam là tốt, đáp ứng yêu cầu hoạt động công vụ của nền hành chính nhà nước. Tuy nhiên, đạo đức công vụ của một bộ phận đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở Vùng còn những hạn chế nhất định. Để khắc phục những hạn chế, nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam thời gian tới, trong chương 4 của luận án đã xác lập một số giải pháp cơ bản cần tập trung thực hiện, đó là: *Thứ nhất*, tăng cường công tác giáo dục đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam; *Thứ hai*, hoàn thiện thể chế, chính sách về đạo đức công vụ đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam; *Thứ ba*, xây dựng văn hóa công sở và phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam trong việc rèn luyện, nâng cao đạo đức công vụ; *Thứ tư*, nâng cao hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát đối với hoạt động thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam.

Đây là những giải pháp vừa cấp bách trước mắt, vừa lâu dài, cơ bản và có tính hệ thống. Thực hiện tốt các giải pháp đó sẽ góp phần khắc phục những hạn chế, nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam thời gian tới.

## KẾT LUẬN

Đạo đức công vụ đóng vai trò rất quan trọng và ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả thực thi công vụ trong các cơ quan nhà nước. Ảnh hưởng của đạo đức công vụ đến hiệu quả thực thi công vụ thông qua khả năng tác động của các giá trị chuẩn mực đạo đức công vụ tới nhận thức và thái độ, hành vi ứng xử của cán bộ, công chức nói chung, cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng trong hoạt động thực thi công vụ. Qua quá trình nghiên cứu đề tài: *Vấn đề đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay*, luận án đã đề cập đến những nội dung cơ bản sau đây:

*Thứ nhất*, đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở có nội dung khá phong phú đa dạng, nên trong quá trình xây dựng đạo đức công vụ cần thống nhất, chú trọng tập trung vào những vấn đề cơ bản, căn cốt, như: ý thức đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở được thể hiện ở bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với Tổ quốc và Nhân dân; thái độ đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở được thể hiện ở tinh thần tận tụy, trung thực, sáng tạo trong thực thi công vụ và thể hiện ở việc thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư trong thực thi công vụ; quan hệ đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở được thể hiện trong ứng xử tôn trọng Nhân dân khi thực thi công vụ và thể hiện ở chủ nghĩa tập thể, tinh thần đoàn kết, hợp tác, tôn trọng pháp luật, tôn trọng đồng nghiệp trong thực thi công vụ.

*Thứ hai*, trong thực tế, đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay chịu sự tác động của nhiều yếu tố, như: Tác động của kinh tế thị trường; tác động của chính trị, văn hóa - con người; tác động của toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp lần thứ Tư; tác động từ ý thức trách nhiệm và tính tích cực, chủ động, sáng tạo của bản thân cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Bên cạnh tác động tích cực, thì có không ít tác động tiêu cực, ảnh hưởng xấu đến đạo đức công vụ, đến xây dựng đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay. Do vậy, trong quá trình xây dựng đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ



Việt Nam hiện nay cần phát huy những yếu tố tác động tích cực, hạn chế những yếu tố tác động tiêu cực.

*Thứ ba*, cùng với sự phát triển về số lượng, cơ cấu, chất lượng thì trong thời gian qua, đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam cũng có những bước tiến tích cực trên các mặt: về bản lĩnh chính trị, sự trung thành với Tổ quốc và Nhân dân; về tinh thần tận tụy, trung thực, sáng tạo trong thực thi công vụ; về thái độ tôn trọng, hành vi ứng xử với Nhân dân trong thực thi công vụ; về chủ nghĩa tập thể, tinh thần hợp tác, tôn trọng pháp luật, tôn trọng đồng sự trong thực thi công vụ; về thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư trong thực thi công vụ. Tuy nhiên, len lỏi trong các mặt này cũng tồn tại không ít những vấn đề đặt ra từ đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay trên ba khía cạnh: *Một là*, vấn đề đặt ra từ ý thức đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay. Đó là hạn chế về ý thức đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở được thể hiện bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với Tổ quốc và Nhân dân. *Hai là*, vấn đề đặt ra từ thái độ đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay, đó là hạn chế về thái độ đạo đức công vụ của của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở thể hiện ở tinh thần tận tụy, trung thực, sáng tạo trong thực thi công vụ và thể hiện ở việc thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư trong thực thi công vụ. *Ba là*, vấn đề đặt ra từ quan hệ đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay, đó là hạn chế về quan hệ đạo đức công vụ của của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở thể hiện trong ứng xử tôn trọng Nhân dân khi thực thi công vụ và thể hiện ở chủ nghĩa tập thể, tinh thần đoàn kết, hợp tác, tôn trọng pháp luật, tôn trọng đồng nghiệp trong thực thi công vụ.

*Thứ tư*, nhằm khắc phục những vấn đề đặt ra, góp phần nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam thời gian tới, cần chú trọng tập trung thực hiện một số giải pháp cơ

bản: *Một là*, tăng cường công tác giáo dục đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam; *Hai là*, hoàn thiện thể chế, chính sách về đạo đức công vụ đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam; *Ba là*, xây dựng văn hóa công sở và phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam trong việc rèn luyện, nâng cao đạo đức công vụ; *Bốn là*, nâng cao hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát đối với hoạt động thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam.

Nghiên cứu vấn đề đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam là vấn đề rộng lớn và khó. Những vấn đề nêu ra, những kết luận trong luận án chỉ bước đầu cung cấp luận cứ, cơ sở khoa học cho việc đề xuất, thực thi chính sách liên quan đến việc nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay. Việc nghiên cứu vấn đề này chắc chắn sẽ cần nhiều thời gian và công sức của nhiều người hơn nữa./.

## DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

### **Bài viết đăng Tạp chí**

1. Hồng Thế Vinh (2020), “Giải pháp nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay”, *Tạp chí Sinh hoạt lý luận*, số 4, (169).
2. Hồng Thế Vinh (2020), “Nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở nước ta hiện nay”, *Tạp chí Giáo dục và xã hội*, số đặc biệt tháng 5.
3. Lâm Quốc Tuấn - Hồng Thế Vinh (2021), “Liêm chính - Phẩm chất quan trọng hàng đầu của người cán bộ, đảng viên theo gương Chủ tịch Hồ Chí Minh”, *Tạp chí Cộng sản*, số 974, (9/2021).
4. Hồng Thế Vinh (2022), “Hoàn thiện pháp luật về đạo đức công vụ ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Sinh hoạt lý luận*, số 3 (184 )
5. Hồng Thế Vinh (2022), “Phát huy vai trò nêu gương của cán bộ chủ chốt cấp cơ sở theo tư tưởng Hồ Chí Minh”, *Tạp chí Giáo dục lý luận*, số 340.
6. Hồng Thế Vinh (2022), “Xây dựng đạo đức công vụ cho cán bộ, công chức, viên chức theo tư tưởng Hồ Chí Minh”, *Tạp chí Cộng sản*, số 998, (9/2022).
7. Hồng Thế Vinh (2022), “Nâng cao đạo đức công vụ cho cán bộ, công chức theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, số 535 (9/2022).
8. Hồng Thế Vinh (2023), “Văn hóa công vụ và đạo đức công vụ trong tiến trình xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam”, *Tạp chí Sinh hoạt lý luận*, số 2 (191), 2023.
9. Hồng Thế Vinh (2023), “Tiếp tục xây dựng, hoàn thiện nền hành chính chuyên nghiệp, liêm chính, hiện đại, phục vụ Nhân dân theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong giai đoạn hiện nay”, *Tạp chí Cộng sản*, số 1012, (4/2023).
10. Hồng Thế Vinh (2023), “Tư tưởng “trọng dân” của Chủ tịch Hồ Chí Minh và bài học trong xây dựng chính quyền vì Nhân dân phục vụ hiện nay”, *Tạp chí Cộng sản*, số 1021, (9/2023).

11. Hồng Thế Vinh (2024), “Phong cách quản chungscuar người cán bộ cách mạng theo tư tưởng Hồ Chí Minh”, *Tạp chí Cộng sản*, số 1036, (4/2024).

### **Bài viết Hội thảo**

12. Hồng Thế Vinh (2021), “*The impact of the market economy on civil service ethics In Vietnam today*”, (*Đạo đức công vụ dưới tác động của kinh tế thị trường ở việt nam hiện nay*), Kỷ yếu hội thảo quốc tế “Socio-economic and Environmental Issues in Development” (Các vấn đề kinh tế - xã hội và môi trường trong phát triển), Nxb Tài chính, ISBN 9786047928118.

13. Hồng Thế Vinh (2021), “*Public service culture in administrative agencies in Danang*”, (*Văn hóa công vụ trong các cơ quan hành chính ở thành phố Đà Nẵng hiện nay*), Kỷ yếu Hội thảo quốc tế “Văn hóa, giáo dục và du lịch với phát triển kinh tế”, Nxb Thông tin và Truyền thông, ISBN 978-604-805756-5.

14. Hồng Thế Vinh (2022), “*Improving the law of public service ethics for sustainable development*”, (*Hoàn thiện hệ thống pháp luật về đạo đức công vụ đáp ứng phát triển bền vững*), Kỷ yếu hội thảo quốc tế ELIS-2021 với chủ đề “Đổi mới kinh tế và hoàn thiện pháp luật với phát triển bền vững”, Nxb Tài chính. ISBN: 978-604-793007-4.

