

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

HÀ NỘI - 2024

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

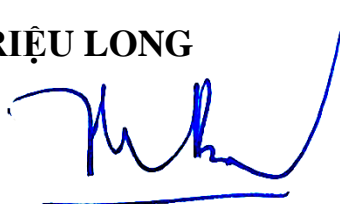
LUẬN ÁN TIẾN SĨ

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

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. Tất cả số liệu và kết quả được trình bày trong luận án đều có nguồn gốc rõ ràng, được trích dẫn đầy đủ và đảm bảo tính trung thực.

**Tác giả luận án**



---

**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	19
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	30
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	44
<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>	49
2.1. Đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở	49
2.2. Vai trò của đạo đức công vụ đối với hoạt động của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở	68
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	75
<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>	87
3.1. Khái lược về đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay	87
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	91

<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>	132
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	132
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	140
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	151
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	162
<b>KẾT LUẬN</b>	170
<b>DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN</b>	173
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO</b>	175
<b>PHỤ LỤC</b>	190

## DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ

	<i>Trang</i>
Biểu đồ 3.1: 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	92
Biểu đồ 3.2: 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	94
Biểu đồ 3.3: 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	98
Biểu đồ 3.4: Mức độ biểu hiện về tiêu chí “Trong thực thi công vụ thiếu sáng tạo”	103
Biểu đồ 3.5: Mức độ biểu hiện về hiện tượng “Không thực hành cần, kiệm, liêm chính, chí công vô tư”	106
Biểu đồ 3.6: Mức độ biểu hiện về hiện tượng “Cục bộ địa phương, chia rẽ, mất đoàn kết nội bộ”	120
Biểu đồ 3.7: Mức độ biểu hiện về hiện tượng “Không tuân thủ, tôn trọng pháp luật”	121
Biểu đồ 3.8: Mức độ biểu hiện về hiện tượng “Hách dịch Nhân dân, những nhiễu, không tôn trọng Nhân dân”	122
Biểu đồ 3.9: Mức độ biểu hiện về “Dùng mệnh lệnh để thực thi công vụ, giải quyết công việc”	123

## DANH MỤC CÁC PHỤ LỤC

Phụ lục 1: Bản đồ hành chính các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam	190
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	191
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	192
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	193
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	194
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	195

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Để nền hành chính hoạt động hiệu quả, chất lượng và có tính bền vững, đội ngũ cán bộ, công chức phải có trình độ chuyên môn cao, năng lực vượt trội và phẩm chất đạo đức vững vàng. Chính vì vậy, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn coi công tác cán bộ là yếu tố then chốt trong việc xây dựng Đảng và chính quyền. Người khẳng định: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc” và cho rằng thành công hay thất bại của mọi công việc đều phụ thuộc vào chất lượng cán bộ. Theo Người, đạo đức là yếu tố cốt lõi của người cán bộ cách mạng, ví như “sông có nguồn mới có nước, cây có gốc mới phát triển”, không có đạo đức, dù tài giỏi đến đâu, cán bộ cũng không thể lãnh đạo nhân dân. Nhận thức sâu sắc về tầm quan trọng của đạo đức trong công tác cán bộ, Đảng và Nhà nước ta luôn chú trọng giáo dục, rèn luyện phẩm chất đạo đức cho đội ngũ cán bộ. Chính nhờ đó, đội ngũ cán bộ của chúng ta đã có đủ bản lĩnh chính trị, phẩm hạnh và năng lực để đáp ứng yêu cầu công việc, thực hiện thành công các nhiệm vụ cách mạng qua từng giai đoạn lịch sử. Hệ thống chính trị cũng vì thế mà ngày càng vững mạnh, đáp ứng được kỳ vọng của nhân dân.

Hiện nay, toàn Đảng và toàn dân tộc Việt Nam đang đoàn kết, phát huy ý chí, khát vọng và sức mạnh đại đoàn kết dân tộc để đẩy mạnh công cuộc đổi mới toàn diện, đồng bộ. Mục tiêu là bảo vệ vững chắc Tổ quốc xã hội chủ nghĩa, giữ gìn môi trường hòa bình, ổn định và độc lập; đồng thời phấn đấu đưa đất nước trở thành một quốc gia công nghiệp hiện đại. Cụ thể, đến năm 2030, Việt Nam sẽ là một nước đang phát triển, có công nghiệp hiện đại và thu nhập trung bình cao. Tầm nhìn dài hạn là đến năm 2045, đất nước ta sẽ trở thành một quốc gia phát triển với thu nhập cao. Để đạt được những mục tiêu quan trọng này, yếu tố quyết định đầu tiên là phải xây dựng một đội ngũ cán bộ có đủ phẩm chất, năng lực và trình độ, trong đó đội ngũ cán bộ chủ chốt ở cấp cơ sở đóng vai trò then chốt. Tuy nhiên, công tác xây dựng và đổi mới đội ngũ cán bộ, đặc biệt là cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vẫn còn tồn tại những bất cập. Một bộ phận cán bộ, đảng viên hiện nay có biểu hiện phai nhạt lý tưởng, suy giảm ý chí, ngại khó, ngại khổ, và



có dấu hiệu suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống. Thậm chí, một số người còn có biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”. Chính vì vậy, trong Văn kiện Đại hội XIII, Đảng ta đã đặc biệt nhấn mạnh việc xây dựng đạo đức cách mạng cho cán bộ, đảng viên. Đảng yêu cầu “ngăn chặn và đẩy lùi hiệu quả tình trạng suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống”, và những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”. “Điều này phải gắn liền với việc đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, phát huy vai trò nêu gương của cán bộ, đảng viên, đặc biệt là cán bộ lãnh đạo”. Cán bộ càng ở chức vụ cao càng phải gương mẫu, thực hiện tốt các nguyên tắc của Đảng và pháp luật của Nhà nước, đồng thời dũng cảm trong việc đối diện và giải quyết các khó khăn, thử thách, với tinh thần sáng tạo và quyết liệt vì lợi ích chung.

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, 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, quan hệ đạo đức công vụ,... Những hạn chế đó dẫn đến tình trạng phai nhạt lý tưởng cách mạng, mất kiên định về mục tiêu chính trị; tinh thần tận tụy, trung thực, sáng tạo trong thực thi công vụ chưa cao; tham nhũng, nhận hối lộ, bòn rút của công vẫn diễn ra; 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 chưa cao; thái độ độc đoán, chuyên quyền trong làm việc vẫn còn tồn tại; 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 và hiệu quả

hoạt động của bộ máy hành chính. Điều này không chỉ làm suy giảm hình ảnh của người cán bộ mà còn gây mất niềm tin của quần chúng vào bộ máy nhà nước và sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam.

Để khắc phục những hạn chế đó và đáp ứng yêu cầu xây dựng một nền hành chính hiện đại, việc nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở tại các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ là vô cùng 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 góc 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 khung lý luận 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.
- Phân tích 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 hiện nay và vấn đề đặt ra cần giải quyết.
- 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 này được thực hiện dựa trên cơ sở 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 nhằm thu thập, phân tích và đánh giá vấn đề một cách toàn diện. Các phương pháp nghiên cứu được sử dụng trong luận án bao gồm:

- *Phương pháp phân tích tài liệu*

Phương pháp này được sử dụng để thu thập và nghiên cứu các tài liệu có liên quan đến đề tài nghiên cứu. Dữ liệu thu thập được từ nhiều nguồn tài liệu phong phú, bao gồm các 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, và 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”. Bên cạnh đó, các tài liệu từ sách, báo, tạp chí chuyên ngành, báo cáo khoa học của các đề tài nghiên cứu có liên quan, Niên giám thống kê hàng năm của Tổng cục Thống kê, cũng như các báo cáo của cơ quan quản lý, các tổ chức chính trị - xã hội, đều được sử dụng để cung cấp cái nhìn sâu sắc về thực trạng đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ hiện nay.

- *Phương pháp lịch sử - lôgic*: Phương pháp này được áp dụng để phân tích, làm rõ mối liên hệ giữa các sự kiện, quá trình và xu hướng phát triển của đạo đức công vụ ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ. Việc sử dụng phương pháp lịch sử - lôgic giúp luận án xây dựng được cơ sở lý luận vững chắc, đồng thời làm rõ các vấn đề thực tiễn đặt ra trong nghiên cứu.

- *Phương pháp phân tích và tổng hợp*: Phương pháp này giúp tác giả phân tích và làm rõ các vấn đề nghiên cứu cụ thể. Sau khi phân tích, tác giả sử dụng phương pháp tổng hợp để khái quát, hệ thống hóa các vấn đề đã được nghiên cứu, từ đó rút ra kết luận và đề xuất các giải pháp thích hợp.

- *Phương pháp quan sát thực tế*: Phương pháp quan sát thực tế được áp dụng thông qua việc nghiên cứu hành vi và cách thức ứng xử trong thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở tại các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ. Thông qua việc quan sát các tình huống thực tế, tác giả thu thập được những dữ liệu quan trọng để đánh giá một cách sinh động và chính xác về tình hình đạo đức công vụ trong khu vực nghiên cứu.

- *Phương pháp khảo sát xã hội học/điều tra bằng bảng hỏi*: Phương pháp này được sử dụng để thu thập thông tin từ một lượng lớn đối tượng nghiên cứu, giúp tác giả có cái nhìn tổng thể về thực trạng đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Các bảng hỏi được thiết kế để khảo sát một cách chi tiết về quan điểm, đánh giá và phản hồi của người dân, cán bộ, công chức đối với vấn đề này.

- *Phương pháp phỏng vấn sâu*: Để thu thập thông tin chi tiết hơn, tác giả tiến hành phỏng vấn sâu với 40 cán bộ, công chức và người dân ở bốn tỉnh, thành phố trong vùng Duyên hải Nam Trung Bộ (gồm thành phố Đà Nẵng, tỉnh Quảng Nam, tỉnh Bình Định và tỉnh Khánh Hòa). Qua những cuộc phỏng vấn này, tác giả thu thập được thông tin quý báu để đánh giá cụ thể về đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, từ đó làm rõ hơn các yếu tố tác động và các vấn đề cần giải quyết.

Những phương pháp này kết hợp với nhau, giúp luận án xây dựng được cơ sở lý luận và thực tiễn vững chắc, cung cấp cái nhìn toàn diện về vấn đề nghiên cứu, đồng thời đề xuất các giải pháp khả thi nhằm nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ.

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

*Thứ nhất*, luận án được xây dựng với tính hệ thống và khái quát, nhằm làm sáng tỏ những vấn đề lý luận liên quan đến đạo đức công vụ, đặc biệt là đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Luận án phân tích và làm rõ một số khái niệm cơ bản, như: đạo đức, cán bộ chủ chốt, cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, và đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Những khái niệm này không chỉ giúp xác định phạm vi nghiên cứu mà còn làm rõ những đặc điểm riêng biệt của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, bao gồm cả cấu trúc và vai trò của đạo đức công vụ trong hoạt động của họ. Bên cạnh đó, việc 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 là một phần quan trọng, giúp xác định những vấn đề cần giải quyết trong bối cảnh thực tiễn hiện nay.

*Thứ hai*, luận án đi sâu phân tích 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, được xem xét từ ba góc độ chủ yếu: (1) vấn đề ý thức đạo đức công vụ, (2) vấn đề thái độ đạo đức công vụ và (3) vấn đề quan hệ đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt. Mỗi khía cạnh này đều phản ánh những vấn đề nảy sinh trong quá trình thực thi công vụ, từ đó giúp chúng ta hiểu rõ hơn về thực trạng và các yếu tố ảnh hưởng đến đạo đức công vụ tại cấp cơ sở. Đồng thời, luận án

cũng chỉ rõ nguyên nhân của những hạn chế hiện có và xác định các vấn đề cần phải được giải quyết để cải thiện tình hình.

*Thứ ba*, luận án đề xuất các giải pháp cơ bản để khắc phục những hạn chế và nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ trong thời gian tới. Các giải pháp này bao gồm: (1) Tăng cường công tác giáo dục đạo đức công vụ, tập trung vào việc nâng cao nhận thức và trách nhiệm của đội ngũ cán bộ chủ chốt; (2) Hoàn thiện thể chế và chính sách về đạo đức công vụ để đảm bảo tính pháp lý và khả thi trong việc thực thi công vụ; (3) Xây dựng văn hóa công sở, khuyến khích tích cực, chủ động và sáng tạo trong việc rèn luyện đạo đức công vụ; (4) Nâng cao hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát đối với hoạt động thực thi công vụ của cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, nhằm đảm bảo việc thực hiện công vụ đúng đắn và hiệu quả. Những giải pháp này không chỉ góp phần cải thiện đạo đức công vụ mà còn tạo nền tảng vững chắc cho việc phát triển một nền hành chính trong sạch, hiệu quả, đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp đổi mới và phát triển đất nước.

## **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 không chỉ góp phần làm sáng tỏ vấn đề đạo đức công vụ nói chung, mà còn cung cấp những nhận thức sâu sắc về đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam. Đây sẽ là tài liệu hữu ích khi tìm hiểu về vấn đề này từ cả góc độ lý luận và thực tiễn.

## **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 cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng đã thu hút sự quan tâm của nhiều tác giả. Các công trình khoa học tiếp cận và nghiên cứu vấn đề này từ các góc độ khác nhau, đóng góp quan trọng vào việc làm sáng tỏ lý luận và thực tiễn về đạo đức công vụ trong hệ thống hành chính. Một số công trình tiêu biểu có thể kể đến là:

G.Bandzeladze (1985) với công trình “*Đạo đức học*” [6], đã phân tích sâu về vai trò của đạo đức trong xã hội, làm rõ mối quan hệ giữa đạo đức với “tính người”. Theo tác giả, đạo đức bắt nguồn từ mối quan hệ của con người với chính bản thân mình và với người khác. Trong mỗi quan hệ này, đạo đức không chỉ là sự tuân thủ những chuẩn mực xã hội mà còn là sự quan tâm tự nguyện và tự giác đến lợi ích của cộng đồng. Bandzeladze cho rằng bản chất của đạo đức chính là sự từ bỏ lợi ích cá nhân vì lợi ích chung, một đặc điểm phân biệt con người với các loài động vật, và cũng chính là nền tảng tạo dựng mối quan hệ tốt đẹp trong xã hội.

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*” [76], đã bàn về tác động của đạo đức phong kiến đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo và quản lý, đặc biệt là những ảnh hưởng tiêu cực. Công trình chỉ ra rằng, mặc dù có nhiều yếu tố tác động đến đạo đức của đội ngũ cán bộ này, song những ảnh hưởng của đạo đức phong kiến vẫn còn tồn tại, thể hiện qua tư tưởng đẳng cấp, phân biệt ngôi thứ, hiếu danh, cục bộ địa phương và sự phân biệt giới tính. Những yếu tố này không chỉ ảnh hưởng đến tính chuyên nghiệp trong công tác mà còn cản trở quá trình xây dựng một nền hành chính công bằng và hiệu quả.

Nhóm tác giả Tô Tử Hạ, Trần Anh Tuấn, Nguyễn Thị Kim Thảo (2002) trong cuốn sách “*Đạo đức trong nền công vụ*” [56] đã thực hiện một cuộc nghiên cứu sâu sắc về đạo đức trong nền công vụ, không chỉ ở Việt Nam mà còn ở một số quốc gia khác trên thế giới. Các tác giả đã làm rõ các chuẩn mực đạo đức của cán bộ công chức trong thực thi công vụ, bao gồm những yếu tố cốt lõi như phẩm chất chính trị, năng lực quản lý, trình độ chuyên môn, và hiệu quả công tác. Bên cạnh đó, nhóm tác giả cũng đề cập đến những thực trạng của công tác đạo đức trong nền công vụ, đồng thời đưa ra các biện pháp và sáng kiến nhằm nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức, đặc biệt trong bối cảnh chống tham nhũng và xây dựng một nền công vụ trong sạch, vững mạnh.

Một trong những đóng góp quan trọng của cuốn sách là phân tích thực trạng đạo đức công vụ ở các quốc gia Đông Nam Á, bao gồm Brunei Darussalam, Campuchia, Lào, Malaysia, Myanmar, Philippines, Singapore và Thái Lan, qua đó rút ra những bài học kinh nghiệm và sáng kiến cho Việt Nam. Đặc biệt, các tác giả đã nhấn mạnh sự cần thiết phải xây dựng đạo đức công vụ gắn liền với đặc điểm dân tộc và tính giai cấp, phản ánh mối quan hệ biện chứng giữa đạo đức cá nhân và lợi ích cộng đồng. Các nguyên tắc cơ bản được đưa ra bao gồm phẩm chất chính trị, năng lực quản lý, trình độ chuyên môn, và hiệu quả công tác. Những nguyên tắc này không chỉ là nền tảng của đạo đức công vụ mà còn đóng vai trò then chốt trong việc xác lập chuẩn mực hành chính công trong xã hội. Cuốn sách này trở thành tài liệu tham khảo quý giá 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* [77], đã đề cập đến một chủ đề quan trọng về đạo đức của cán bộ lãnh đạo chính trị trong bối cảnh kinh tế thị trường ở Việt Nam. Tác phẩm này gồm gần 30 bài viết của các nhà khoa học, đã phân tích nhiều khía cạnh về đạo đức của người cán bộ lãnh đạo chính trị, như vai trò và tiêu chí đạo đức, cũng như tác động của kinh tế thị trường đến đạo đức của đội ngũ lãnh đạo.



Công trình làm rõ những biểu hiện tích cực và tiêu cực của đạo đức trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo chính trị, đồng thời chỉ ra xu hướng biến động và các yếu tố tác động đến sự thay đổi này. Tác phẩm này có giá trị lớn đối với việc hiểu sâu hơn về sự biến động của đạo đức trong môi trường chính trị, từ đó đóng góp vào việc định hình các chuẩn mực đạo đức cho cán bộ lãnh đạo trong điều kiện hiện nay.

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*” [120], đã nghiên cứu sâu về hệ thống công vụ và xu hướng cải cách hành chính ở tám quốc gia có nền kinh tế phát triển cao, bao gồm Trung Quốc, Thái Lan, Nhật Bản, Nga, Pháp, Đức, Anh và Mỹ. Các tác giả đã phân tích chi tiết về tổ chức nhà nước, bộ máy hành chính, và lịch sử nền công vụ của mỗi quốc gia, đặc biệt là các chế độ quản lý công chức, bao gồm tuyển chọn, đào tạo, đánh giá, lương bổng, phụ cấp, sử dụng nhân tài và công tác chống tham nhũng. Mỗi quốc gia được nghiên cứu từ một góc độ cụ thể, giúp làm rõ những mô hình quản lý công chức hiệu quả, từ đó rút ra những bài học kinh nghiệm quý giá cho công tác cải cách nền công vụ ở Việt Nam. Công trình này đóng góp quan trọng vào việc nghiên cứu cải cách nền công vụ và giúp tác giả luận án có thêm cơ sở lý luận vững chắc trong việc xây dựng các giải pháp nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ công chức tại Việt Nam.

Vũ Gia Hiền (2007) với cuốn sách “*Đạo đức trong quản lý hành chính công*” [65] 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*” [132], đã thực hiện một cuộc phân tích toàn diện về khái niệm và vai trò của đội ngũ cán bộ, công chức tại cấp xã trong hệ thống chính quyền. Tác giả làm rõ đặc điểm của cán bộ công chức cấp xã, vị trí và tầm quan trọng của họ trong việc xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam. Với sự nhấn mạnh vào đặc điểm pháp lý của cán bộ, công chức chính quyền cấp xã, tác giả đã chỉ ra mối quan hệ giữa pháp luật và các yếu tố quản lý, tuyển dụng, sử dụng đội ngũ cán bộ này. Ngoài ra, tác giả cũng nghiên cứu sâu về các phương diện như đào tạo, bồi dưỡng, quyền lợi và nghĩa vụ của cán bộ, công chức, cùng với chế độ khen thưởng, kỷ luật, cũng như các chính sách liên quan đến đội ngũ này. Đặc biệt, cuốn sách còn phân tích vai trò của pháp luật trong việc điều chỉnh và nâng cao hiệu quả công tác của cán bộ, công chức cấp xã trong quá trình xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền ở Việt Nam. Bằng việc tổng kết kinh nghiệm cải cách pháp luật về cán bộ công chức tại một số quốc gia như Trung Quốc, Nhật Bản và Philippines, tác giả đã mở ra những gợi mở về các giải pháp pháp lý phù hợp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý đội ngũ cán bộ cấp xã tại Việt Nam.

Tác giả Bùi Kim Hồng (2009) trong công trình “*Chủ tịch Hồ Chí Minh với công tác tổ chức, cán bộ*” [68] đã có nhiều nghiên cứu đặc sắc về công tác tổ chức, cán bộ trong tư tưởng Hồ Chí Minh. Cuốn sách tập trung nghiên cứu những quan niệm, lý luận và chỉ dẫn của Hồ Chí Minh đối với công tác cán bộ, từ việc đào tạo, sử dụng cho đến việc bố trí và quản lý đội ngũ cán bộ công chức. Tác giả đã sưu tầm nhiều lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh và hệ thống hóa chúng thành các nội dung quan trọng trong công tác cán bộ, như tiêu chuẩn về phẩm chất và năng lực của người cán bộ cách mạng. Bằng cách phân tích các quan điểm này, tác giả làm rõ các nguyên tắc, phương pháp mà Chủ tịch Hồ Chí Minh đề xuất để xây dựng đội ngũ cán bộ vững mạnh, có khả năng đáp ứng yêu cầu của cách mạng và sự phát triển của đất nước. Một trong những điểm nổi bật trong nghiên cứu của Bùi Kim Hồng là việc phân tích về “giặc nội xâm” mà Chủ

tịch Hồ Chí Minh cảnh báo, một thách thức lớn đối với công tác tổ chức cán bộ, và vai trò của việc kiểm tra, giám sát trong việc duy trì tính liêm chính và trong sạch của đội ngũ cán bộ công chức. Tác giả cũng luận giải về tầm quan trọng của việc học tập và rèn luyện để cán bộ không chỉ làm việc hiệu quả mà còn phát triển toàn diện về đạo đức và nhân cách. Những nghiên cứu này không chỉ giúp người đọc nhận thức sâu sắc hơn về tư tưởng Hồ Chí Minh trong công tác cán bộ mà còn cung cấp nền tảng lý luận vững chắc cho các nghiên cứu tiếp theo, đặc biệt trong việc xây dựng đội ngũ công chức, với trọng tâm là nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về quy trình xây dựng đội ngũ công chức - một vấn đề quan trọng trong việc thực hiện các cải cách hành chính và nâng cao chất lượng công tác công vụ ở Việt Nam.

Công trình *“Nghiên cứu so sánh quy định về đạo đức công vụ của một số quốc gia và Việt Nam”* [84] do Đỗ Thị Ngọc Lan làm chủ biên là một tài liệu quan trọng trong việc hệ thống hóa và phân tích các quy định về đạo đức công vụ trên thế giới, đặc biệt là trong bối cảnh Việt Nam. Cuốn sách, với ba chương nghiên cứu sâu sắc, đóng vai trò là một nghiên cứu điển hình để tìm hiểu những khái niệm cơ bản về đạo đức công vụ, đồng thời làm nổi bật sự khác biệt và tương đồng trong các nền hành chính của các quốc gia như Nhật Bản, Hoa Kỳ, Niu Dilân, Singapore. Những tổng kết từ công trình này trở thành tài liệu tham khảo có giá trị không chỉ trong việc xây dựng lý thuyết về đạo đức công vụ, mà còn trong việc áp dụng vào thực tiễn công tác quản lý hành chính tại Việt Nam. Chương đầu tiên của công trình là sự tổng hợp những quan niệm khác nhau về đạo đức công vụ tại các quốc gia nêu trên. Việc nghiên cứu các mô hình và quy định về đạo đức công vụ từ các nền hành chính khác nhau không chỉ là một nghiên cứu so sánh, mà còn là một sự phản ánh về cách thức mà mỗi quốc gia xây dựng và duy trì những nguyên tắc đạo đức trong quản lý công. Sự khác biệt trong các quan niệm về đạo đức công vụ ở từng quốc gia không chỉ phản ánh sự đa dạng trong hệ thống chính trị, mà còn thể hiện đặc thù văn hóa, lịch sử và xu hướng phát triển xã hội của mỗi đất nước.

Nguyễn Hữu Khiển (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*” [74] đã phân tích và chỉ rõ sự cần thiết phải nâng cao đạo đức công vụ tại Việt Nam. Tác giả nhấn mạnh ba lý do chính để thúc đẩy việc nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức nước ta. Thứ nhất, vì đội ngũ này có vai trò then chốt trong sự nghiệp cách mạng, khi họ là những người thực thi các quyết sách, chính sách của Đảng và Nhà nước. Thứ hai, sự cần thiết này xuất phát từ thực trạng đạo đức của đội ngũ cán bộ công chức hiện nay, vốn còn tồn tại nhiều yếu tố tiêu cực như tham nhũng, lạm dụng quyền lực, thiếu trách nhiệm trong công vụ. Thứ ba, yêu cầu nhiệm vụ mới của cách mạng đòi hỏi đội ngũ cán bộ công chức phải có phẩm chất đạo đức vững vàng, kiên định, và không ngừng tự hoàn thiện trong bối cảnh đất nước ngày càng hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới.

Nguyễn Đăng Thành (2012) với sách “*Giáo trình Đạo đức công vụ*” [136], đã đi sâu vào việc phân tích các khía cạnh khác nhau của đạo đức công vụ. Theo tác giả, đạo đức công vụ không chỉ được hình thành từ đạo đức cá nhân của công chức, mà còn từ các yếu tố xã hội, nghề nghiệp đặc thù và các giá trị đạo đức cần thiết trong việc thực thi công vụ. Điều này đồng nghĩa với việc đạo đức công vụ không phải là một khái niệm đơn giản, mà là sự tổng hợp và hòa quyện của nhiều giá trị văn hóa, xã hội và nghề nghiệp. Công chức không chỉ phải có trách nhiệm trong công việc, mà còn phải chịu trách nhiệm với xã hội, thể hiện qua lối sống, hành vi và thái độ trong công việc.