15. Đoàn Triệu Long-Hồng Thế Vinh (2022), “*Impacts of the fourth industrial revolution on higher Education and teachers responsibilities and ethics in Mountainous areas and ethnic minorities*”, (*Giáo dục trước tác động của cách mạng công nghiệp lần thứ tư và vấn đề đặt ra đối với trách nhiệm và đạo đức nhà giáo khu vực miền núi và dân tộc thiểu số*), Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc tế ICTER 2021, Nxb Đại học Thái Nguyên, ISBN 978604-43-50031-8.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

### I. Tài liệu tiếng Việt

1. Lê Thị Nam An (2021), “Nâng cao đạo đức công vụ của cán bộ, công chức Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Công sản điện tử*: <https://www.tapchiconsan.org.vn/>.
2. Ban Chấp hành Trung ương (2016), Báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 (khóa X), ngày 07/11/2016 về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác phòng, chống tham nhũng, lãng phí, Hà Nội.
3. Ban Chỉ đạo Trung ương về phòng chống tham nhũng (2015), Báo cáo công tác phòng chống tham nhũng trong nhiệm kỳ Đại hội XI, Hà Nội.
4. Báo cáo thống kê số liệu công tác kiểm tra từ nhiệm kỳ 2011-2016 và nhiệm kỳ 2016 - 2021 của Ủy ban Kiểm tra Trung ương.
5. G. Bandzeladze (1985), *Đạo đức học*, Tập 1, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
6. Lê Thị Tuyết Ba (2010), *Ý thức đạo đức trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
7. Lương Gia Ban, Nguyễn Thế Kiệt (2013), *Giáo dục đạo đức mới cho sinh viên trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
8. Hoàng Chí Bảo (2014), “Xây dựng đạo đức người cán bộ hiện nay theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI”, *Tạp chí Phát triển nhân lực*, số 4.
9. Nguyễn Duy Bắc (Chủ biên) (2008), *Sự biến đổi các giá trị văn hóa trong bối cảnh xây dựng kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay*, Nxb Từ điển Bách khoa & Viện Văn hóa, Hà Nội.
10. Tăng Bình - Ái Phương (2020), *Những quy định mới về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền (theo Quy định số 205-QĐ/TW ngày 23/9/2019)*, Nxb Hồng Đức.
11. Phạm Thị Thanh Bình (2020), “Giải pháp nâng cao đạo đức công vụ trong giai đoạn hội nhập”, *Tạp chí Công sản điện tử*: <https://www.tapchiconsan.org.vn/>.
12. Bộ Nội Vụ - Tạp chí Tổ chức Nhà nước (2020), *Giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật.

13. Chính phủ (2018), Báo cáo công tác phòng chống tham nhũng năm 2018.
14. Chính phủ (2018), Quyết định số 1847/QĐ-TTg ngày 27/12/2018 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt đề án văn hóa công vụ.
15. Chính phủ (2016), Báo cáo Tổng kết 10 năm thực hiện Luật Phòng chống tham nhũng, Hà Nội.
16. Ngô Thành Can - Chủ biên (2018), *Công vụ và quản lý thực thi công vụ*, Nxb Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội.
17. Ngô Thành Can - Chủ biên (2019), *Đạo đức công chức trong thực thi công vụ*, Nxb Tư pháp, Hà Nội.
18. Nguyễn Trọng Chuẩn - Nguyễn Văn Phúc (Đồng chủ biên), (2003), *Mấy vấn đề đạo đức trong điều kiện kinh tế thị trường ở nước ta hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
19. Cao Minh Công (2012), *Trách nhiệm công vụ và đạo đức công chức ở nước ta hiện nay*, luận án tiến sĩ Triết học, Học viện Khoa học Xã hội, Hà Nội.
20. Cao Minh Công, Lê Thị Hồng Hải (2022), “Nâng cao sự tận tụy, liêm chính của đội ngũ công chức trong thực thi công vụ”, *Tạp chí Quản lý Nhà nước*, (2), tr.33-38.
21. Đỗ Minh Cương (2009), *Quy hoạch cán bộ lãnh đạo quản lý*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
22. Vũ Trọng Dung, “Tác động của kinh tế thị trường đến đạo đức người cán bộ quản lý”, *Tạp chí Triết học*, số 5, năm 2004.
23. Phạm Hùng Dũng (2015), “Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức cách mạng vào giáo dục đạo đức cho thanh niên Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Triết học*, (9).
24. Thành Duy (2002), “Vai trò của văn hóa đạo đức trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường ở Việt Nam”, *Tạp chí Triết học*, (2).
25. Nguyễn Bá Dương (2016), *Phòng, chống suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên hiện nay*, Nxb Quân đội Nhân dân, Hà Nội.
26. Trần Sỹ Dương (2013), *Tâm lý sản xuất nhỏ ở đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở Đồng bằng Bắc Bộ hiện nay*, Nxb Lý luận chính trị.

27. Trần Sỹ Dương (chủ nhiệm đề tài) (2016), *Sự xuống cấp đạo đức xã hội hiện nay - Vấn đề và giải pháp*, Đề tài khoa học cấp bộ, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.
28. Trần Sỹ Dương (2017), *Vấn đề suy thoái đạo đức của cán bộ, đảng viên từ Đại hội VI đến Đại hội XII, Một số vấn đề triết học trong các văn kiện Đại hội XII của Đảng*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
29. Đoàn Nam Đàn (2020), “Tăng cường giáo dục đạo đức công vụ cho công chức hiện nay”, *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp điện tử*: <http://lapphap.vn/>.
30. Colin Hicks, Robert Gregory và Chris Eichbaum (2004), “Đạo đức và các nguyên tắc đạo đức trong khu vực công”, Tài liệu khoá đào tạo về quản lý công cho giảng viên Học viện Hành chính Quốc gia tại New Zealand, Hà Nội, tr.2-25.
31. Đảng Cộng sản Việt Nam (1986), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI*, Nxb Sự thật, Hà Nội.
32. Đảng Cộng sản Việt Nam (1996), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
33. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
34. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
35. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
36. Đảng Cộng sản Việt Nam (2012), *Văn kiện Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương khóa XI*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
37. Đảng Cộng sản Việt Nam (2014), *Văn kiện Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương khóa XI*, Văn phòng Trung ương, Hà Nội,
38. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
39. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Văn phòng Trung ương, Hà Nội.

40. Đảng Cộng sản Việt Nam (2018), *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Văn phòng Trung ương, Hà Nội.
41. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
42. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập II, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
43. Đảng Cộng sản Việt Nam, Nghị quyết số 33 về “*Xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước*”, ngày 9/6/2014.
44. Đảng bộ tỉnh Bình Định (2020), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Bình Định lần thứ XX, nhiệm kỳ 2020 - 2025*, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Bình Định.
45. Đảng bộ thành phố Đà Nẵng (2020), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ thành phố Đà Nẵng lần thứ XXII, nhiệm kỳ 2020 - 2025*, Văn phòng Thành ủy Đà Nẵng.
46. Đảng bộ tỉnh Khánh Hòa (2020), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Khánh Hòa lần thứ XVIII, nhiệm kỳ 2020 - 2025*, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Khánh Hòa.
47. Đảng bộ tỉnh Quảng Nam (2020), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Quảng Nam lần thứ XXII, nhiệm kỳ 2020 - 2025*, Văn phòng Tỉnh ủy Quảng Nam.
48. Phạm Đình Đạt (2009), *Học thuyết tính thiện của Mạnh Tử với việc giáo dục đạo đức ở nước ta hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
49. Vũ Đình Đắc, Nguyễn Văn Phương (2017), “Một số giải pháp ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống trong cán bộ, đảng viên hiện nay”, *Tạp chí Quốc phòng toàn dân*, (2).
50. Đỗ Phương Đông (2015), “Chính sách trọng dụng và đãi ngộ công chức tài năng”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (12), tr.24-26.



51. Nguyễn Thị Linh Giang (2019), *Văn hóa công sở trong cơ quan hành chính nhà nước ở thành phố Đà Nẵng*, Đề tài khoa học cấp cơ sở, Học viện Chính trị khu vực III.
52. Đinh Ngọc Giang, Hà Văn Luyên (2018), “Đổi mới công tác cán bộ, đòi hỏi từ thực tiễn”, *Báo điện tử Nhân dân cuối tuần*, 2018
53. Tô Tử Hạ, Trần Anh Tuấn, Nguyễn Thị Kim Thảo (2002), *Đạo đức trong nền công vụ*, Nxb Lao động - xã hội, Hà Nội.
54. Phạm Minh Hạc (2005), *Về phát triển toàn diện con người thời kỳ công nghiệp hóa - hiện đại hóa*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
55. Lương Đình Hải (2004), “Mấy vấn đề về phẩm chất đạo đức của cán bộ đảng viên trong thời kỳ đổi mới”, *Tạp chí triết học*, (10), Tr.7-12.
56. Lê Thị Hằng (2014), *Đạo đức công chức và xây dựng đạo đức công chức trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay*, luận án tiến sĩ Triết học, Học viện Khoa học xã hội, Hà Nội.
57. Hồ Trọng Hoài (Chủ nhiệm 2010), *Đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ công chức Việt Nam hiện nay - Thực trạng và giải pháp*, Đề tài trọng điểm cấp Bộ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội. [SEP]
58. Đỗ Minh Hợp (2007), “Tự do và trách nhiệm trong đạo đức học hiện sinh”, *Tạp chí Triết học*, số 12.
59. Đỗ Lan Hiền (2002), “Vấn đề xây dựng đạo đức trong bối cảnh phát triển kinh tế thị trường”, *Tạp chí Triết học*, số 4.
60. Lê Thanh Hiền (2018), “Nhận diện đạo đức kinh doanh trên một số khía cạnh cơ bản”, *Tạp chí Tài chính*, số 12.
61. Vũ Gia Hiền, Nguyễn Đức Hoạt (2007), *Đạo đức trong quản lý hành chính công*, Nxb Lao động, Hà Nội.
62. Nguyễn Văn Hiệp (2019), *Văn hóa công sở trong các cơ quan hành chính nhà nước ở quận Thanh Khê, thành phố Đà Nẵng hiện nay*, Luận văn thạc sĩ Văn hóa, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
63. Bùi Kim Hồng (2009), *Chủ tịch Hồ Chí Minh với công tác tổ chức, cán bộ*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