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*” [22], đã đặt vấn đề về trách nhiệm công vụ và mối liên hệ giữa đạo đức công vụ với hiệu quả thực thi công vụ. Ông khẳng định rằng công chức nhà nước phải phục vụ nhân dân bằng tinh thần liêm chính, tôn trọng ý kiến nhân dân, và phải chịu sự giám sát từ cộng đồng. Đặc biệt, ông nhấn mạnh rằng đạo đức công vụ không chỉ nằm ở việc tuân thủ các quy định pháp lý, mà còn thể hiện qua sự tự giác và lương tâm của mỗi công chức trong quá trình thực thi công vụ. Tác giả cũng chỉ rõ rằng, việc đấu

tranh chống lại các hiện tượng tiêu cực như quan liêu, tham nhũng, hách dịch, và cửa quyền là nhiệm vụ không thể thiếu trong việc nâng cao đạo đức công vụ.

Trần Văn Phòng (2014) trong bài viết “*Tiêu chuẩn đạo đức của người cán bộ lãnh đạo chính trị hiện nay*” [125] đã mở rộng phạm vi nghiên cứu đạo đức công vụ sang đối tượng cán bộ lãnh đạo chính trị. Tác giả cho rằng, trong bối cảnh chính trị - hành chính hiện nay, người lãnh đạo không chỉ cần có bản lĩnh chính trị vững vàng mà còn phải là tấm gương mẫu mực về đạo đức, với phong cách lãnh đạo dân chủ, lối sống lành mạnh và tinh thần cách mạng. Cán bộ lãnh đạo phải luôn giữ vững các nguyên tắc đạo đức, không chỉ trong công việc mà còn trong các mối quan hệ xã hội, vì đạo đức của họ quyết định trực tiếp đến sự ổn định và phát triển của nền chính trị, hành chính, và thậm chí là sinh mệnh của Đảng.

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*” [163], đã làm rõ một cách sâu sắc tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức cách mạng, đặc biệt là đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý. Tác giả khẳng định, trong tư tưởng Hồ Chí Minh, đạo đức cách mạng không thể tách rời khỏi yếu tố "đức" và "tài", hai tiêu chuẩn cơ bản mà mỗi cán bộ, công chức cần phấn đấu rèn luyện. Theo đó, "đức" và "tài" không chỉ là thước đo để đánh giá phẩm hạnh và năng lực của người lãnh đạo, mà còn là nền tảng để xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức vững mạnh, đáp ứng yêu cầu của công cuộc cách mạng. Bài viết cũng hệ thống hóa những phẩm chất đạo đức mà Hồ Chí Minh coi là cốt lõi của người lãnh đạo, bao gồm: sự kết hợp giữa lời nói và hành động, trung thực, quyết đoán, nhất quán, khiêm tốn, gương mẫu, chí công vô tư, và khả năng tự phê bình và phê bình. Những phẩm chất này không chỉ là nguyên tắc trong hành động cá nhân, mà còn là giá trị đạo đức thiết yếu để lãnh đạo có thể dẫn dắt dân tộc đi đến thành công trong mọi hoàn cảnh.

Nguyễn Minh Phương trong bài “*Một số vấn đề về trách nhiệm công vụ của cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay*” đã tập trung phân tích các yếu tố cốt lõi của trách nhiệm công vụ, đồng thời chỉ ra tầm quan trọng của việc xây dựng

và thực hiện trách nhiệm này trong quản lý hành chính. Trách nhiệm công vụ không chỉ là một yêu cầu đạo đức, mà còn là một nguyên tắc căn bản trong việc nâng cao chất lượng và hiệu quả thực thi công vụ. Đặc biệt, bài viết đã chỉ ra rằng trách nhiệm công vụ phải được thể hiện rõ ràng và cụ thể trong hành động của từng cán bộ, công chức, nhằm đảm bảo sự minh bạch, công bằng trong quá trình thực hiện các nhiệm vụ nhà nước. Thực thi công vụ gắn liền với vai trò của người công chức trong việc bảo vệ quyền lợi hợp pháp của công dân và thực hiện các mục tiêu phát triển đất nước. Những phân tích này không chỉ có giá trị lý luận mà còn là cơ sở quan trọng cho việc hoàn thiện chính sách quản lý cán bộ, công chức trong bối cảnh hiện nay.

Cuốn sách “*Văn hóa, đạo đức và niềm tin xã hội trước yêu cầu phát triển của đất nước hiện nay*” (2018) [73] là một công trình tập hợp các bài viết từ Hội thảo khoa học tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, trong đó đề cập đến những vấn đề liên quan đến đạo đức và văn hóa xã hội. Một số tác giả như Nguyễn Toàn Thắng, Từ Thị Loan, và Nguyễn Ngọc Hòa đã phân tích mối quan hệ giữa văn hóa, đạo đức và niềm tin xã hội trong thời kỳ đổi mới. Các nghiên cứu này chỉ ra rằng văn hóa và đạo đức không thể tách rời nhau mà luôn có sự tương tác qua lại, ảnh hưởng sâu sắc đến niềm tin xã hội, đặc biệt trong giai đoạn chuyển mình mạnh mẽ của đất nước. Những vấn đề về chuẩn mực đạo đức trong xã hội hiện nay không chỉ là yêu cầu đối với các cá nhân mà còn là vấn đề mang tính chiến lược đối với sự phát triển toàn diện của quốc gia.

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 lý luận* [134], đã luận giải rằng đạo đức công vụ và pháp luật công vụ là hai yếu tố cấu thành không thể tách rời trong văn hóa công vụ. Các tác giả nhấn mạnh rằng sự liên kết giữa đạo đức và pháp luật trong quản lý công vụ tạo thành một chỉnh thể thống nhất, điều chỉnh hành vi của cán bộ, công chức trong suốt quá trình thực thi công vụ. Đạo đức công vụ không chỉ đơn thuần là việc tuân thủ các quy định pháp lý mà còn là sự tự giác và nhận thức sâu sắc về trách nhiệm đối với cộng đồng và đất nước. Từ đó, bài viết khẳng định rằng việc xây dựng một hệ

thống công vụ hiệu quả không thể thiếu sự kết hợp hài hòa giữa đạo đức và pháp luật, để tạo nên một đội ngũ công chức vừa có tài, vừa có đức, thực hiện nhiệm vụ với tinh thần liêm chính, công minh.

Ngô Thành Can (2018) trong cuốn sách “*Công vụ và quản lý thực thi công vụ*” [19] đã đưa ra những luận điểm quan trọng về công vụ, công chức và năng lực thực thi công vụ. Tác giả không chỉ bàn về các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực công chức mà còn trình bày mô hình quản lý thực thi công vụ theo ba phương thức cơ bản: theo mục tiêu, theo quá trình và theo kết quả. Mỗi phương thức đều mang lại những ưu điểm và thách thức riêng trong việc quản lý và đánh giá hiệu quả công vụ. Cuốn sách cũng phân tích các xu hướng cải cách công vụ và công chức trên thế giới, từ đó rút ra những bài học và đề xuất cải cách phù hợp cho Việt Nam. Những cải cách này không chỉ nhằm nâng cao hiệu quả công việc mà còn cải thiện chất lượng đạo đức công vụ, tạo ra một đội ngũ công chức tận tâm, có năng lực và phẩm hạnh vững vàng.

Ngô Thành Can (2019) với cuốn sách “*Đạo đức công chức trong thực thi công vụ*” [20] trong đó tập trung làm rõ vai trò của đạo đức công chức trong việc thực thi công vụ. Tác giả chỉ ra rằng đạo đức công chức không chỉ là vấn đề cá nhân mà còn là yếu tố quyết định đến hiệu quả của cả hệ thống công vụ. Đặc biệt, tác giả phân tích các mô hình đạo đức công chức ở nhiều quốc gia, so sánh với thực tiễn ở Việt Nam, từ đó đề xuất những giải pháp để xây dựng một đội ngũ công chức mẫu mực, vừa có năng lực, vừa có đạo đức, luôn coi trọng lợi ích cộng đồng trong mọi hành động và quyết định. Những quan điểm này không chỉ đóng góp vào việc làm sáng tỏ lý thuyết về đạo đức công vụ mà còn là cơ sở quan trọng để cải cách hành chính ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

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*” [67], đã đi sâu nghiên cứu về văn hóa công sở trong hệ thống hành chính nhà nước tại một địa phương cụ thể. Luận văn này không chỉ đóng góp vào việc lý giải cơ sở lý luận về văn hóa công sở, mà còn phản ánh thực tiễn sự tác động của các yếu tố xã hội, văn hóa và quản lý đến môi trường làm việc trong các cơ quan công quyền.

Đặc biệt, nghiên cứu đã làm rõ vai trò của văn hóa công sở trong việc tạo dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, tôn trọng lẫn nhau, và xây dựng hình ảnh công chức không chỉ có năng lực mà còn có phẩm chất đạo đức vững vàng. Từ đó, luận văn chỉ ra rằng văn hóa công sở là nền tảng không thể thiếu trong việc nâng cao hiệu quả công vụ, thúc đẩy sự phát triển của chính quyền địa phương, đồng thời góp phần nâng cao chất lượng phục vụ người dân, bảo vệ và thực thi quyền lợi của họ trong khuôn khổ của pháp luật.

Nguyễn Tiến Hiệp (2021), *“Tiêu chí đánh giá đạo đức công vụ - Giải pháp nhằm nâng cao chất lượng hoạt động công vụ của cán bộ, công chức”* [66]. Bài viết chỉ ra một vấn đề cốt yếu trong công tác quản lý nhà nước: đạo đức công vụ. Tác giả khẳng định rằng hoạt động của cán bộ, công chức chính là hiện thân của chất lượng công vụ và nền công quyền. Đạo đức công vụ không chỉ là yếu tố bổ sung mà là nền tảng quyết định sự thành công của hệ thống hành chính quốc gia. Chính vì vậy, việc đánh giá đạo đức công vụ phải được thực hiện qua các tiêu chí rõ ràng và cụ thể, bao gồm việc chấp hành pháp luật và quy chế làm việc, hiệu quả công việc, quan hệ ứng xử giữa các cấp, cũng như mối quan hệ với người dân. Theo đó, bài viết không chỉ chỉ ra tầm quan trọng của đạo đức công vụ trong xây dựng nhà nước pháp quyền, mà còn đề xuất các giải pháp để nâng cao phẩm hạnh và năng lực của đội ngũ công chức, từ đó làm tăng cường hiệu quả hoạt động công vụ và xây dựng một chính quyền trong sạch, công minh và phục vụ tốt nhất lợi ích của Nhân dân.

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”* [23], đã vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ công chức với phẩm hạnh và trách nhiệm rõ ràng. Tư tưởng Hồ Chí Minh luôn coi trọng mối quan hệ giữa công chức và người dân, nhấn mạnh rằng mỗi công chức không chỉ là công bộc của Nhân dân mà còn là người phục vụ, người lãnh đạo gương mẫu trong mọi hành động. Để thực hiện được mục tiêu này, việc nâng cao sự tận tụy, liêm chính và trách nhiệm của đội ngũ công chức là một yêu cầu cấp thiết, đặc biệt trong bối cảnh xây dựng Chính phủ liêm chính, phục vụ tốt



hơn cho Nhân dân. Các tác giả đã đề xuất những giải pháp cụ thể để tăng cường phẩm chất công vụ của công chức, bao gồm việc xây dựng các chương trình đào tạo, nâng cao nhận thức và trách nhiệm xã hội, đồng thời phát triển một hệ thống kiểm tra, giám sát công vụ hiệu quả.

Phạm Thị Thanh Trà (2022) với công trình “*Tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ giai đoạn hiện nay*” [157] tập trung làm rõ một vấn đề cấp bách trong quản lý nhà nước: kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Cuốn sách được chia thành hai phần, với phần đầu làm rõ tính tất yếu của việc kiểm soát quyền lực và lý giải sự cần thiết phải tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Phần thứ hai đề xuất các giải pháp thực tiễn, nhằm đảm bảo sự hiệu quả và minh bạch trong quá trình kiểm soát quyền lực. Tác giả khẳng định rằng việc kiểm soát quyền lực là yếu tố then chốt để ngăn ngừa lạm quyền, tham nhũng, đồng thời bảo vệ quyền lợi hợp pháp của Nhân dân. Các giải pháp được đề xuất không chỉ là biện pháp pháp lý mà còn cần phải xây dựng một nền tảng văn hóa công vụ vững mạnh, nơi mà đạo đức công vụ và sự liêm chính của công chức đóng vai trò quyết định.