64. Trịnh Duy Huy (2009), *Xây dựng đạo đức mới trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
65. Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Viện Triết học (2009), *Giáo trình đạo đức học Mác-Lênin*, Nxb Chính trị - Hành chính, Hà Nội.
66. Học viện Hành chính quốc gia (2009), *Tài liệu bồi dưỡng về Quản lý nhà nước Chương trình chuyên viên chính*, Hà Nội.
67. Học viện Hành chính (2013), *Đạo đức công chức trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam*, Kỷ yếu hội thảo, Hà Nội.
68. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2018), *Văn hóa, đạo đức và niềm tin xã hội trước yêu cầu phát triển của đất nước hiện nay*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
69. Nguyễn Hữu Khiển (2003), “Đạo đức công vụ và vấn đề nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ công chức ở nước ta hiện nay”, *Tạp chí Triết học* (10).
70. Nguyễn Hữu Khiển (2007), “Chiến lược Hồ Chí Minh về đào tạo cán bộ, công chức”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, (6), tr.9-11.
71. Nguyễn Thế Kiệt (chủ biên) (2001), *Ảnh hưởng của đạo đức phong kiến trong cán bộ lãnh đạo quản lý của Việt Nam hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
72. Nguyễn Thế Kiệt (2003), *Đạo đức người cán bộ lãnh đạo chính trị trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay - Thực trạng và xu hướng biến động*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp bộ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
73. Nguyễn Thế Kiệt (2012), *Mấy vấn đề đạo đức học Mác xít và xây dựng đạo đức trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội.
74. Nguyễn Thế Kiệt (2012), *Tư tưởng đạo đức Hồ Chí Minh với việc nâng cao đạo đức cách mạng cho cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội.
75. La Quốc Kiệt (2003), *Tu dưỡng đạo đức tư tưởng*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

76. Nguyễn Chí Mỹ (chủ biên 1999), *Sự biến đổi các thang giá trị đạo đức trong nền kinh tế thị trường với việc xây dựng đạo đức mới cho cán bộ quản lý ở nước ta hiện nay* do, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
77. Thái Thị Phương Lan (2020), *Trách nhiệm công vụ của công chức theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn các tỉnh Nam Trung Bộ*, luận án tiến sĩ Luật học, Học viện Khoa học Xã hội, Hà Nội.
78. Lê Thị Lan (2002), “Quan hệ giữa các giá trị truyền thống và hiện đại trong xây dựng đạo đức”, *Tạp chí Triết học*, số 7.
79. Đỗ Thị Ngọc Lan (2013), *Nghiên cứu so sánh quy định về đạo đức công vụ của một số quốc gia và Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
80. Đoàn Triệu Long (2022), *Niềm tin xã hội - Lý luận và thực tiễn*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật.
81. Luật Cán bộ, công chức năm 2008, số 22/2008/QH12 ngày 13/11/2008 được Quốc hội Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua.
82. Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019, số 52/2019/QH14 ngày 25/11/2019 được Quốc hội Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua.
83. Luật Phòng, chống tham nhũng số 36/2018/QH14 ngày 20 tháng 11 năm 2018 của Quốc hội Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.
84. Nguyễn Thị Hải Lê (2023), *Văn hóa biển của người Việt vùng Nam Trung Bộ Việt Nam*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
85. V.I. Lênin (1977), *Toàn tập*, tập 41, Nxb Tiến bộ, Mátxcova.
86. V.I. Lênin (2006), *Toàn tập*, tập 45, Nxb Tiến bộ, Mátxcova.
87. C.Mác và Ph.Ăngghen (2000), *Toàn tập*, T. 2, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
88. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, T. 3, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
89. C.Mác và Ph.Ăngghen (1993), *Toàn tập*, T. 13, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
90. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, T. 19, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
91. C.Mác và Ph.Ăngghen (1994), *Toàn tập*, T. 20, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
92. C.Mác và Ph.Ăngghen (1994), *Toàn tập*, T. 39, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
93. Mác-Ăngghen-Lênin và Xtalin (1976), *Bàn về giáo dục*, Nxb Sự thật, Hà Nội.

94. Lê Quốc Lý (2014), *Đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị ở nước ta*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
95. Văn Thị Thanh Mai (2007), *Góp phần tìm hiểu tư tưởng và đạo đức Hồ Chí Minh*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
96. Hồ Chí Minh - *Toàn tập* (2011), Tập 5, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
97. Hồ Chí Minh - *Toàn tập* (2011), Tập 7, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
98. Hồ Chí Minh - *Toàn tập* (2011), Tập 6, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
99. Hồ Chí Minh - *Toàn tập* (2011), Tập 7, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
100. Hồ Chí Minh - *Toàn tập* (2011), Tập 9, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
101. Hồ Chí Minh - *Toàn tập* (2011), Tập 11, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
102. Hồ Chí Minh - *Toàn tập* (2011), Tập 13, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
103. Hồ Chí Minh - *Toàn tập* (2011), Tập 15, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
104. Ngân hàng Phát triển Châu Á (2004), *Phục vụ và duy trì: cải thiện hành chính công trong một thế giới cạnh tranh*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
105. Từ điển Triết học (2007), Nxb Văn hóa thông tin, Hà Nội.
106. Lê Hữu Nghĩa (2001), *Một số vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện người dân tộc ở Tây Nguyên*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
107. Trần Sỹ Phán (2011), “Thực trạng đạo đức của đội ngũ cán bộ, đảng viên nước ta hiện nay qua văn kiện Đại hội XI của Đảng”, *Tạp chí Triết học*, số 8.
108. Trần Sỹ Phán (2015), “Nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ công chức hiện nay”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, (10).
109. Hoàng Phê (2003), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng, Đà Nẵng.
110. Vũ Văn Phúc - Chủ biên (2011), *Những giải pháp và điều kiện thực hiện phòng, chống suy thoái tư tưởng, đạo đức, lối sống trong cán bộ, đảng viên*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
111. Vũ Văn Phúc (2016) “Phòng, chống suy thoái về tư tưởng, chính trị, đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên là một yêu cầu bức thiết hiện nay”, *Tạp chí Cộng sản điện tử*, ngày 08/7/2016.

112. Vũ Văn Phúc và Ngô Văn Thọ (2012), *Những giải pháp và điều kiện thực hiện phòng, chống suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống trong cán bộ, đảng viên*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
113. Nguyễn Văn Phúc (2001), “Vấn đề xây dựng đạo đức nghề nghiệp trong nền kinh tế thị trường ở nước ta hiện nay”, *Tạp chí Triết học*, (10), tr37.
114. Nguyễn Văn Phúc (2008), “Quan niệm của C.Mác về đạo đức và ý nghĩa của nó đối với sự nghiệp xây dựng nền đạo đức mới Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Triết học*, số 9.
115. Thang Văn Phúc, Nguyễn Minh Phương, Nguyễn Thu Huyền (2004), *Hệ thống công vụ và xu hướng cải cách của một số nước trên thế giới*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
116. Nguyễn Minh Phương (2005), “Xây dựng đội ngũ công chức hành chính nhà nước: Thực trạng và giải pháp”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, (11).
117. Nguyễn Minh Phương (2008), “Nâng cao đạo đức công vụ góp phần đấu tranh phòng chống tham nhũng”, *Tạp chí Giáo dục lý luận chính trị*, (2), tr41.
118. Bùi Đình Phong (chủ biên, 2006), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ*, Nxb Lao động, Hà Nội.
119. Bùi Đình Phong (2008), *Văn hóa, đạo đức trong tư tưởng Hồ Chí Minh*, Nxb Công an Nhân dân, Hà Nội.
120. Trần Văn Phòng (2014), “Tiêu chuẩn đạo đức của người cán bộ lãnh đạo chính trị hiện nay”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, (5), tr87.
121. Lê Khả Phiêu - Chủ biên (2019), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng, chỉnh đốn Đảng và sự vận dụng trong xây dựng Đảng về đạo đức hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
122. Hoàng Đăng Quang và Vũ Thanh Sơn (2022), *Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
123. Quốc hội (2008), *Luật Cán bộ công chức*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
124. Nguyễn Duy Quý (2006), *Đạo đức xã hội ở nước ta hiện nay - Vấn đề và giải pháp*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

125. Trần Việt Quân (2020), “Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức Việt Nam đáp ứng yêu cầu cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, số 10, Tr.21-25.
126. Nguyễn Văn Quỳnh (2016), *Đổi mới công tác xây dựng đội ngũ cán bộ tham mưu của các cơ quan đảng ở Trung ương*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
127. Nguyễn Minh Sản (2009), *Pháp luật về cán bộ, công chức chính quyền cấp xã ở Việt Nam hiện nay - Những vấn đề lý luận và thực tiễn*, Nxb Chính trị - Hành chính, Hà Nội.
128. Nguyễn Quốc Sửu (2013), “Tham nhũng và đạo đức công vụ ở Việt Nam hiện nay”, Tài liệu hội thảo: Đạo đức công chức trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam, Học viện hành chính, Hà Nội.
129. Phạm Hồng Thái, Phạm Thị Giang (2018), “Đạo đức công vụ và mối quan hệ giữa đạo đức công vụ và pháp luật công vụ - Một số khía cạnh lý luận”, *Tạp chí Luật học*, Tập 34, Số 3.
130. Đoàn Quốc Thái (2010), “Bàn thêm về khái niệm “giá trị đạo đức”, *Tạp chí Triết học*, số 12.
131. Nguyễn Đăng Thành - Chủ biên (2012), *Đạo đức công vụ*, Nxb Lao động, Hà Nội.
132. Hoàng Thị Thanh (2016), “Đạo đức môi trường ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Khoa học xã hội*.
133. Đinh Ngọc Thạch (2012), “Chính sách sử dụng cán bộ hợp lý - nhân tố động lực phòng ngừa ngăn chặn suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống”, *Tạp chí Cộng sản*.
134. Ngô Văn Thạo (2010), “Giải pháp nâng cao ý thức trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, đảng viên trong giai đoạn hiện nay”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, số 5.
135. Trần Đình Thắng (2013), *Đảng lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
136. Nguyễn Thị Khoa (2007), “Đạo đức gia đình trong nền kinh tế thị trường”, *Tạp chí Triết học*, số 6.

137. Trương Thị Thông, Lê Kim Việt (2010), *Bệnh quan liêu trong công tác cán bộ ở nước ta hiện nay - Thực trạng, nguyên nhân và giải pháp*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
138. Nguyễn Việt Thông (2016), “Ngăn chặn, đẩy lùi suy thoái về tư tưởng chính trị” *Báo Nhân dân điện tử*, ngày 01 tháng 12.
139. Cao Văn Thống, Trần Duy Hưng (2017) “Ngăn chặn, đẩy lùi những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong tổ chức và của cán bộ, đảng viên”, *Tạp chí Cộng sản điện tử*, ngày 20 tháng 2.
140. Cao Văn Thống - Vũ Trọng Lâm (2020), *Đổi mới và nâng cao chất lượng cán bộ và công tác cán bộ trong giai đoạn mới*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
141. Đinh Văn Thiên (2010), *Nam Trung Bộ - Vùng đất con người*, Nxb Quân đội Nhân dân, Hà Nội.
142. Thủ tướng Chính phủ (2018), *Quyết định về việc phê duyệt Đề án văn hóa công vụ*, <https://luatvietnam.vn/>
143. Tạp chí Tổ chức nhà nước (2021), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ, công tác cán bộ và sự kế thừa, vận dụng vào thực tiễn cách mạng Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
144. Lê Vĩnh Tân (2020), “Đổi mới công tác cán bộ, thực hiện tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức - kết quả và những vấn đề đặt ra”, *Tạp chí Cộng sản*, số 950, Tr.52-58.
145. Trần Văn Tình (2016), “Một số giải pháp nâng cao đạo đức công vụ”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước điện tử*: <https://tcnn.vn/>.
146. Nguyễn Quốc Toàn (2020), *Liên kết vùng trong phát triển kinh tế ở vùng duyên hải Nam Trung Bộ*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia TP. HCM.
147. Đặng Minh Tuấn, Nguyễn Thị Thúy (2004), “Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ và một số vấn đề đặt ra trong giai đoạn hiện nay”, *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, (12), tr.3-10.

148. Trần Anh Tuấn (2011), *Pháp luật về công vụ, công chức của Việt Nam và một số nước trên thế giới*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
149. Võ Thị Tuyền (2012), *Văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính nhà nước của thành phố Đà Nẵng hiện nay*, Luận văn thạc sĩ văn hóa, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
150. Đào Thị Thanh Thủy (2019), *Đánh giá công chức theo kết quả thực thi công vụ*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
151. Phạm Thị Thanh Trà (2022), *Tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ giai đoạn hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
152. Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sầm (2001), *Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
153. Nguyễn Thế Trung (2018), “Công tác quản lý cán bộ, thực trạng và giải pháp”, *Tạp chí Cộng sản*, tháng 4-2018.
154. Mai Xuân Trường (2021), “Đạo đức công vụ: thực trạng, yêu cầu và phương hướng đặt ra về đạo đức công vụ của thành phố Hà Nội”, *Tạp chí Công thương điện tử*, <https://tapchicongthuong.vn/>.
155. Trần Thị Tuyết (2015), “Một số giải pháp cho giáo dục đạo đức ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Triết học*, số 10.
156. Nguyễn Đình Tường (2002), “Một số biểu hiện của sự biến đổi giá trị đạo đức trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay và giải pháp khắc phục”, *Tạp chí Triết học*, số 6.
157. Trương Thị Văn (2014), “Phẩm chất đạo đức cách mạng cán bộ lãnh đạo, quản lý theo tư tưởng Hồ Chí Minh”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (12), tr.2,38.
158. Văn học dân gian Quảng Nam (2001), *Sở Văn hóa Thông tin Quảng Nam*.
159. Bùi Thế Vĩnh (Chủ biên) (2003), *Xây dựng đạo đức cán bộ, công chức Việt Nam trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
160. Viện khoa học xã hội nhân văn quân sự (2006), *Chuẩn mực đạo đức con người Việt Nam hiện nay* của, Nxb Quân đội Nhân dân, Hà Nội.



161. Huỳnh Khái Vinh, *Một số vấn đề về lối sống đạo đức, chuẩn giá trị xã hội*, Nxb Chính trị quốc gia, H. 2001.
162. A.G.Xpirkin (1989), *Triết học xã hội* (gồm 2 tập), Nxb Tuyên huấn, Hà Nội.
163. Nguyễn Như Ý (1999), *Đại từ điển Tiếng Việt*, Nxb Văn hóa Thông tin, Hà Nội.
164. <https://dangbodanang.vn/toisuchinhtri/nangcaotrachnhiemdaoduccongvuc-uacanbocongchuc/id/13792>
165. <https://dangbodanang.vn/tintuc-sukien/toisu-chinhtri/doingucanbocongchucvienchucthanhphodambaokyluatkycuonghanchinh tinhthantrachnhiemdaoduccongvuvakynangnghiepvuchuyenmonngaycangduocnangcao/id/17246>
166. <https://tuoitre.vn/cho-thoi-viec-theo-nguyen-vong-pho-chu-tich-phuong-vu-banh-mi-khong-phai-la-luong-thuc-thuc-pham-20210821101018728.htm>.
167. <https://nhandan.vn/ky-luat-nhieu-can-bo-xa-o-quang-nam-post335080.html>
168. <https://danviet.vn/quang-nam-cach-chuc-lanh-dao-xa-chia-chac-tien-lam-duong-be-tong-7777733086.htm>
169. <https://thoidai.com.vn/quang-nam-ky-luat-cach-chuc-5-lanh-dao-va-can-bo-xa-68098.html&amp;=1>
170. <http://egov.chinhphu.vn/>
171. <https://nhandan.vn/quang-nam-khai-tru-dang-3-can-bo-xa-lien-quan-viec-cap-bia-do-trai-quy-dinh-post740907.html>
172. <https://vtv.vn>: “5 năm qua hơn 2.500 đảng viên bị kỷ luật do tham nhũng”, truy cập ngày 14/3/2021.