Nguyễn Bá Chiến và Đoàn Văn Tinh (2022) trong bài viết “*Xây dựng giá trị cốt lõi của nền công vụ Việt Nam*” [15], đã phân tích những giá trị cơ bản của nền công vụ Việt Nam, đặc biệt là mối quan hệ giữa các quy định pháp luật, đạo đức công vụ và trách nhiệm công vụ. Các tác giả khẳng định rằng giá trị cốt lõi của nền công vụ không chỉ là những nguyên tắc trong các văn bản pháp lý mà còn là hệ thống niềm tin, chuẩn mực đạo đức sâu sắc, tạo dựng nên nền tảng văn hóa công vụ. Những giá trị này không chỉ làm cơ sở cho hành vi ứng xử của công chức mà còn là kim chỉ nam cho sự phát triển của công vụ trong bối cảnh hội nhập quốc tế và phát triển kinh tế - xã hội. Việc xây dựng giá trị cốt lõi này là một nhiệm vụ lâu dài và phức tạp, đòi hỏi sự nỗ lực không ngừng từ cả hệ thống chính trị và đội ngũ cán bộ, công chức.

Tất cả những nghiên cứu và công trình trên đều thể hiện một nhận thức sâu sắc về mối liên hệ giữa văn hóa công vụ, đạo đức công vụ và sự phát triển của nền công quyền. Để xây dựng một nền công vụ trong sạch, hiệu quả, và phục vụ

Nhân dân, không chỉ cần có các quy định pháp lý chặt chẽ mà còn cần phải nâng cao đạo đức và văn hóa công vụ, từ đó tạo ra một đội ngũ công chức vừa có năng lực chuyên môn, vừa có phẩm hạnh, đáp ứng tốt yêu cầu của công cuộc xây dựng nhà nước pháp quyền.

## **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 Mỹ (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*” [81], đã chỉ ra một thực trạng đáng báo động: sự suy thoái về đạo đức, lối sống của một bộ phận cán bộ, công chức, đảng viên trong quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường. Tình trạng này không chỉ làm giảm sút uy tín của Đảng, tổn thương sâu sắc niềm tin của Nhân dân mà còn trực tiếp ảnh hưởng đến sức chiến đấu và vai trò lãnh đạo của Đảng, gây ra những hệ lụy nghiêm trọng cho xã hội.

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*” [111] 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*” [118] 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 chuyên 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”* [77], 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”* [129], 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) [11] 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) [24], 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”* [142], 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”* [61] đã phân tích đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức Việt Nam hiện nay

bị ảnh hưởng bởi cả các yếu tố khách quan lẫn chủ quan. Yếu tố khách quan đầu tiên được chỉ ra là sự du nhập của lối sống thực dụng, một hệ quả của quá trình hội nhập và toàn cầu hóa. Lối sống này đã tác động trực tiếp đến đạo đức xã hội nói chung và đạo đức công vụ nói riêng. Nền kinh tế thị trường, với đặc trưng là cạnh tranh và chủ nghĩa cá nhân, đã thúc đẩy cái tôi thái quá trong mỗi cá nhân, làm cho nhiều người chỉ chú trọng đến lợi ích cá nhân mà quên đi trách nhiệm công vụ và nghĩa vụ đối với cộng đồng. Điều này dẫn đến việc méo mó những giá trị nhân văn, phá vỡ những chuẩn mực đạo đức cơ bản vốn có trong xã hội. Sự biến tướng của nền kinh tế thị trường không chỉ dừng lại ở việc thúc đẩy chủ nghĩa cá nhân mà còn làm phát sinh những lợi ích nhóm. Các lợi ích nhóm này có thể không đồng thuận với lợi ích chung của toàn xã hội, và do đó, chúng dễ dàng làm biến dạng các chính sách, pháp luật và định hướng phát triển của quốc gia. Các tác giả chỉ ra rằng, chính những lợi ích nhóm này tạo ra mối đe dọa cho sự phát triển công bằng và bền vững của đất nước, đồng thời khiến cho những cán bộ, công chức bị tha hóa trong chính công việc của mình, làm xói mòn các giá trị đạo đức trong 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*” [155] đã chỉ ra rằng, trong quá trình cải cách hành chính của Đà Nẵng, một trong những yếu tố quyết định đến thành công của cải cách chính là xây dựng và phát triển văn hóa công sở. Được hiểu là một hệ thống giá trị, chuẩn mực và hành vi ứng xử trong các cơ quan hành chính nhà nước, văn hóa công sở có ảnh hưởng trực tiếp đến môi trường làm việc của cán bộ, công chức. Những yếu tố như cơ sở hạ tầng, cách bài trí không gian làm việc, hay sự quản lý nội bộ có thể tạo ra một môi trường thuận lợi hoặc cản trở cho sự phát triển đạo đức công vụ. Văn hóa công sở chính là một biểu hiện của sự phát triển bền vững của hệ thống hành chính, nó không chỉ giúp nâng cao năng suất làm việc mà còn tạo ra một hệ thống giá trị đạo đức ổn định cho công chức trong suốt quá trình công tác.

Lê Quốc Lý (2014) trong cuốn sách “*Đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị ở nước ta hiện nay*” [99], đã phân tích một cách toàn diện về hệ thống chính

trị và sự đổi mới của nó trong bối cảnh Việt Nam hiện nay. Tác giả cho rằng, “đạo đức công vụ của cán bộ công chức không thể tách rời khỏi quá trình đổi mới hệ thống chính trị và các yếu tố văn hóa truyền thống”. Những biến đổi trong cơ cấu xã hội và sự phát triển kinh tế sẽ trực tiếp tác động đến đạo đức công vụ, vì thế việc xây dựng một hệ thống chính trị ổn định và hiệu quả là điều kiện tiên quyết để nâng cao đạo đức công vụ. Sự suy thoái đạo đức không chỉ là vấn đề của cá nhân mà còn là hệ quả của những yếu tố văn hóa và chính trị sâu xa, do đó, cần phải có những biện pháp đồng bộ để cải thiện tình trạng này.

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*” [59] Luận án tiến sĩ Triết học, tác giả đã phân tích tác động tiêu cực của nền kinh tế thị trường đến đạo đức công vụ, đặc biệt là trong bối cảnh Việt Nam. Bà chỉ ra rằng, nền kinh tế thị trường đã làm xói mòn những giá trị đạo đức truyền thống, dẫn đến sự buông lỏng trong việc giáo dục đạo đức và quản lý công vụ. Những giá trị như trung thực, liêm chính và trách nhiệm công vụ đã bị lu mờ trong bối cảnh mà lợi ích cá nhân được coi trọng hơn sự phát triển chung của xã hội. Vì vậy, một trong những giải pháp quan trọng là cần hệ thống hóa lại các chuẩn mực đạo đức và tái xây dựng ý thức về trách nhiệm và nghĩa vụ công vụ cho đội ngũ cán bộ công chức.

Trần Sỹ Dương (2016), “*Sự xuống cấp đạo đức xã hội hiện nay - Vấn đề và giải pháp*” [31], đã khảo sát thực trạng đạo đức xã hội ở Việt Nam hiện nay, trong đó có đạo đức của cán bộ, đảng viên và công chức. Ông chỉ ra rằng, sự suy thoái đạo đức trong xã hội nói chung và trong đội ngũ công chức nói riêng là một hiện tượng đáng lo ngại. Các nguyên nhân dẫn đến tình trạng này bao gồm sự suy yếu của các yếu tố văn hóa, sự mất phương hướng trong giáo dục đạo đức, và đặc biệt là sự thiếu kiểm soát trong việc thực thi các chính sách. Để giải quyết vấn đề này, Trần Sỹ Dương cho rằng cần phải có những giải pháp căn bản và toàn diện, từ việc cải cách giáo dục đến việc nâng cao hiệu quả giám sát và xử lý vi phạm trong công vụ.

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) [30], 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 phân tích một cách sâu sắc hiện trạng suy thoái đạo đức trong đội ngũ cán bộ, đảng viên qua các giai đoạn Đại hội. Sự suy thoái này, theo tác giả, là hệ quả của sự tác động đồng thời của các yếu tố khách quan và chủ quan. Điều này cho thấy một mối quan hệ phức tạp giữa những điều kiện bên ngoài và những yếu tố nội tại trong việc hình thành và duy trì đạo đức công vụ. Trong phần phân tích về nguyên nhân khách quan, tác giả nhấn mạnh ảnh hưởng tiêu cực từ mặt trái của nền kinh tế thị trường. Kinh tế thị trường, mặc dù thúc đẩy sự phát triển mạnh mẽ về mặt kinh tế và làm thay đổi căn bản diện mạo xã hội, nhưng lại đồng thời khuyến khích một lối sống thực dụng, nơi lợi ích cá nhân được đặt lên hàng đầu, dẫn đến sự coi nhẹ các giá trị đạo đức xã hội. Chủ nghĩa cá nhân phát triển mạnh mẽ, sự cạnh tranh gay gắt trong nền kinh tế thị trường khiến cho nhiều người, trong đó có cán bộ, công chức, dễ dàng từ bỏ lý tưởng, quên đi trách nhiệm của mình đối với cộng đồng, chỉ chạy theo lợi nhuận. Đây là một trong những nguyên nhân sâu xa dẫn đến sự suy thoái đạo đức công vụ, khi mà nhiều người không còn cảm nhận được giá trị của sự công bằng, liêm chính và trách nhiệm xã hội. Tuy nhiên, theo tác giả, những yếu tố khách quan chỉ là một phần của vấn đề. Nhân tố chủ quan, chính là sự tu dưỡng và rèn luyện của mỗi cán bộ, công chức, đóng vai trò quyết định trong việc hình thành và duy trì đạo đức công vụ. Tác giả nhấn mạnh rằng, mặc dù nền kinh tế thị trường có ảnh hưởng sâu rộng, nhưng nếu mỗi cán bộ, công chức không tự nhận thức và nỗ lực trong việc rèn luyện phẩm hạnh cá nhân, thì việc suy thoái đạo đức sẽ không thể được ngăn chặn. Do đó, việc xác định đúng đắn sự tương tác giữa các yếu tố khách quan và chủ quan là cực kỳ quan trọng, giúp xây dựng các giải pháp đồng bộ nhằm ngăn ngừa sự suy thoái đạo đức và tạo ra những chuẩn mực đạo đức mới, phù hợp với yêu cầu phát triển đất nước trong thời kỳ mới.

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*” [73], có bài “*Văn hóa*

*công vụ ở nước ta hiện nay - Thực trạng và giải pháp phát triển*” cũng đã đề cập đến vấn đề đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức. Tác giả chỉ ra rằng, mặc dù có những tiến bộ nhất định, nhưng đạo đức công vụ của một bộ phận cán bộ, công chức vẫn còn là vấn đề đáng lo ngại. Sự phai nhạt lý tưởng, thiếu nhiệt huyết và trách nhiệm trong thực thi công vụ là những biểu hiện rõ nét của sự suy thoái đạo đức trong đội ngũ này. Điều này không chỉ phản ánh sự xuống cấp trong bản thân mỗi cán bộ, mà còn là sự mất mát của những giá trị cốt lõi mà công chức phải gánh vác, như tính công bằng, liêm chính và trách nhiệm.

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”* [54], cũng đóng góp thêm một cái nhìn quan trọng về việc xây dựng và phát triển văn hóa công sở, một trong những yếu tố cấu thành đạo đức công vụ. Tác giả đã chỉ ra rằng, việc định hình các giá trị văn hóa công sở thông qua hệ thống các tôn chỉ và mục tiêu của cơ quan hành chính thành phố Đà Nẵng có vai trò then chốt trong việc nâng cao đạo đức công vụ. Tuy nhiên, mặc dù có những kết quả đạt được, song vẫn tồn tại những hạn chế, đặc biệt trong việc thực hiện các giá trị này trong thực tế. Việc đối chiếu giữa cái đạt được và cái chưa đạt được trong từng nội dung văn hóa công sở giúp nhận diện rõ ràng nguyên nhân của những hạn chế, từ đó tạo điều kiện thuận lợi cho việc tìm kiếm giải pháp cải thiện.