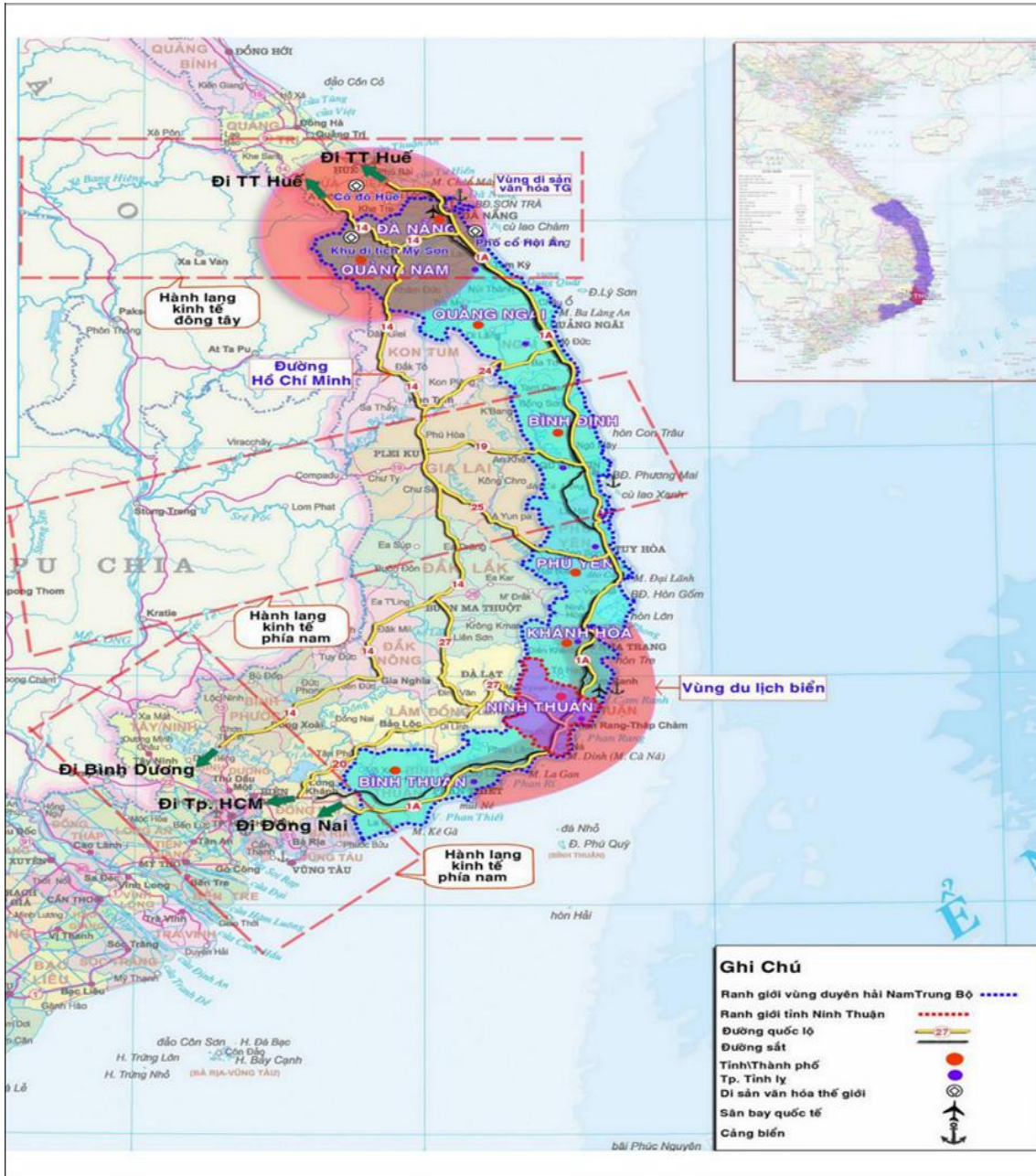
## II. Tài liệu tiếng nước ngoài

1. Berkowitz, Wolfgang Althof & Marvin W. (2006), "Moral education and character education: their relationship and roles in citizenship education", *Journal of Moral Education*, 35, 4, pp. 495 - 518.
2. Carević, Melita, and Kiš Paula (2006), *Morality of administrative officials*, *Pravnik*, 40.
3. David Mar (2006), "Public Administration Reform in Vietnam", *The International Workshop on Public Administration Reform in Vietnam 25 - 26th November 2006, Hanoi*, pp. 15 - 22.
4. Ministry of Education the Peoples Republic of China (2002), *Education in China*.
5. Raga, Kishore (2005), *Impact of accountability and ethics on public service delivery: a South African perspective; learn how South Africa's constitution of 1996, by requiring all government departments to observe particular codes of conduct, is attempting to improve accountability*, *Public Manager*, Summer, pp. 22 - 26.
6. XU Xiao-mei, XU Fu -ming (2009), "Innovative methods of moral education", *Hunan Agricultural Machinery*, 1/2009, pp. 81 - 82.
7. Paul Doumer (2005), *L'Indochine Francaise (souvenirs)*, Vuibert et Nony, Paris.
8. 单柳迎, 阳德华 (2010), 当前中国道德教育的思考, *鸡西大学学报: 综合版*, 10, 3, 53 - 55. Đơn Liễu Nghênh và Dương Đức Hoa (2010), Xem xét giáo dục đạo đức Trung Quốc đương đại, *Báo Đại học Kê Tây*, kỳ thứ 3, tr. 53 - 55.
9. 曹永森, 周义程 (2011), 公务道德建设的实践困境及其排解策略. *陕西行政学院学报*, 25, 1, 5 - 8. Tào Viễn Sâm và Chu Nghĩa Trình (2011), Khó khăn thực tiễn và sách lược giải quyết của xây dựng đạo đức công vụ, *Tạp chí của Học viện hành chính Thiểm Tây, Trung Quốc*, 25, 1, tr. 5 - 8. 75.

# PHỤ LỤC

## Phụ lục 1

### Bản đồ hành chính các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam



**Phụ lục 2****Số lượng cán bộ chủ chốt cấp cơ sở các tỉnh/thành phố****khu vực Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam**

(Tính đến tháng 3 năm 2023)

*Đơn vị: người*

BCH	BTV	Lãnh đạo chủ chốt					
		Bí thư	Phó Bí thư	HĐND		UBND	
				Chủ tịch	Phó chủ tịch	Chủ tịch	Phó Chủ tịch
8904	2856	608	1232	151	155	604	736

*Nguồn: Thống kê của tác giả luận án thông qua số liệu của Ban Tổ chức Tỉnh/Thành ủy: Đà Nẵng, Quảng Nam, Quảng Ngãi, Khánh Hòa cung cấp, năm 2023.*

**Phụ lục 3****Cán bộ chủ chốt cấp cơ sở các tỉnh phân theo độ tuổi****khu vực Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam**

(Tính đến tháng 3 năm 2023)

*Đơn vị: người*

Độ tuổi	BCH	BTV	Lãnh đạo chủ chốt					
			Bí thư	Phó Bí thư	HĐND		UBND	
					Chủ tịch	Phó chủ tịch	Chủ tịch	Phó Chủ tịch
18-35	1512	152	52	60	22	35	50	60
36-45	3808	1180	118	424	184	312	228	368
45-55	3012	1392	344	424	320	220	328	134
Trên 55	580	276	76	140	92	28	36	32

*Nguồn: Thống kê của tác giả luận án thông qua số liệu của Ban Tổ chức Tỉnh/Thành ủy: Đà Nẵng, Quảng Nam, Quảng Ngãi, Khánh Hòa cung cấp, năm 2023.*

**Phụ lục 4****Cán bộ chủ chốt cấp cơ sở các tỉnh phân theo trình độ học vấn  
khu vực Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam**

(Tính đến tháng 3 năm 2023)

*Đơn vị: người*

Trình độ học vấn	BCH	BTV	Lãnh đạo chủ chốt					
			Bí thư	Phó Bí thư	HĐND		UBND	
					Chủ tịch	Phó chủ tịch	Chủ tịch	Phó Chủ tịch
Tiểu học	6	2	0	2	0	2	2	0
Trung học cơ sở	116	16	2	0	0	0	2	0
Trung học phổ thông	8776	2836	604	1228	604	616	600	592

*Nguồn: Thống kê của tác giả luận án thông qua số liệu của Ban Tổ chức  
Tỉnh/Thành ủy: Đà Nẵng, Quảng Nam, Quảng Ngãi, Khánh Hòa  
cung cấp, năm 2023.*

**Phụ lục 5****Cán bộ chủ chốt cấp cơ sở các tỉnh phân theo trình độ chuyên môn nghiệp vụ khu vực Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam**

(Tính đến tháng 3 năm 2023)

*Đơn vị: người*

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ	BCH	BTV	Lãnh đạo chủ chốt					
			Bí thư	Phó Bí thư	HĐND		UBND	
					Chủ tịch	Phó chủ tịch	Chủ tịch	Phó Chủ tịch
Sơ, trung cấp	1048	152	32	72	36	16	4	64
Cao đẳng	200	0	0	20	4	6	0	16
Đại học	7012	2532	500	1028	548	532	564	632
Thạc sĩ trở lên	228	132	76	28	4	8	28	20

*Nguồn: Thống kê của tác giả luận án thông qua số liệu của Ban Tổ chức Tỉnh/Thành ủy: Đà Nẵng, Quảng Nam, Quảng Ngãi, Khánh Hòa cung cấp, năm 2023.*

**Phụ lục 6****Cán bộ chủ chốt cấp cơ sở các tỉnh phân theo trình độ lý luận chính trị  
khu vực Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam**

(Tính đến tháng 3 năm 2023)

*Đơn vị: người*

Trình độ Lý luận chính trị	BCH	BTV	Lãnh đạo chủ chốt					
			Bí thư	Phó Bí thư	HĐND		UBND	
					Chủ tịch	Phó chủ tịch	Chủ tịch	Phó Chủ tịch
Sơ cấp	256	0	0	0	0	0	0	0
Trung cấp	7824	2680	476	1152	576	612	556	732
Cử nhân, cao cấp	192	168	136	48	28	0	48	4

*Nguồn: Thống kê của tác giả luận án thông qua số liệu của Ban Tổ chức Tỉnh/Thành ủy: Đà Nẵng, Quảng Nam, Quảng Ngãi, Khánh Hòa cung cấp, năm 2023.*



**PHIẾU KHẢO SÁT****Đề tài: VẤN ĐỀ ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ VÙNG DUYÊN HẢI NAM TRUNG BỘ VIỆT NAM HIỆN NAY***(Dành cho người dân và cán bộ)*

Bảng hỏi số: .....  
 Ngày phỏng vấn: .....  
 Xã/phường: ..... Huyện/quận: .....  
 Tỉnh/thành phố: .....

*Kính thưa Ông/Bà!*

Nhằm phục vụ cho nghiên cứu đề tài: “*Vấn đề đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay*”, chúng tôi mong muốn có được những thông tin chân thực từ Ông/Bà. Những thông tin Ông/Bà cung cấp sẽ là căn cứ thực tiễn để làm cơ sở cho việc phân tích, đánh giá thực trạng đạo đức công vụ cán bộ chủ chốt ở địa phương, đơn vị nơi Ông/ Bà sinh sống. Trên cơ sở đó, đề xuất những giải pháp để nâng cao đạo đức công vụ của địa phương/đơn vị tốt hơn.

Rất mong Ông/Bà vui lòng dành thời gian trả lời các câu hỏi của chúng tôi. Câu trả lời của Ông/Bà chỉ sử dụng vào mục đích nghiên cứu khoa học và thông tin cá nhân sẽ được giữ kín. Nếu Ông/Bà chọn phương án nào thì đánh dấu (X) ô vuông hoặc khoanh tròn vào cột tương ứng.

Trân trọng cảm ơn sự hợp tác của Ông/Bà!