Trong cuốn sách *“Đánh giá công chức theo kết quả thực thi công vụ”* [156] của tác giả Đào Thị Thanh Thủy, đã tập trung nghiên cứu mô hình lý thuyết đánh giá công chức theo kết quả, một phương pháp tiếp cận trong công tác quản lý nhân sự công, đặc biệt là trong bối cảnh hiện đại. Tác giả không chỉ xây dựng nền tảng lý luận về việc đánh giá công chức dựa trên kết quả công việc mà còn làm rõ các yếu tố then chốt trong quá trình này. Theo tác giả, việc đánh giá công chức không chỉ nhằm kiểm tra kết quả công tác mà còn phải phản ánh năng lực thực thi công vụ, tính hiệu quả và sự đóng góp vào mục tiêu chung của cơ quan nhà nước. Đồng thời, tác giả cũng nghiên cứu thực tiễn đánh giá công chức tại một số quốc gia, nhằm so sánh và học hỏi những kinh nghiệm quý báu,



từ đó xác định những vấn đề cần giải quyết trong việc áp dụng phương pháp này tại Việt Nam. Trong bối cảnh thực tế Việt Nam, tác giả cũng đã chỉ ra “thực trạng đánh giá công chức, qua khảo sát ở một số địa phương, cho thấy rằng mặc dù đã có những cải cách trong công tác đánh giá, nhưng còn tồn tại nhiều hạn chế trong việc đo lường hiệu quả công việc của cán bộ, công chức”. Những hạn chế này phần nào làm giảm đi tính công bằng và khách quan trong hệ thống đánh giá. Vì vậy, tác giả đề xuất định hướng ứng dụng phương pháp đánh giá công chức theo kết quả thực thi công vụ, nhằm nâng cao chất lượng công tác quản lý và cải thiện hiệu quả thực thi công vụ tại 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*” [82], tác giả đã làm sáng tỏ những vấn đề lý luận về trách nhiệm công vụ, một yếu tố không thể thiếu trong đạo đức công vụ. Trách nhiệm công vụ không chỉ là nghĩa vụ của công chức đối với tổ chức, mà còn là trách nhiệm của họ đối với xã hội và công dân. Thái Thị Phương Lan nhấn mạnh sự quan trọng của việc xây dựng một khái niệm rõ ràng về trách nhiệm công vụ, đồng thời phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến việc thực hiện trách nhiệm này, như nhận thức, tự giác và sự tu dưỡng cá nhân của mỗi công chức. Nghiên cứu của tác giả cũng chỉ ra rằng, dù pháp luật Việt Nam đã quy định rõ về trách nhiệm công vụ, nhưng thực tế việc thực thi trách nhiệm này còn gặp nhiều khó khăn, đặc biệt ở các tỉnh Nam Trung Bộ. Những bất cập trong pháp lý, sự thiếu hiệu quả trong giám sát và kiểm tra đã làm giảm tính tự giác của công chức trong việc thực hiện nhiệm vụ công. Từ đó, tác giả đề xuất một loạt giải pháp mang tính khả thi để hoàn thiện khung pháp lý, đồng thời tăng cường công tác giáo dục đạo đức và trách nhiệm công vụ cho đội ngũ cán bộ công chức, không chỉ ở khu vực Nam Trung Bộ mà trên toàn quốc. Nghiên cứu này góp phần làm rõ mối quan hệ giữa trách nhiệm công vụ và sự tu dưỡng đạo đức trong đội ngũ công chức, qua đó xây dựng một hệ thống công chức thực sự liêm chính và trách nhiệm.

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*” [145],

vấn đề đạo đức công vụ được đưa ra như một yếu tố quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức. Các tác giả không chỉ phân tích quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin và Chủ tịch Hồ Chí Minh về vai trò của cán bộ trong công cuộc xây dựng xã hội, mà còn chỉ ra thực trạng công tác cán bộ hiện nay ở Việt Nam. Đặc biệt, các tác giả làm rõ sự cần thiết phải xây dựng và duy trì đạo đức công vụ trong đội ngũ cán bộ, công chức, để từ đó đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của công cuộc đổi mới. Họ cũng chỉ ra các nguyên nhân chủ quan và khách quan dẫn đến tình trạng suy thoái đạo đức công vụ, đồng thời đề xuất những giải pháp cải thiện công tác cán bộ nhằm nâng cao chất lượng đạo đức công vụ và hiệu quả công việc của đội ngũ cán bộ công chức.

Trong bối cảnh nền hành chính nhà nước Việt Nam đang phải đối mặt với những yêu cầu cải cách sâu rộng nhằm nâng cao hiệu quả công việc và đáp ứng các thách thức thời đại mới, việc nâng cao trách nhiệm và đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức trở thành vấn đề cấp bách. Tác giả Trọng Huy (2020) trong bài viết “*Nâng cao trách nhiệm, đạo đức công vụ của cán bộ, công chức*” đã chỉ ra rằng một trong những nội dung trọng yếu trong Chỉ thị số 40-CT/TU của Thành ủy Đà Nẵng về việc lãnh đạo đẩy mạnh hoạt động khôi phục, phát triển kinh tế - xã hội sau đại dịch Covid-19 là việc nâng cao năng lực, trách nhiệm và đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức. Trong giai đoạn mà các thách thức chính trị và xã hội như đại dịch, khủng hoảng kinh tế ngày càng gia tăng, đòi hỏi sự chuyên môn mạnh mẽ trong cách thức lãnh đạo và quản lý của các cấp ủy, chính quyền. Đặc biệt, yêu cầu đối với những người đứng đầu và đội ngũ công chức không chỉ là về mặt chuyên môn mà còn phải nâng cao trách nhiệm chính trị, đạo đức công vụ để đáp ứng kỳ vọng của người dân và xã hội. Việc nâng cao trách nhiệm và đạo đức công vụ, không thể tách rời với quá trình cải cách hành chính và đổi mới phương thức lãnh đạo, quản lý. Đây là những yếu tố then chốt để đảm bảo sự đổi mới thực chất trong tổ chức bộ máy nhà nước. Cái nhìn triết học về công vụ không chỉ nhấn mạnh tính chuyên môn mà còn đòi hỏi sự sáng tạo, liêm chính và trách nhiệm trong từng hành động của

công chức. Điều này không chỉ là trách nhiệm cá nhân mà còn là biểu hiện của sự cam kết với lợi ích chung, là sự duy trì mối liên hệ giữa cá nhân và cộng đồng, giữa quyền lợi của nhà nước và quyền lợi của người dân.

Lê Thị Nam An (2021), *Sự lệch chuẩn đạo đức công vụ trong một bộ phận công chức và giải pháp khắc phục* [1], tác giả đã làm rõ những yếu tố dẫn đến sự lệch chuẩn đạo đức trong một bộ phận công chức hiện nay. Tác giả phân tích rằng, bên cạnh các yếu tố khách quan như tác động của nền kinh tế thị trường và những yếu kém trong công tác quản lý, còn có sự thiếu vắng một hệ thống giá trị đạo đức vững chắc và rõ ràng đối với công chức. Sự lệch chuẩn này không chỉ thể hiện ở hành vi vi phạm đạo đức công vụ mà còn thể hiện qua việc thiếu trách nhiệm trong công tác, tham nhũng, tiêu cực, hay thậm chí là thái độ thờ ơ, thiếu tận tâm với công việc. Điều này dẫn đến sự mất niềm tin của công dân đối với hệ thống chính quyền và ảnh hưởng tiêu cực đến sự phát triển của xã hội. Để khắc phục tình trạng này, tác giả đưa ra một số giải pháp có tính chất tổng thể, trong đó giải pháp trọng tâm là xây dựng lại hệ thống chuẩn mực đạo đức công vụ, tăng cường giáo dục, tu dưỡng và rèn luyện phẩm chất đạo đức cho đội ngũ công chức. Bên cạnh đó, việc xây dựng một cơ chế giám sát và kiểm tra hiệu quả cũng rất cần thiết để đảm bảo tính công bằng và trách nhiệm trong thực thi công vụ. Từ quan điểm triết học, việc phục hồi và củng cố đạo đức công vụ không chỉ đơn thuần là việc áp dụng các quy định pháp lý, mà còn là quá trình xây dựng lòng tin và trách nhiệm cá nhân đối với cộng đồng.

Kỷ yếu Hội thảo Khoa học với chủ đề “*Đạo đức công chức trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam*” [70]. Trong Hội thảo khoa học, 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. Kinh tế thị trường, với bản chất tôn vinh cá nhân, cạnh tranh và lợi ích cá nhân, đã và đang tạo ra những áp lực mạnh mẽ đối với đạo đức công vụ. Những giá trị như liêm chính, tận tụy, trách nhiệm dường như trở nên mờ nhạt trong bối cảnh mà lợi ích cá nhân được đặt lên trên hết. Đây là một thách thức không nhỏ đối với các công chức, khi họ phải lựa chọn giữa quyền lợi cá

nhân và trách nhiệm đối với xã hội. Các tham luận tại hội thảo đã chỉ ra rằng, để khắc phục sự xuống cấp đạo đức trong công vụ, cần phải xây dựng một hệ thống giá trị mới, một nền tảng đạo đức vững chắc có thể hướng tới sự hài hòa giữa lợi ích cá nhân và lợi ích chung của xã hội.

Nguyễn Khánh Tùng (2021) trong “*Nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay*” [154]. Tác giả nhấn mạnh rằng, trong tiến trình cải cách hành chính, việc nâng cao đạo đức công vụ không thể tách rời với việc nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng nghiệp vụ của cán bộ, công chức. Tuy nhiên, điều quan trọng là phải xây dựng một nền văn hóa công vụ trong đó, đạo đức công vụ không chỉ là một yêu cầu cá nhân mà còn là nền tảng của công tác hành chính hiệu quả. Để công chức thực sự thấm nhuần tinh thần phục vụ công, họ cần phải hiểu rõ vai trò của mình đối với cộng đồng và xã hội, từ đó phát triển một thái độ làm việc có trách nhiệm và liêm chính.

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 [171]. chỉ ra những chuyển biến tích cực trong nhận thức và hành động của các cơ quan, đơn vị về tu dưỡng phẩm chất đạo đức, tác phong làm việc, cũng như việc nâng cao trách nhiệm và kỹ năng công vụ. Các chỉ thị, quyết định của Thành ủy Đà Nẵng đã tạo ra những tác động tích cực đến việc rèn luyện phẩm chất đạo đức công vụ của cán bộ, công chức. Tuy nhiên, để thực sự nâng cao hiệu quả, cần phải có một hệ thống giám sát chặt chẽ hơn, và đặc biệt là một cơ chế khuyến khích các hành động đúng đắn.

Tất cả những nghiên cứu và bài viết trên cho thấy rằng, nâng cao đạo đức công vụ là một quá trình phức tạp và lâu dài, đòi hỏi sự kết hợp giữa lý thuyết và thực tiễn, giữa cải cách hành chính và xây dựng nền tảng giá trị đạo đức trong đội ngũ cán bộ, công chức. Đạo đức công vụ không chỉ là yêu cầu về một lối sống liêm chính và trách nhiệm mà còn là yếu tố quyết định sự hiệu quả của bộ máy nhà nước trong việc phục vụ nhân dân.

### 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

Trong bối cảnh phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, vấn đề xây dựng và nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ công chức, đặc biệt là cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, đã và đang thu hút sự quan tâm lớn từ các học giả. Đạo đức công vụ không chỉ phản ánh giá trị của một xã hội, mà còn là yếu tố quyết định hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước, đặc biệt trong việc thực thi các chính sách công và giải quyết các vấn đề xã hội. Các nghiên cứu có giá trị thực tiễn trong việc tìm kiếm giải pháp cho vấn đề này đã chỉ ra nhiều phương hướng và cách tiếp cận khác nhau, trong đó nổi bật là những công trình nghiên cứu sau:

Trịnh Duy Huy (2009) trong cuốn sách *“Xây dựng đạo đức mới trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa”* [69], phân tích mối quan hệ chặt chẽ giữa đạo đức xã hội và sự phát triển của nền kinh tế thị trường. Tác giả chỉ rõ rằng, trong bối cảnh kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, đạo đức công vụ không chỉ là những chuẩn mực hành vi đơn thuần mà còn là sự kết tinh của các giá trị nhân văn sâu sắc, được xã hội vun đắp qua nhiều thế hệ. Cuốn sách không chỉ dừng lại ở việc phân tích thực trạng mà còn đề xuất những giải pháp toàn diện, bao gồm hoàn thiện thể chế, thúc đẩy dân chủ, và đặc biệt là nâng cao công tác giáo dục đạo đức, nhằm xây dựng một nền tảng đạo đức vững chắc cho xã hội. Việc xây dựng một xã hội có đạo đức là một quá trình lâu dài và đòi hỏi sự nỗ lực của toàn xã hội, nhưng đây là điều kiện tiên quyết để đất nước phát triển bền vững.

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”* [115], đã nghiên cứu sâu sắc về hiện tượng suy thoái tư tưởng và đạo đức trong đội ngũ cán bộ, đảng viên, đặc biệt là trong bối cảnh nền kinh tế thị trường đang tác động mạnh mẽ đến các giá trị xã hội. Cuốn sách không chỉ cung cấp cơ sở lý luận vững chắc về vấn đề này, mà còn phân tích thực tiễn và đưa ra những giải pháp thiết thực để phòng chống sự suy thoái đạo đức. Theo tác giả, cuộc đấu tranh

chống lại sự suy thoái tư tưởng và đạo đức trong đội ngũ cán bộ đảng viên là một quá trình khó khăn, đòi hỏi sự nỗ lực liên tục và đồng bộ từ nhiều phía, trong đó việc xây dựng một hệ thống chính trị minh bạch và có kỷ cương đóng vai trò hết sức quan trọng.

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*” [78]. Cuốn sách đã chỉ ra rằng, trong điều kiện phát triển của nền kinh tế thị trường, việc duy trì và phát triển đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, đảng viên phải dựa trên nền tảng lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, đồng thời áp dụng linh hoạt các nguyên lý này vào thực tế Việt Nam. Tác giả cho rằng, đạo đức xã hội chủ nghĩa không chỉ là sự tổng hợp của các giá trị lý luận, mà còn phải phản ánh nhu cầu thực tế của công cuộc xây dựng đất nước trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế. Nghiên cứu cũng đề xuất các giải pháp nhằm khắc phục sự suy thoái đạo đức trong đội ngũ cán bộ, đảng viên, trong đó có việc đẩy mạnh công tác giáo dục đạo đức, củng cố nền tảng lý luận và nâng cao nhận thức chính trị cho đội ngũ cán bộ.