**Phần I: NỘI DUNG KHẢO SÁT**

**Câu 1: Ông/Bà đã bao giờ nghe đến cụm từ “đạo đức công vụ” chưa?**

1. Có  2. Chưa

**Câu 2: Theo Ông/Bà, các nội dung sau đây đâu là biểu hiện của đạo đức công vụ?**

TT	Nội dung		
		Đúng	Sai
1	Bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với Tổ quốc và Nhân dân	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
2	Tinh thần tận tụy, trung thực, sáng tạo trong thực thi công vụ	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
3	Quan tâm, giúp đỡ đồng nghiệp	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
4	Thái độ, hành vi ứng xử tôn trọng Nhân dân trong thực thi công vụ	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
5	Chủ nghĩa tập thể, tinh thần hợp tác	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
6	Tôn trọng pháp luật, tôn trọng đồng sự trong thực thi công vụ	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
7	Thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư trong thực thi công vụ	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
8	Sử dụng quyền lực để giải quyết công việc	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
9	Dùng mệnh lệnh để thực thi công vụ	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
10	Khác (ghi rõ): .....		

**Câu 3: Theo Ông/Bà vai trò của đạo đức công vụ đối với đối với hoạt động của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở là như thế nào?**

1. Rất quan trọng

3. Không quan trọng

2. Quan trọng

4. Khó trả lời

**Câu 4: Tại địa phương Ông/Bà mức độ biểu hiện đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở thể hiện các nội dung sau như thế nào?**

TT	Nội dung	Mức độ				
		Thấp nhất → cao nhất				
1	Bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với Tổ quốc và Nhân dân	1	2	3	4	5
2	Tinh thần tận tụy, trung thực, sáng tạo trong thực thi công vụ	1	2	3	4	5
3	Quan tâm, giúp đỡ đồng nghiệp	1	2	3	4	5
4	Thái độ, hành vi ứng xử tôn trọng Nhân dân trong thực thi công vụ	1	2	3	4	5
5	Chủ nghĩa tập thể, tinh thần hợp tác	1	2	3	4	5
6	Tôn trọng pháp luật, tôn trọng đồng sự trong thực thi công vụ	1	2	3	4	5
7	Thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư trong thực thi công vụ	1	2	3	4	5
8	Sử dụng quyền lực để giải quyết công việc	1	2	3	4	5
9	Dùng mệnh lệnh để thực thi công vụ	1	2	3	4	5
10	Khác (ghi rõ): .....					

**Câu 5: Tại địa phương Ông/Bà trong đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã có xảy ra những hiện tượng sau không?**

TT	Nội dung		
		Có	Không
1	Thang nhùng, lãng phí của công	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
2	Hách dịch Nhân dân, nhũng nhiễu, không tôn trọng Nhân dân	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
3	Bỏ bê, không quan tâm đến công việc	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
4	Chú trọng đến lợi ích cá nhân	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
5	Không thực hành cần, kiệm, liêm chính, chí công vô tư	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
6	Trong thực thi công vụ thiếu sáng tạo	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
7	Dùng mệnh lệnh để thực thi công vụ, giải quyết công việc	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
8	Suy thoái, biến chất	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
9	Thường xuyên vi phạm quy định về giờ làm việc	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
10	Có biểu hiện dấu hiệu phai nhạt lý tưởng cách mạng, mất kiên định về con đường đi lên chủ nghĩa xã hội	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
11	Cục bộ địa phương, chia rẽ, mất đoàn kết nội bộ	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
12	Không tuân thủ, tôn trọng pháp luật	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
13	Khác (ghi rõ): .....		

**Câu 6: Theo Ông/Bà vai trò của những chủ thể sau đối với việc nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã ở địa phương?**

TT	Nội dung	Mức độ				
		Thấp nhất → cao nhất				
1	Kiểm tra, giám sát, phản ánh của người dân	1	2	3	4	5
2	Vai trò định hướng, hỗ trợ của Nhà nước	1	2	3	4	5
3	Vai trò của cấp ủy, chính quyền địa phương	1	2	3	4	5
4	Vai trò của các tổ chức đoàn thể	1	2	3	4	5
5	Vai trò của gia đình, nhà trường	1	2	3	4	5
6	Khác (ghi rõ): .....					

**Câu 7: Ở địa phương, đơn vị Ông/Bà đã làm những việc gì sau đây để nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở?**

TT	Nội dung	Mức độ				
		Thấp nhất → cao nhất				
1	Tuyên truyền, giáo dục	1	2	3	4	5
2	Mở lớp tập huấn về đạo đức công vụ	1	2	3	4	5
3	Ban hành các quy định ứng xử	1	2	3	4	5
4	Xử lý nghiêm các cá nhân vi phạm	1	2	3	4	5
5	Thực hiện các Nghị quyết, Chỉ thị của Đảng về nâng cao đạo đức cách mạng của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở	1	2	3	4	5
6	Vai trò gương mẫu của người đứng đầu trong nâng cao đạo đức công vụ	1	2	3	4	5
7	Xây dựng môi trường kinh tế, văn hóa, xã hội, môi trường làm việc lành mạnh	1	2	3	4	5
8	Sự giám sát của người dân, của tổ chức đối với hoạt động thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở	1	2	3	4	5
9	Khác (ghi rõ): .....					

**Câu 8: Theo Ông/bà những nguyên nhân nào sau đây khiến cho đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở địa phương còn hạn chế?**

TT	Nội dung	Mức độ Thấp nhất → cao nhất				
		1	2	3	4	5
1	Nhận thức của đội ngũ cán bộ chủ chốt về đạo đức công vụ còn hạn chế	1	2	3	4	5
2	Chính sách của Nhà nước đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở còn hạn chế	1	2	3	4	5
3	Sự tác động của mặt trái kinh tế thị trường	1	2	3	4	5
4	Thực hiện văn hóa công sở	1	2	3	4	5
5	Sự tác động của điều kiện kinh tế - xã hội	1	2	3	4	5
6	Sự tác động của quá trình hội nhập quốc tế	1	2	3	4	5
7	Hệ thống quy phạm pháp luật về đạo đức công vụ còn hạn chế	1	2	3	4	5
8	Vai trò lãnh đạo chỉ đạo, kiểm tra, giám sát của cấp ủy còn lỏng lẻo	1	2	3	4	5
9	Ý thức tự giác của đội ngũ cán bộ chủ chốt	1	2	3	4	5
10	Khác (ghi rõ): .....					

**Câu 9: Ông/Bà đánh giá mức độ quan trọng của những nội dung sau trong nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở địa phương hiện nay?**

TT	Nội dung	Mức độ Thấp nhất → cao nhất				
		1	2	3	4	5
1	Thực hiện nghiêm túc, có hiệu quả các Nghị quyết, Chỉ thị của Đảng về nâng cao đạo đức cách mạng của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở	1	2	3	4	5
2	Tăng cường công tác giáo dục tư tưởng, đạo đức, lối sống, kỷ luật, kỷ cương của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở	1	2	3	4	5
3	Xây dựng môi trường kinh tế, văn hóa, xã hội, môi trường làm việc lành mạnh	1	2	3	4	5
4	Hoàn thiện thể chế giám sát của người dân, của tổ chức đối với hoạt động thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở	1	2	3	4	5
5	Phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở trong việc rèn luyện, nâng cao đạo đức công vụ	1	2	3	4	5
6	Nêu cao vai trò gương mẫu của người đứng đầu trong nâng cao đạo đức công vụ	1	2	3	4	5
7	Ý thức tự giác của đội ngũ cán bộ chủ chốt	1	2	3	4	5
8	Khác (ghi rõ): .....					

**Câu 10: Xin Ông/Bà cho ý kiến đóng góp để có thể nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở địa phương/đơn vị?**

.....

.....

.....

.....

.....

**Phần II: THÔNG TIN CHUNG**

1. Giới tính người trả lời?  1. Nam  2. Nữ
2. Tuổi của Ông/Bà? .....
3. Ông/Bà thuộc dân tộc nào?
  1. Kinh  2. Dân tộc khác (ghi rõ): .....
4. Tín ngưỡng/tôn giáo của Ông/Bà?
 

<input type="checkbox"/> 1. Không tôn giáo <input type="checkbox"/> 2. Thờ tổ tiên <input type="checkbox"/> 3. Phật giáo	<input type="checkbox"/> 4. Công giáo <input type="checkbox"/> 5. Tin lành <input type="checkbox"/> 6. Khác (ghi rõ): .....
--	---
5. Trình độ học vấn của Ông/Bà?
 

<input type="checkbox"/> 1. Tiểu học <input type="checkbox"/> 2. Trung học cơ sở <input type="checkbox"/> 3. Trung học phổ thông	<input type="checkbox"/> 4. Trung cấp <input type="checkbox"/> 5. Cao đẳng, Đại học <input type="checkbox"/> 6. Trên đại học
--	--
6. Nghề nghiệp của Ông/Bà?
 

<input type="checkbox"/> 1. Nông, lâm nghiệp <input type="checkbox"/> 2. Thương mại, dịch vụ <input type="checkbox"/> 3. Công nhân <input type="checkbox"/> 4. Cán bộ, công chức	<input type="checkbox"/> 5. Lao động tự do <input type="checkbox"/> 6. Hưu trí <input type="checkbox"/> 7. Thất nghiệp <input type="checkbox"/> 8. Khác (ghi rõ): .....
---	--
7. Thu nhập bình quân cá nhân/tháng?
 

<input type="checkbox"/> 1. Dưới 3 triệu đồng/tháng <input type="checkbox"/> 2. Từ 3-5 triệu đồng/tháng	<input type="checkbox"/> 4. Từ 5-10 triệu đồng/tháng <input type="checkbox"/> 5. Trên 10 triệu đồng/tháng
--	--

**PHIẾU PHÒNG VẤN SÂU****Đề tài: VẤN ĐỀ ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ VÙNG DUYÊN HẢI NAM TRUNG BỘ VIỆT NAM HIỆN NAY***(Dành cho người dân, và cán bộ)*

Bảng hỏi số: .....