Công trình “*Nghiên cứu so sánh quy định về đạo đức công vụ của một số quốc gia và Việt Nam*” [84] là kết quả nghiên cứu của tập thể các tác giả do Đỗ Thị Ngọc Lan làm chủ biên. Cuốn sách này không chỉ cung cấp cái nhìn tổng quan về các quy định và chính sách về đạo đức công vụ tại các quốc gia tiên tiến như Nhật Bản, Hoa Kỳ, Niu Dilân, Singapore, mà còn tìm hiểu và so sánh với hệ thống đạo đức công vụ ở Việt Nam. Cụ thể, trong chương 1, các tác giả đã đưa ra một cái nhìn khái quát về đạo đức công vụ, phân tích sự khác biệt giữa các quốc gia trong việc xác định các nguyên tắc đạo đức cho đội ngũ công chức, từ đó cho thấy tầm quan trọng của việc xây dựng một hệ thống đạo đức công vụ phù hợp với từng bối cảnh chính trị và xã hội. Chương 3 của cuốn sách với tựa đề “*Một số khuyến nghị cho hệ thống quản lý đạo đức công vụ của Việt Nam*” có ý nghĩa tham khảo lớn trong việc đề xuất các giải pháp ngăn ngừa sự suy thoái đạo đức công vụ, nhất là trong một bộ phận công chức hiện nay. Cuốn sách đã chỉ ra rằng, trong bối cảnh hiện nay, việc nâng cao đạo đức công vụ là một trong những yếu tố quyết định hiệu quả công tác quản lý và

điều hành của bộ máy nhà nước, góp phần tạo dựng niềm tin của người dân vào chính quyền. Tác giả nhấn mạnh tầm quan trọng của việc xây dựng một hệ thống pháp luật chặt chẽ và minh bạch, đồng thời tăng cường công tác giáo dục đạo đức công vụ từ cấp cơ sở, nơi trực tiếp tiếp xúc và giải quyết các vấn đề của người dân.

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 đưa ra những phân tích sâu sắc về nguồn gốc, bản chất và nội dung của đạo đức cách mạng Hồ Chí Minh. Từ những nguyên lý cơ bản của đạo đức Hồ Chí Minh, tác giả đã chỉ ra rằng, việc nâng cao đạo đức cách mạng cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo và quản lý không chỉ là vấn đề giáo dục lý thuyết mà còn là một quá trình liên tục, gắn liền với việc rèn luyện phẩm chất cá nhân, đạo đức và trách nhiệm công vụ. Tác giả cũng đề xuất các giải pháp cụ thể nhằm phát huy vai trò của đội ngũ lãnh đạo, đặc biệt trong việc xây dựng một môi trường làm việc minh bạch và có kỷ cương.

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 chỉ ra những bất cập trong công tác đào tạo và sử dụng cán bộ. Tác giả nhấn mạnh rằng, “ một trong những nguyên nhân sâu xa dẫn đến sự suy thoái đạo đức trong đội ngũ cán bộ là sự thiếu hụt trong chính sách đào tạo và sử dụng cán bộ ”. Bài viết đề xuất việc cải thiện công tác tuyển chọn và đào tạo cán bộ, đồng thời tăng cường các cơ chế giám sát và đánh giá công việc của công chức, nhằm hạn chế tình trạng tham nhũng, tiêu cực.

Trần Đình Thắng (2013) trong cuốn sách *“ Đảng lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước ”* [140], nội dung bao gồm 4 chương, đã đi sâu vào nghiên cứu về sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác xây dựng đội ngũ cán bộ nhà nước trong suốt các thời kỳ lịch sử của đất nước. Cuốn sách đã đề cập đến các giải pháp cơ bản nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có đạo đức công vụ vững vàng, từ việc xây dựng chương trình đào tạo bài bản đến việc đề ra các quy chế làm việc rõ ràng và nghiêm ngặt. Tác giả cũng nhấn mạnh

sự cần thiết của một hệ thống giám sát, kiểm tra đạo đức công vụ trong suốt quá trình công tác của cán bộ.

Trần Văn Tình (2016), “*Một số giải pháp nâng cao đạo đức công vụ*” [150] đã đưa ra những giải pháp cụ thể như việc cải thiện điều kiện sinh hoạt của công chức, đảm bảo đời sống vật chất cho họ, từ đó tạo ra động lực phát triển đạo đức công vụ. Bài viết còn đề xuất “cần tăng cường giáo dục đạo đức công vụ, không chỉ qua các khóa học lý thuyết mà còn thông qua các hoạt động thực tiễn, để công chức có thể trải nghiệm và thực hành những giá trị đạo đức trong công việc hàng ngày”. 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*” [13]. Bài viết đã chỉ ra rằng việc hội nhập quốc tế không chỉ mở ra cơ hội mà còn đặt ra thách thức lớn đối với đội ngũ công chức trong việc duy trì các giá trị đạo đức công vụ. Tác giả đề xuất cần hoàn thiện hệ thống pháp luật, tăng cường giám sát và kiểm tra đạo đức công vụ, đồng thời chú trọng đến việc đào tạo, phát triển con người mới có năng lực, phẩm hạnh và tư duy đúng đắn về lý tưởng xã hội chủ nghĩa.

Đoàn Nam Đàn (2020), “*Tăng cường giáo dục đạo đức công vụ cho công chức hiện nay*” [32], đã cảnh báo về tình trạng suy thoái đạo đức trong xã hội hiện nay, đặc biệt là trong đội ngũ công chức. Những hành vi tiêu cực không chỉ làm tổn thương niềm tin của người dân mà còn cản trở sự phát triển của đất nước. Để giải quyết vấn đề này, tác giả đã nhấn mạnh tầm quan trọng của việc tăng cường giáo dục đạo đức công vụ. Bằng cách nâng cao ý thức trách nhiệm, tinh thần phục vụ nhân dân, chúng ta có thể xây dựng một đội ngũ công chức trong sạch, góp phần xây dựng một xã hội văn minh, hiện đại. Đây là một nhiệm vụ cấp bách, đòi hỏi sự vào cuộc quyết liệt của toàn xã hội, đặc biệt là Đảng và Nhà nước.

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*” (2023) bao gồm



nhều bài tham luận đã đi sâu vào những vấn đề lý luận về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên, đặt trong bối cảnh lý thuyết của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam. Các tham luận không chỉ làm sáng tỏ các quan điểm cơ bản về đạo đức cách mạng mà còn tập trung vào việc làm thế nào để vận dụng các lý thuyết đó trong thực tiễn công tác của cán bộ, đảng viên hiện nay, nhất là trong việc thực thi đạo đức công vụ và đạo đức nghề nghiệp. Những giải pháp đề xuất tập trung vào việc làm sao cụ thể hóa và vận dụng chuẩn mực đạo đức cách mạng vào xây dựng hệ thống chính trị và xã hội trong điều kiện 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”* [167] đề cập là việc học hỏi và vận dụng các kinh nghiệm từ nước ngoài trong xây dựng đạo đức công vụ. Các tác giả cho rằng, trong thời kỳ mới với sự phát triển mạnh mẽ của công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, việc xây dựng đạo đức công chức không thể tách rời khỏi một chiến lược tổng thể, có tính hệ thống và đồng bộ. Đặc biệt, việc nâng cao chất lượng công tác giáo dục chính trị tư tưởng cho đội ngũ cán bộ, công chức trong toàn bộ hệ thống chính trị được coi là một yếu tố quan trọng trong việc xây dựng một nền đạo đức công vụ vững mạnh. Mặc dù các giải pháp cụ thể chưa được đưa ra một cách đầy đủ, nhưng cuốn sách đã chỉ ra rằng việc ngăn ngừa sự suy thoái đạo đức công vụ dưới ảnh hưởng của kinh tế thị trường đòi hỏi một quá trình dài hơi và có tính kế thừa.

Kỷ yếu Hội thảo khoa học với chủ đề *“Đạo đức công chức trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam”* [70]. Trong Hội thảo khoa học này, các nghiên cứu đã trực tiếp chỉ ra thực trạng và những tác động của nền kinh tế thị trường đối với đạo đức công chức. Nhiều nhà nghiên cứu đã đề xuất các giải pháp cơ bản nhằm nâng cao đạo đức công chức trong thực thi công vụ, đặc biệt là trong bối cảnh nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam. Các giải pháp này không chỉ phản ánh những yêu cầu đạo đức trong việc xây dựng đội ngũ công chức có phẩm hạnh và năng lực mà còn cần có sự đổi mới trong nhận thức

và hành động của đội ngũ này, để phù hợp với yêu cầu của nền kinh tế và xã hội hiện đại.

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*” [113] đã đưa ra ba giải pháp chủ yếu để cải thiện đạo đức công vụ. Thứ nhất, bài viết nhấn mạnh vai trò của các cấp ủy đảng, chính quyền và các tổ chức chính trị - xã hội trong việc nâng cao đạo đức công vụ. Đây là một quan điểm triết học quan trọng, vì trong hệ thống chính trị, đạo đức công vụ không thể tách rời với sự lãnh đạo của Đảng và sự phối hợp chặt chẽ giữa các tổ chức chính trị. Các tổ chức này đóng vai trò quyết định trong việc định hướng và kiểm soát hành vi đạo đức của công chức, đảm bảo rằng mỗi cán bộ, công chức đều nhận thức được trách nhiệm của mình đối với nhân dân và xã hội. Giải pháp thứ hai mà tác giả đề xuất là việc đổi mới công tác đánh giá công chức dựa trên một hệ giá trị chuẩn mực. Đây là một bước đi quan trọng nhằm tránh tình trạng đánh giá hình thức, tùy tiện hoặc cảm tính, đồng thời đảm bảo tính công bằng và minh bạch trong việc xem xét năng lực và phẩm hạnh của công chức. Giải pháp thứ ba mà tác giả đưa ra là phát huy tính tích cực, chủ động và tinh thần tiên phong, gương mẫu của công chức trong thực thi công vụ. Điều này không chỉ là việc thực hiện nhiệm vụ một cách đầy đủ và chính xác mà còn thể hiện ở việc mỗi công chức tự giác rèn luyện đạo đức, luôn nỗ lực vượt qua khó khăn và thách thức trong công việc. Đây chính là yếu tố quyết định tạo dựng một hình mẫu công chức lý tưởng, không chỉ vì công việc mà còn vì lý tưởng phục vụ công lý, phục vụ nhân dân.

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*” [61] đã đưa ra những giải pháp mang tính đồng bộ và hệ thống. Thứ nhất, nhóm tác giả nhấn mạnh việc xây dựng và hoàn thiện các chuẩn mực đạo đức công vụ, đặc biệt là những chuẩn mực đặc trưng của người cán bộ công chức trong thực thi công vụ. Việc này không chỉ giúp nâng cao nhận thức của công chức mà còn góp phần xây dựng một môi trường làm việc trong sạch và minh bạch. Thứ hai, nhóm tác

giả đề xuất xây dựng một môi trường xã hội lành mạnh và tạo điều kiện đãi ngộ hợp lý cho cán bộ công chức. Điều này không chỉ giúp thu hút những người tài, người có đức vào hệ thống công vụ mà còn tạo ra một không gian làm việc động lực, nơi mà công chức có thể phát huy tối đa năng lực và phẩm chất của mình. Giải pháp thứ ba mà nhóm tác giả đề xuất là tăng cường giáo dục và nêu gương tinh thần tự tu dưỡng đạo đức công vụ. Đây là một giải pháp có giá trị không chỉ về mặt hành chính mà còn mang tính nhân văn sâu sắc. Giáo dục đạo đức công vụ không chỉ giúp công chức nhận thức rõ ràng hơn về trách nhiệm của mình mà còn khơi dậy niềm tin, sự cống hiến và tình yêu với công việc. Giải pháp thứ tư là hoàn thiện cơ chế kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm đạo đức công vụ là điều không thể thiếu. Việc xử lý nghiêm các vi phạm sẽ tạo ra một môi trường làm việc có tính răn đe và thúc đẩy sự trung thực, chính trực trong công việc.

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 [117], các tác giả không chỉ làm rõ thực trạng suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức và lối sống của cán bộ, đảng viên ở Việt Nam, mà còn rút ra những bài học kinh nghiệm từ các quốc gia có tình hình tương tự. Sự sụp đổ của Liên Xô, những nỗ lực cải cách của Đảng Cộng sản Trung Quốc, chiến lược phòng chống tham nhũng ở Hàn Quốc, Singapore và Cuba đều là những minh chứng sâu sắc cho thấy mối quan hệ chặt chẽ giữa đạo đức và sự bền vững của các chế độ chính trị. Các tác giả chỉ ra rằng việc phòng chống suy thoái không thể chỉ dựa vào các biện pháp hành chính hay pháp lý mà phải xuất phát từ một chiến lược tổng thể, bao gồm cả công tác xây dựng Đảng, cải cách quản lý nhà nước và phát huy vai trò của nhân dân trong việc giám sát, phản biện. Quan điểm triết học sâu sắc ở đây là sự kết hợp giữa lý tưởng cách mạng với thực tế quản trị, giữa cái "xây" và cái "chống" trong quá trình xây dựng và bảo vệ chính quyền. Những giải pháp được đưa ra không chỉ nhằm ngăn ngừa sự suy thoái mà còn khôi phục và củng cố niềm tin của nhân dân vào Đảng, vào bộ máy công quyền. Để đạt được hiệu quả, các giải pháp này phải được thực hiện đồng bộ, kết hợp với việc xây dựng các cơ chế kiểm soát, giám sát chặt chẽ và tạo ra

một môi trường chính trị trong sạch, minh bạch, nơi mà mỗi cán bộ, đảng viên tự nhận thức được vai trò, trách nhiệm và nghĩa vụ của mình đối với sự nghiệp chung của đất nước.

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 [28]. 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 đã chỉ ra sự cần thiết phải ngăn chặn tình trạng này, đồng thời nhấn mạnh vai trò của tư tưởng Hồ Chí Minh trong cuộc đấu tranh này. Tư tưởng Hồ Chí Minh không chỉ là kim chỉ nam trong cuộc cách mạng giải phóng dân tộc mà còn là nền tảng vững chắc để xây dựng đội ngũ cán bộ công chức trong sạch, vững mạnh. Bằng cách thấm nhuần tư tưởng ấy, mỗi cán bộ, đảng viên sẽ tự giác nhận thức được vai trò, trách nhiệm của mình đối với công việc và với nhân dân, đồng thời nỗ lực tự tu dưỡng để làm gương mẫu trong công việc và cuộc sống.

Trong bài viết *“Ngăn chặn, đẩy lùi suy thoái về tư tưởng chính trị”* của Nguyễn Viết Thông [143], tác giả đã chỉ rõ các biểu hiện suy thoái tư tưởng chính trị, từ đó chỉ ra sự liên hệ mật thiết giữa suy thoái tư tưởng chính trị với suy thoái đạo đức và lối sống. Sự suy thoái này không chỉ là một sự giảm sút về lý tưởng cách mạng mà còn là sự suy giảm niềm tin vào Đảng và Nhà nước, dẫn đến các hiện tượng tiêu cực như “tự diễn biến” và “tự chuyển hóa”. Như vậy, công tác xây dựng Đảng và đấu tranh phòng, chống suy thoái không thể chỉ dựa vào biện pháp hành chính, mà phải gắn liền với sự đổi mới trong tư duy, nhận thức của mỗi cán bộ, đảng viên. Cần có một cái nhìn toàn diện và sâu sắc về thực trạng và nguyên nhân của suy thoái, từ đó đề ra các giải pháp thực tiễn và hiệu quả, trong đó kết hợp chặt chẽ giữa hai nhiệm vụ "xây" và "chống". "Xây" là nhiệm vụ chiến lược, lâu dài nhằm củng cố hệ thống tư tưởng chính trị và đạo đức cách mạng, còn "chống" là nhiệm vụ cấp bách, liên quan trực tiếp đến việc ngăn chặn các biểu hiện suy thoái và bảo vệ sự trong sạch của Đảng.

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 [116]. Trong bài viết, tác giả đã làm rõ hơn vai trò quan trọng của giáo dục chính trị, tư tưởng trong công tác xây dựng Đảng. Tác giả chỉ ra rằng, tư tưởng chính trị, đạo đức và lối sống là nền tảng vững chắc cho sự phát triển của xã hội. Để ngăn chặn sự suy thoái này, không chỉ cần phải nhận diện đúng các biểu hiện mà còn phải đưa ra các giải pháp toàn diện như: nâng cao nhận thức cho cán bộ, đảng viên, tăng cường học tập lý luận chính trị, kiên quyết phòng, chống tham nhũng và lãng phí. Hệ thống giải pháp này cần được triển khai đồng bộ và có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cấp, các ngành để tạo ra một môi trường làm việc lành mạnh, trong sạch, từ đó củng cố niềm tin của nhân dân vào Đảng.

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”* [12] tiếp tục khẳng định sự quyết tâm của Đảng trong việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ. Đây là một bước đi quan trọng để ngăn ngừa những biểu hiện sai trái như chạy chức, chạy quyền và các hành vi vi phạm trong công tác cán bộ. Quy định này không chỉ tạo ra cơ chế kiểm tra, giám sát nghiêm ngặt mà còn là yếu tố góp phần làm trong sạch đội ngũ cán bộ, đảng viên. Các biện pháp kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ là cần thiết để ngăn ngừa các hiện tượng tiêu cực, đặc biệt là chủ nghĩa cá nhân và cục bộ địa phương. Việc thực hiện nghiêm túc các quy định này sẽ giúp cho công tác cán bộ ngày càng trở nên minh bạch, hiệu quả hơn, từ đó nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên, bảo đảm sự phát triển bền vững của Đảng và Nhà nước.

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) [14] là một công trình quan trọng trong việc phân tích và đánh giá công tác xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược của Đảng và Nhà nước. Sách không chỉ chỉ ra những thành tựu đã đạt được mà còn làm rõ các hạn chế và bất cập trong công tác này, từ đó đề xuất các giải pháp mang tính chiến lược để xây dựng một đội ngũ cán bộ, vừa "hồng" vừa "chuyên", đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong bối cảnh hiện nay. Tinh thần xuyên suốt của cuốn sách là sự nhấn mạnh vào vai trò và phẩm chất của cán bộ cấp chiến lược trong việc lãnh đạo, định hướng và phát triển đất nước, đặc

biệt là trong bối cảnh phát triển kinh tế-xã hội, hội nhập quốc tế và những thách thức về quản lý nhà nước.

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 những giải pháp cụ thể để cải thiện đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Tác giả cho rằng việc xây dựng đội ngũ này không thể tách rời khỏi chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, đồng thời phải quán triệt một cách nghiêm túc và đầy đủ. Hơn nữa, việc kiện toàn đội ngũ phải dựa trên sự nhận thức đúng đắn về vị trí, vai trò của chính quyền cấp xã trong hệ thống chính trị, vì đây là cấp cơ sở đóng vai trò quan trọng trong việc triển khai các chính sách và nhiệm vụ của Nhà nước. Do đó, việc cải thiện chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã cần phải gắn liền với việc nâng cao hiệu quả hoạt động của các tổ chức chính trị xã hội tại cơ sở. Một điểm đáng chú ý trong các giải pháp của Trần Văn Ngợi là việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã phải phù hợp với đặc điểm và tính chất riêng của từng vùng, miền và địa phương. Điều này phản ánh sự cần thiết phải có sự linh hoạt trong công tác xây dựng đội ngũ, đồng thời phải đảm bảo sự chuyên nghiệp trong công việc, chú trọng vào việc nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng làm việc của cán bộ công chức cơ sở. Quan trọng không kém, ông nhấn mạnh đến sự cần thiết phải phát huy vai trò giám sát của Nhân dân trong quá trình đánh giá và kiểm tra hoạt động của cán bộ công chức cấp xã. Đây là một cơ chế dân chủ quan trọng, góp phần đảm bảo tính minh bạch và trách nhiệm của đội ngũ cán bộ công chức trước cộng đồng.

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*” [160] đã khẳng định vai trò trung tâm của đạo đức công vụ trong việc xây dựng một đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, tận tụy phục vụ nhân dân. Tác giả đã chỉ ra những hạn chế trong việc thực thi đạo đức công vụ tại các cơ quan hành chính và đưa ra những giải pháp thiết thực nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, góp phần xây dựng một nền hành chính phục vụ nhân dân hiệu quả. Bài viết đưa ra những giải pháp toàn diện nhằm nâng cao đạo đức công vụ

tại thành phố Hà Nội. Tác giả nhấn mạnh tầm quan trọng của việc giáo dục lý tưởng cách mạng, xây dựng cơ chế, pháp luật rõ ràng và tăng cường công tác kiểm tra, giám sát. Qua đó, tác giả đã góp phần làm rõ con đường để xây dựng một đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong sạch, vững mạnh, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước.

Lê Thị Nam An (2021) với bài viết “*Nâng cao đạo đức công vụ của cán bộ, công chức Việt Nam hiện nay*” [1] đã có những luận giải sâu sắc về các nhân tố tác động đến tình trạng lệch chuẩn đạo đức công vụ ở nước ta. Tác giả chỉ ra rằng sự suy thoái về đạo đức công vụ không phải là vấn đề cá biệt của từng cá nhân mà là hệ quả của một tổng thể môi trường xã hội, chính trị và kinh tế. Cụ thể, những yếu tố như sự thiếu hoàn thiện của thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, các vấn đề trong việc xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, hay việc chưa thực hiện triệt để các tiêu chuẩn đạo đức công vụ trong quá trình hội nhập quốc tế, đã làm giảm sút phẩm chất và hiệu quả công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức. Để giải quyết tình trạng này, cần thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp chiến lược. Trước hết, cần hoàn thiện thể chế kinh tế, đảm bảo rằng các quy định pháp lý không chỉ phản ánh yêu cầu phát triển xã hội mà còn là cơ sở để nâng cao phẩm chất công vụ. Việc xây dựng và hoàn thiện một Nhà nước pháp quyền thực sự có ý nghĩa không chỉ trong việc điều chỉnh hành vi của các cá nhân mà còn trong việc tạo ra một môi trường pháp lý để các cán bộ công chức có thể thực hiện công vụ một cách minh bạch và có trách nhiệm. Bên cạnh đó, tác giả nhấn mạnh sự cần thiết của việc đấu tranh chống chủ nghĩa cá nhân, khắc phục những tư tưởng tiểu nông và sự thiếu chuyên nghiệp trong thực thi công vụ, vốn là những yếu tố gây nên sự suy giảm đạo đức công vụ. Việc nâng cao chất lượng giáo dục và bồi dưỡng đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ công chức cũng là một giải pháp lâu dài, nhằm xây dựng một đội ngũ không chỉ có năng lực mà còn có tâm huyết và trách nhiệm với công việc.

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 [52] đã chỉ ra một thực trạng nghiêm trọng: sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức và lối sống của cán bộ, đảng viên. Các tác giả cho rằng để khắc phục tình trạng này, cần thực hiện một loạt các giải pháp từ cơ sở. Các tác giả nhấn mạnh việc nâng cao nhận thức và trách nhiệm của cán bộ, đảng viên trong việc tu dưỡng và rèn luyện đạo đức. Các giải pháp này bao gồm việc phát huy vai trò lãnh đạo của tổ chức Đảng, đặc biệt là người đứng đầu các cơ quan, đơn vị. Thực tế cho thấy, chỉ khi người đứng đầu làm gương và có trách nhiệm, thì việc cải thiện đạo đức công vụ mới có thể đạt được hiệu quả. Hơn nữa, tác giả cũng đề xuất tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật đối với những vi phạm về đạo đức, lối sống trong đội ngũ cán bộ, đảng viên. Điều này không chỉ giúp tạo ra một môi trường làm việc trong sạch mà còn củng cố niềm tin của người dân vào hệ thống công quyền.

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 [144]. Trong bài viết, các tác giả đã đề cập đến một vấn đề nghiêm trọng trong công tác xây dựng Đảng và đội ngũ cán bộ, công chức. Cuộc đấu tranh chống suy thoái tư tưởng, đạo đức và lối sống trong đội ngũ cán bộ, đảng viên không chỉ là cuộc chiến chống lại các yếu tố tiêu cực từ bên ngoài mà còn là cuộc đấu tranh nội bộ. Để thành công trong cuộc đấu tranh này, trước hết phải bắt đầu từ việc nâng cao nhận thức tư tưởng trong nội bộ Đảng và các tổ chức nhà nước. Các giải pháp mà tác giả đề xuất bao gồm việc đổi mới công tác tuyên truyền, giáo dục tư tưởng cho các cấp ủy, tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên và công chức. Đồng thời, việc hoàn thiện các quy định, cơ chế về công tác tổ chức cán bộ và thực hiện nghiêm túc chế độ tự phê bình và phê bình cũng là yếu tố then chốt trong quá trình ngăn chặn sự suy thoái này. Bài viết đã nhấn mạnh vai trò của việc kiểm tra, giám sát và xử lý nghiêm minh những trường hợp vi phạm. Một hệ thống giám sát hiệu quả sẽ giúp phát hiện và ngăn chặn kịp thời những biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa", vốn là những yếu tố tiềm tàng đe dọa đến sự ổn định và phát triển của hệ thống chính trị.