Ngày phỏng vấn: .....

Xã/phường: ..... Huyện/quận: .....

Tỉnh/thành phố.....

*Kính thưa Ông/Bà!*

Nhằm phục vụ cho nghiên cứu đề tài: “*Vấn đề đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay*”, chúng tôi mong muốn có được những thông tin chân thực từ Ông/Bà. Những thông tin Ông/Bà cung cấp sẽ là căn cứ thực tiễn để làm cơ sở cho việc phân tích, đánh giá thực trạng đạo đức công vụ cán bộ chủ chốt ở địa phương, đơn vị nơi Ông/Bà sinh sống. Trên cơ sở đó, đề xuất những giải pháp để nâng cao đạo đức công vụ của địa phương/đơn vị tốt hơn.

Rất mong Ông/Bà vui lòng dành thời gian trả lời các câu hỏi của chúng tôi. Câu trả lời của Ông/Bà chỉ sử dụng vào mục đích nghiên cứu khoa học và thông tin cá nhân sẽ được giữ kín.

Trân trọng cảm ơn sự hợp tác của Ông/Bà!

**Phần I: NỘI DUNG PHÒNG VẤN**

Câu 1: Theo Ông/Bà đạo đức công vụ được thể hiện như thế nào?

Câu 2: Theo Ông/Bà đạo đức công vụ có vai trò như thế nào đối với hoạt động công vụ?

Câu 3: Cán bộ chủ chốt cấp xã/phường nơi ông/bà công tác có biểu hiện dấu hiệu phai nhạt lý tưởng cách mạng, mất kiên định về con đường đi lên chủ nghĩa xã hội không?

Câu 4: Cán bộ chủ chốt cấp xã/phường nơi ông/bà công tác có tinh thần, thái độ thực thi công vụ như thế nào?

Câu 5: Lãnh đạo xã nơi Ông/Bà công tác có thường xuyên dùng mệnh lệnh để thực thi công vụ, giải quyết công việc không?

Câu 6: Lãnh đạo ở xã Ông/Bà công tác có hiện tượng cục bộ địa phương, chia rẽ, mất đoàn kết nội bộ không?

Câu 7: Ông/Bà cho ý kiến đóng góp để có thể nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở địa phương/đơn vị?

## Phần II: THÔNG TIN CHUNG

1. Giới tính người trả lời?  1. Nam  2. Nữ
2. Tuổi của Ông/Bà? .....
3. Ông/Bà thuộc dân tộc nào?
 

<input type="checkbox"/> 1. Kinh	<input type="checkbox"/> 2. Dân tộc khác (ghi rõ):
.....	
4. Tín ngưỡng/tôn giáo của Ông/Bà?
 

<input type="checkbox"/> 1. Không tôn giáo	<input type="checkbox"/> 4. Công giáo
<input type="checkbox"/> 2. Thờ tổ tiên	<input type="checkbox"/> 5. Tin lành
<input type="checkbox"/> 3. Phật giáo	<input type="checkbox"/> 6. Khác (ghi rõ): .....
5. Trình độ học vấn của Ông/Bà?
 

<input type="checkbox"/> 1. Tiểu học	<input type="checkbox"/> 4. Trung cấp
<input type="checkbox"/> 2. Trung học cơ sở	<input type="checkbox"/> 5. Cao đẳng, Đại học
<input type="checkbox"/> 3. Trung học phổ thông	<input type="checkbox"/> 6. Trên đại học
6. Nghề nghiệp của Ông/Bà?
 

<input type="checkbox"/> 1. Nông, lâm nghiệp	<input type="checkbox"/> 5. Lao động tự do
<input type="checkbox"/> 2. Thương mại, dịch vụ	<input type="checkbox"/> 6. Hưu trí
<input type="checkbox"/> 3. Công nhân	<input type="checkbox"/> 7. Thất nghiệp
<input type="checkbox"/> 4. Cán bộ, công chức	<input type="checkbox"/> 8. Khác (ghi rõ):
7. Thu nhập bình quân cá nhân/tháng?
 

<input type="checkbox"/> 1. Dưới 3 triệu đồng/tháng	<input type="checkbox"/> 4. Từ 5-10 triệu đồng/tháng
<input type="checkbox"/> 2. Từ 3-5 triệu đồng/tháng	<input type="checkbox"/> 5. Trên 10 triệu đồng/tháng

## KẾT QUẢ KHẢO SÁT LUẬN ÁN

### I. Cơ cấu mẫu khảo sát

**Bảng 1: Địa phương (phiếu hỏi dành cán bộ công chức)**

		Tần số	Phần trăm	Phần trăm đúng	Phần trăm cộng dồn
Valid	Đà Nẵng	75	25	25	25
	Quảng Nam	75	25	25	50
	Bình Định	75	25	25	75
	Khánh Hòa	75	25	25	100
	Total	300	100.0	100.0	

**Bảng 1a: Địa phương (phiếu hỏi dành cho người dân)**

		Tần số	Phần trăm	Phần trăm đúng	Phần trăm cộng dồn
Valid	Đà Nẵng	75	25	25	25
	Quảng Nam	75	25	25	50
	Bình Định	75	25	25	75
	Khánh Hòa	75	25	25	100
	Total	300	100.0	100.0	

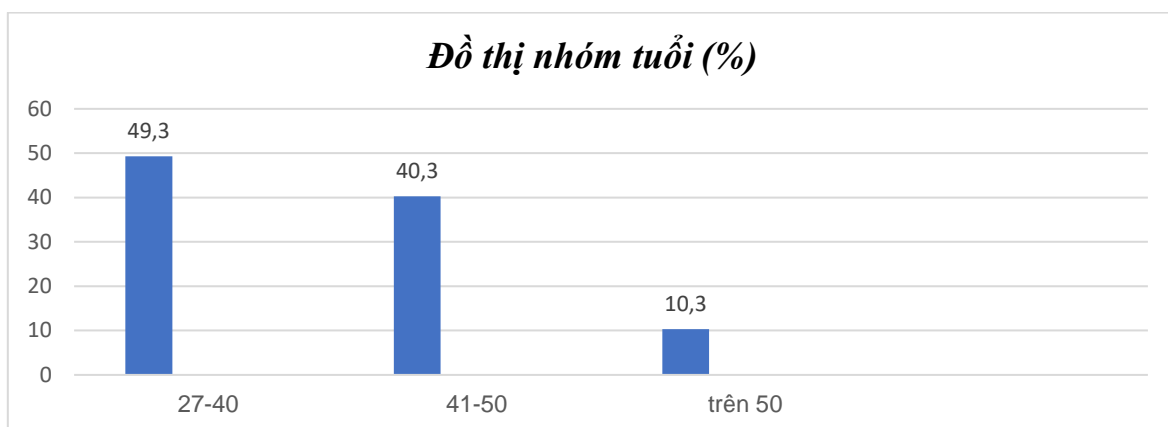
**Bảng 2: Giới tính (phiếu hỏi dành cán bộ công chức)**

		Tần số	Phần trăm	Phần trăm đúng	Phần trăm cộng dồn
Valid	Nam	178	59,3	59,3	59,3
	Nữ	122	40,7	40,7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**Bảng 2a: Giới tính (phiếu hỏi dành cho người dân)**

		Tần số	Phần trăm	Phần trăm đúng	Phần trăm cộng dồn
Valid	Nam	162	54.0	54.0	54.0
	Nữ	138	46.0	46.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	





**Bảng 3: Cơ cấu dân tộc (phiếu cán bộ, công chức)**

		Tần số	Phần trăm	Phần trăm đúng	Phần trăm cộng dồn
Dân tộc	Kinh	279	93	93	93
	Khác	21	0.7	0.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**Bảng 3a: Cơ cấu dân tộc (phiếu người dân)**

		Tần số	Phần trăm	Phần trăm đúng	Phần trăm cộng dồn
Dân tộc	Kinh	257	85,6	85,6	85,6
	Khác	43	14,4	14,4	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**Bảng 4: Cơ cấu tín ngưỡng/tôn giáo**

Đơn vị tính %

		Tần số	Phần trăm	Phần trăm đúng	Phần trăm cộng dồn
Tôn giáo	Không tôn giáo	238	39,6	39,6	39,6
	Thờ Tổ tiên	335	55,8	55,8	95.4
	Công giáo	27	4,6	4,6	100.0
	Total	600	100.0	100.0	

**Bảng 5: Trình độ học vấn (phiếu cán bộ, công chức)**

Đơn vị tính %

		Tần số	Phần trăm	Phần trăm đúng	Phần trăm cộng dồn
	Trung cấp	79	26.3	26.3	26.3
	Cao đẳng, Đại học	154	51.3	51.3	77.6
	Trên Đại học	63	21.1	21.1	98.7
Missing	System	4	1.3	1.3	100
	Total	300	100.0		

**Bảng 5a: Trình độ học vấn (phiếu người dân)**

		Tần số	Phần trăm	Phần trăm đúng	Phần trăm cộng dồn
	THCS	19	6.3	6.3	6.3
	THPT	72	24.0	24.0	30.3
	Trung cấp	89	29.6	29.6	59.9
	Cao đẳng, Đại học	78	26.1	26.1	86.0
	Trên Đại học	37	12.4	12.4	98.4
Missing	System	5	1.6	1.6	100
	Total	300	100.0		

## II. Kết quả khảo sát

**Câu 1: Ông/Bà đã bao giờ nghe đến cụm từ “đạo đức công vụ” chưa?**

		Tần số	Phần trăm	Phần trăm đúng	Phần trăm cộng dồn
Valid	Có	490	81.6	81.6	81.6
	Chưa	110	18.4	18.4	100.0
	Total	600	100.0	100.0	

**Câu 2: Biểu hiện của đạo đức công vụ?**

Nội dung	Đúng	Sai	Tổng
Bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với Tổ quốc và Nhân dân	543	57	600
Tinh thần tận tụy, trung thực, sáng tạo trong thực thi công vụ	462	138	600

Quan tâm, giúp đỡ đồng nghiệp	547	53	600
Thái độ, hành vi ứng xử tôn trọng Nhân dân trong thực thi công vụ	533	67	600
Chủ nghĩa tập thể, tinh thần hợp tác	350	250	600
Tôn trọng pháp luật, tôn trọng đồng sự trong thực thi công vụ	454	146	600
Thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư trong thực thi công vụ	478	122	600
Sử dụng quyền lực để giải quyết công việc	115	485	600
Dùng mệnh lệnh để thực thi công vụ	94	506	600

**Câu 3: Vai trò của đạo đức công vụ đối với đối với hoạt động của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở?**

Nội dung		Tần số	Phần trăm	Phần trăm đúng	Phần trăm cộng dồn
Valid	Rất quan trọng	250	41.6	41.6	41.6
	Quan trọng	276	46.0	46.0	87.6
	Không quan trọng	74	12.4	12.4	100.0
	Khó trả lời	0	0	0	
	Total	600	100.0	100.0	

**Câu 4: Mức độ biểu hiện đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở? (Phiếu cán bộ, công chức)**

Nội dung	Tần số	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Sai số chuẩn
Bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với Tổ quốc và Nhân dân	297	4.3	1.025	1.050
Tinh thần tận tụy, trung thực, sáng tạo trong thực thi công vụ	299	3.8	1.051	1.104
Quan tâm, giúp đỡ đồng nghiệp	300	4.1	1.255	1.576
Thái độ, hành vi ứng xử tôn trọng Nhân dân trong thực thi công vụ	300	3.9	1.092	1.192
Chủ nghĩa tập thể, tinh thần hợp tác	300	4.0	1.056	1.115
Tôn trọng pháp luật, tôn trọng đồng sự trong thực thi công vụ	296	4.4	1.015	1.030

Thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư trong thực thi công vụ	299	4.2	1.188	1.411
Sử dụng quyền lực để giải quyết công việc	300	4.1	1.030	1.062
Dùng mệnh lệnh để thực thi công vụ	298	2.0	1.042	1.086

**Câu 4a: Mức độ biểu hiện đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở? (Phiếu người dân)**

Nội dung	Tần số	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Sai số chuẩn
Bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với Tổ quốc và Nhân dân	295	4.5	1.015	1.031
Tinh thần tận tụy, trung thực, sáng tạo trong thực thi công vụ	299	4.0	.815	.664
Quan tâm, giúp đỡ đồng nghiệp	289	4.0	.752	.566
Thái độ, hành vi ứng xử tôn trọng Nhân dân trong thực thi công vụ	297	3.8	1.187	1.408
Chủ nghĩa tập thể, tinh thần hợp tác	299	4.2	1.130	1.278
Tôn trọng pháp luật, tôn trọng đồng sự trong thực thi công vụ	298	4.5	1.025	1.050
Thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư trong thực thi công vụ	299	4.3	1.088	1.183
Sử dụng quyền lực để giải quyết công việc	300	4.2	1.234	1.522
Dùng mệnh lệnh để thực thi công vụ	289	2.1	1.194	1.426

**Câu 5: Trong đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã có xảy ra những hiện tượng? (phiếu cán bộ, công chức)** *Đơn vị tính: %*

Nội dung	Có	Không	Tổng
Tham nhũng, lãng phí của công	15	85	100
Hách dịch Nhân dân, những nhiễu, không tôn trọng Nhân dân	11	89	100
Bỏ bê, không quan tâm đến công việc	16	84	100
Chú trọng đến lợi ích cá nhân	27	73	100
Không thực hành cần, kiệm, liêm chính, chí công vô tư	10	90	100
Trong thực thi công vụ thiếu sáng tạo	13	87	100
Dùng mệnh lệnh để thực thi công vụ, giải quyết công việc	10	86	100
Suy thoái, biến chất	32	68	100
Thường xuyên vi phạm quy định về giờ làm việc	14	86	100

Có biểu hiện dấu hiệu phai nhạt lý tưởng cách mạng, mất kiên định về con đường đi lên chủ nghĩa xã hội	13	87	100
Cục bộ địa phương, chia rẽ, mất đoàn kết nội bộ	15	85	100
Không tuân thủ, tôn trọng pháp luật	10	90	100

**Câu 5a: Trong đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã có xảy ra những hiện tượng? (phiếu người dân)**

*Đơn vị tính: %*

<b>Nội dung</b>	<b>Có</b>	<b>Không</b>	<b>Tổng</b>
Tham nhũng, lãng phí của công	17	83	100
Hách dịch Nhân dân, nhũng nhiễu, không tôn trọng Nhân dân	13	87	100
Bỏ bê, không quan tâm đến công việc	14	86	100
Chú trọng đến lợi ích cá nhân	32	68	100
Không thực hành cần, kiệm, liêm chính, chí công vô tư	11	89	100
Trong thực thi công vụ thiếu sáng tạo	16	84	100
Dùng mệnh lệnh để thực thi công vụ, giải quyết công việc	14	86	100
Suy thoái, biến chất	28	72	100
Thường xuyên vi phạm quy định về giờ làm việc	12	88	100
Có biểu hiện dấu hiệu phai nhạt lý tưởng cách mạng, mất kiên định về con đường đi lên chủ nghĩa xã hội	15	85	100
Cục bộ địa phương, chia rẽ, mất đoàn kết nội bộ	14	86	100
Không tuân thủ, tôn trọng pháp luật	10	90	100

**Câu 6: Đánh giá vai trò của những chủ thể sau đối với việc nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã ở địa phương?**

<b>Nội dung</b>	<b>Tần số</b>	<b>Trung bình</b>	<b>Độ lệch chuẩn</b>	<b>Sai số chuẩn</b>
Kiểm tra, giám sát, phản ánh của người dân	299	3.5	1.015	1.031
Vai trò định hướng, hỗ trợ của Nhà nước	300	4.1	1.025	1.050
Vai trò của cấp ủy, chính quyền địa phương	289	3.9	1.078	1.180
Vai trò của các tổ chức đoàn thể	298	3.2	1.004	1.202
Vai trò của gia đình, nhà trường	296	3.7	1.110	1.108

**Câu 7: Đánh giá về những việc đã làm đây để nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở?**

<b>Nội dung</b>	Tần số	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Sai số chuẩn
Tuyên truyền, giáo dục	595	3.8	1.025	1.050
Mở lớp tập huấn về đạo đức công vụ	600	2.9	1.088	1.183
Ban hành các quy định ứng xử	589	3.0	1.234	1.522
Xử lý nghiêm các cá nhân vi phạm	597	3.2	1.194	1.426
Thực hiện các Nghị quyết, Chỉ thị của Đảng về nâng cao đạo đức cách mạng của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở	600	3.3	1.025	1.050
Vai trò gương mẫu của người đứng đầu trong nâng cao đạo đức công vụ	595	3.1	.973	.962
Xây dựng môi trường kinh tế, văn hóa, xã hội, môi trường làm việc lành mạnh	592	3.1	.987	.920
Sự giám sát của người dân, của tổ chức đối với hoạt động thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở	600	2.8	.982	.912

**Câu 8: Những nguyên nhân nào sau đây khiến cho đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở địa phương còn hạn chế?**

<b>Nội dung</b>	Tần số	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Sai số chuẩn
Nhận thức của đội ngũ cán bộ chủ chốt về đạo đức công vụ còn hạn chế	597	3.5	.901	.811
Chính sách của Nhà nước đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở còn hạn chế	594	3	.905	.876
Sự tác động của mặt trái kinh tế thị trường	600	3.8	.849	.722
Thực hiện văn hóa công sở	596	3.7	1.139	1.297
Sự tác động của điều kiện kinh tế - xã hội	597	4.0	.921	.848
Sự tác động của quá trình hội nhập quốc tế	600	4.1	.916	.838
Hệ thống quy phạm pháp luật về đạo đức công vụ còn hạn chế	598	3.8	.957	.915
Vai trò lãnh đạo chỉ đạo, kiểm tra, giám sát của cấp ủy còn lỏng lẻo	600	4.3	.978	.956
Ý thức tự giác của đội ngũ cán bộ chủ chốt	596	3.9	1.032	1.066

**Câu 9: Đánh giá mức độ quan trọng của những nội dung sau trong nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở địa phương hiện nay?**

<b>Nội dung</b>	Tần số	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Sai số chuẩn
Thực hiện nghiêm túc, có hiệu quả các Nghị quyết, Chỉ thị của Đảng về nâng cao đạo đức cách mạng của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở	597	4.3	.916	.839
Tăng cường công tác giáo dục tư tưởng, đạo đức, lối sống, kỷ luật, kỷ cương của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở	590	4.5	.850	.723
Xây dựng môi trường kinh tế, văn hóa, xã hội, môi trường làm việc lành mạnh	597	4.2	.692	.479
Hoàn thiện thể chế giám sát của người dân, của tổ chức đối với hoạt động thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở	597	4.1	.652	.425
Phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở trong việc rèn luyện, nâng cao đạo đức công vụ	599	4.5	.704	.496
Nêu cao vai trò gương mẫu của người đứng đầu trong nâng cao đạo đức công vụ	594	4.4	.604	.365
Ý thức tự giác của đội ngũ cán bộ chủ chốt	600	4.3	.753	.567