Đào Ngọc Báu (2021), “*Thực hiện pháp luật về đạo đức công vụ ở Việt Nam hiện nay*” [10]. Bài viết đã khẳng định rằng đạo đức công vụ không chỉ là một phạm trù pháp lý mà còn mang đậm tính chính trị, xã hội. Đây là một vấn đề chiến lược, cần phải được thể chế hóa một cách khoa học và chặt chẽ trên cơ sở các quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về một nền công vụ liêm chính, vì lợi ích của Nhân dân. Tác giả nhấn mạnh rằng Đảng Cộng sản Việt Nam luôn coi trọng việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức vừa có đức, vừa có tài, đồng thời khẳng định rằng quá trình rèn luyện đạo đức và nâng cao năng lực cần phải song hành, bổ sung cho nhau. Đạo đức công vụ, theo tác giả, không chỉ là yêu cầu về phẩm hạnh cá nhân mà còn là cơ sở vững chắc để thực thi chính sách công, giữ gìn sự minh bạch và công bằng trong bộ máy nhà nước. Để thực hiện hiệu quả các nguyên lý này, tác giả đề xuất các giải pháp có tính chiến lược nhằm bảo đảm đạo đức công vụ, trong đó, đặc biệt chú trọng việc củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng, Nhà nước và chế độ xã hội chủ nghĩa.

Hà Văn Hòa (2022) trong bài viết “*Hoàn thiện cơ sở pháp lý về đạo đức công vụ của cán bộ, công chức*” [60] đã đánh giá thực trạng quy định pháp luật về đạo đức công vụ, chỉ ra những bất cập và thiếu sót trong việc áp dụng pháp luật hiện hành. Tác giả cho rằng, dù đã có nhiều quy định liên quan đến đạo đức công vụ, nhưng việc thực thi còn gặp phải những hạn chế, nhất là trong việc xác định rõ ràng các tiêu chí đạo đức và cách thức giám sát, xử lý vi phạm. Hà Văn Hòa đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện cơ sở pháp lý trong giai đoạn mới. Cụ thể, tác giả nhấn mạnh cần nghiên cứu và ban hành một Luật về đạo đức công vụ, tạo ra một khung pháp lý rõ ràng, toàn diện để cán bộ, công chức có thể thực hiện công vụ một cách minh bạch, đúng đắn. Đồng thời, các quy định pháp luật hiện hành cần phải được rà soát và điều chỉnh sao cho phù hợp với yêu cầu thực tiễn của công tác công vụ hiện nay. Một phần quan trọng trong việc cải thiện đạo đức công vụ là việc xây dựng Quy tắc ứng xử cho từng ngành nghề, chức danh công chức, từ đó giúp hình thành chuẩn mực hành vi, nâng cao tính chuyên nghiệp trong mỗi công việc cụ thể. Tác giả cũng nhấn mạnh việc cần thiết phải xây dựng một hệ thống giám sát và xử lý vi phạm đạo đức công

vụ, nhằm đảm bảo rằng các quy định pháp luật không chỉ tồn tại trên giấy mà còn được thực thi nghiêm túc.

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*” [145] đã tiếp cận vấn đề từ một góc nhìn triết học và chính trị sâu rộng, trình bày các quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và Đảng Cộng sản Việt Nam về công tác cán bộ. Các tác giả đánh giá rằng công tác cán bộ luôn là yếu tố then chốt trong quá trình phát triển của đất nước. Việc xây dựng đội ngũ cán bộ không chỉ dừng lại ở yêu cầu về năng lực chuyên môn mà còn đòi hỏi phải có phẩm chất đạo đức vững vàng, đáp ứng yêu cầu đổi mới và phát triển xã hội. Các tác giả đã chỉ ra rằng, trong bối cảnh hiện nay, việc xây dựng đạo đức công vụ là một trong những yếu tố quan trọng giúp củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng và Nhà nước. Trên cơ sở đó, các tác giả đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, từ đó đảm bảo tính hiệu quả và đạo đức trong công tác công vụ. Những giải pháp này không chỉ tập trung vào việc phát huy năng lực chuyên môn mà còn chú trọng đến việc rèn luyện đạo đức, tinh thần trách nhiệm, tạo ra một đội ngũ cán bộ vừa có tài vừa có đức, đáp ứng yêu cầu của thời đại mới.

Các nghiên cứu hiện nay chỉ ra rằng công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức không thể chỉ dừng lại ở việc nâng cao năng lực chuyên môn mà cần phải chú trọng phát triển toàn diện các phẩm chất đạo đức và trách nhiệm công vụ. Trong bối cảnh phát triển xã hội và đất nước, việc hình thành một đội ngũ cán bộ, công chức vững mạnh không chỉ dựa vào kiến thức và kỹ năng mà còn phải gắn liền với những giá trị đạo đức căn bản, để họ có thể thực thi công vụ một cách công tâm và trách nhiệm. Để thực hiện điều này, cần có sự kết hợp chặt chẽ giữa việc cải thiện điều kiện làm việc, xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật, cũng như tạo ra cơ chế giám sát hiệu quả. Tuy nhiên, yếu tố cốt lõi vẫn là chú trọng đến đạo đức công vụ, bởi lẽ đạo đức không chỉ là nền tảng của sự phát triển cá nhân mà còn là sức mạnh đảm bảo tính bền vững và hiệu quả

trong công tác quản lý nhà nước. Để đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của xã hội, mỗi cán bộ, công chức cần phải trở thành những tấm gương mẫu mực, đồng thời thể hiện trách nhiệm và cống hiến trong từng quyết định, hành động. Những nghiên cứu được tổng quan trong các công trình trên không chỉ là nguồn tài liệu tham khảo quý giá cho nghiên cứu sinh mà còn là căn cứ quan trọng trong việc xây dựng những luận cứ trong luận án tiến sĩ triết học, cung cấp nền tảng lý luận và thực tiễn để đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức.

#### **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 liên quan đến đề tài luận án đã cung cấp một nền tảng lý luận vững chắc cho việc nghiên cứu về cán bộ, công chức. Các công trình này đã làm rõ khái niệm, vai trò, chức năng và nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, đồng thời đi sâu phân tích các vấn đề về đạo đức công vụ, trách nhiệm công vụ và tiêu chuẩn đạo đức của người cán bộ lãnh đạo. Các công trình khoa học đã đóng góp tích cực vào việc làm rõ các vấn đề lý luận cơ bản liên quan đến cán bộ, công chức, như: khái niệm, vai trò, chức năng, nhiệm vụ, đạo đức, trách nhiệm công vụ. Đặc biệt, các công trình đã tập trung nghiên cứu tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, cung cấp những cơ sở lý luận quan trọng để vận dụng vào thực tiễn. Qua đó, các công trình đã góp phần làm sáng tỏ mối quan hệ giữa lý luận và thực tiễn trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, phục vụ sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước. Các kết quả nghiên cứu này không chỉ có ý nghĩa lý thuyết mà còn có giá trị ứng dụng thực tiễn rất lớn trong công tác xây dựng, quản lý và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay.

*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; Nền kinh tế thị trường đã tác động sâu sắc đến hệ thống giá trị đạo đức của xã hội. Sự biến đổi thang giá trị đạo đức đã đặt ra những thách thức lớn đối với việc xây dựng đạo đức cho cán bộ quản lý, đặc biệt là trong lĩnh vực đạo đức nghề nghiệp và đạo đức lãnh đạo chính trị. Để đối phó với những thách thức này, cần có những giải pháp đồng bộ nhằm nâng cao nhận thức, củng cố niềm tin và xây dựng một đội ngũ cán bộ có phẩm chất đạo đức cao; 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 tiêu nghiên cứu, nhiệm vụ của luận án này là khám phá và làm sáng tỏ vấn đề đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở tại các vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam trong bối cảnh hiện nay. Để thực hiện mục tiêu này, luận án sẽ tập trung vào việc phân tích một số vấn đề lý luận cơ bản về đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt, đồng thời xác định các yếu tố tác động và đề xuất giải pháp nâng cao đạo đức công vụ tại khu vực này.

*Thứ nhất*, về lý luận, luận án sẽ làm rõ các khái niệm cơ bản như cán bộ chủ chốt, cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, và đạo đức công vụ trong bối cảnh xã hội hiện đại. Cán bộ chủ chốt cấp cơ sở là những người có vai trò then chốt trong việc triển khai chính sách, duy trì trật tự xã hội và phát triển kinh tế - xã hội tại các địa phương. Đạo đức công vụ của họ là yếu tố quan trọng không chỉ trong công tác quản lý, điều hành, mà còn liên quan mật thiết đến sự phát triển bền vững của cộng đồng, của nền hành chính và chất lượng phục vụ người dân. Luận án phân tích ba khía cạnh cấu thành đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở: (1) *Ý thức đạo đức công vụ* - sự nhận thức về trách nhiệm nghề nghiệp và các nguyên tắc đạo đức trong công việc; (2) *Thái độ đạo đức công vụ* - biểu hiện qua hành vi ứng xử của cán bộ trong công vụ, phản ánh mức độ tôn trọng các chuẩn mực đạo đức và quy định của pháp luật; (3) *Quan hệ đạo đức công vụ* - cách thức mà cán bộ chủ chốt giao tiếp, hợp tác và xử lý các mối

quan hệ với đồng nghiệp, cấp dưới và người dân, nhằm xây dựng môi trường công vụ lành mạnh và hiệu quả.

*Thứ hai*, từ góc độ phân tích thực tiễn, luận án sẽ chỉ ra những vấn đề đặt ra về đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở tại vùng Duyên hải Nam Trung Bộ. Những vấn đề đặt ra sẽ được đánh giá trên các phương diện phù hợp với khung phân tích ở phần lý luận như: mức độ nhận thức và thực hành đạo đức công vụ, thái độ và hành vi ứng xử trong công việc, cũng như mối quan hệ giữa cán bộ và các đối tượng phục vụ. Cụ thể, luận án sẽ làm rõ những ưu điểm mà đội ngũ cán bộ chủ chốt đạt được trong việc thực hiện các quy tắc đạo đức công vụ, nhưng cũng không né tránh chỉ ra những mặt hạn chế, bất cập, như thiếu sót trong việc tuân thủ các chuẩn mực đạo đức hoặc sự chậm trễ trong việc cải thiện thái độ phục vụ công cộng. Nguyên nhân của những hạn chế này, theo luận án, không chỉ do yếu tố chủ quan từ chính các cán bộ mà còn có sự ảnh hưởng từ các yếu tố khách quan như cơ chế chính sách, môi trường làm việc, và đặc thù văn hóa xã hội vùng Duyên hải Nam Trung Bộ.

*Thứ ba*, để khắc phục những vấn đề này và nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ, luận án đề xuất một số giải pháp cụ thể. Các giải pháp này bao gồm tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng về đạo đức nghề nghiệp, cải thiện cơ chế giám sát và đánh giá công việc của cán bộ, đồng thời đề xuất xây dựng môi trường làm việc tích cực, khuyến khích sự sáng tạo và tinh thần trách nhiệm. Cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cấp chính quyền và cộng đồng trong việc nâng cao nhận thức về đạo đức công vụ, từ đó tạo ra một hệ thống công vụ minh bạch và hiệu quả hơn.

Như vậy, luận án không chỉ tìm hiểu và phân tích những vấn đề lý luận và thực tiễn về đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, mà còn đề xuất những giải pháp thiết thực, góp phần nâng cao chất lượng đạo đức công vụ tại vùng Duyên hải Nam Trung Bộ, từ đó thúc đẩy sự phát triển bền vững của khu vực này trong giai đoạn hiện nay.

## **Tiểu kết chương 1**

Trong Chương 1, luận án đã đi sâu nghiên cứu tổng quan có hệ thống về các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài, qua đó làm rõ những cơ sở lý luận và thực tiễn cần thiết. Luận án đã chia các nghiên cứu thành ba nhóm chính: Thứ nhất, các công trình nghiên cứu về cán bộ, công chức, công vụ và đạo đức công vụ nói chung, đặc biệt chú trọng đến vai trò của cán bộ chủ chốt cấp cơ sở trong hệ thống hành chính; Thứ hai, các nghiên cứu về thực trạng đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ công chức nói chung và cấp cơ sở nói riêng, nhằm làm sáng tỏ các mặt mạnh cũng như những yếu kém trong thực tế; Thứ ba, các công trình nghiên cứu về các giải pháp nhằm nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ công chức nói chung và cấp cơ sở nói riêng.

Những nghiên cứu đã được tổng quan giúp hiểu rõ hơn về các vấn đề lý luận sâu sắc liên quan đến đạo đức công vụ, đặc biệt là đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở; Làm rõ thực trạng đạo đức công vụ, vừa nêu bật những mặt tích cực vừa chỉ ra những hạn chế còn tồn tại trong công tác thực thi công vụ, nhất là tại các cấp cơ sở; các nghiên cứu được tổng quan cũng đã chỉ ra những giải pháp cơ bản và có tính hệ thống nhằm nâng cao đạo đức công vụ.

Dựa trên những kết quả của việc tổng quan các công trình nghiên cứu, luận án đã xác định rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn cần tiếp tục giải quyết, đặc biệt là vấn đề đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở tại các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ. Những vấn đề này không chỉ mang tính cấp bách đối với từng địa phương, mà còn là yếu tố nền tảng trong việc xây dựng và phát triển một hệ thống công vụ hiện đại, chuyên nghiệp. Chính vì vậy, các kết quả nghiên cứu trong Chương 1 của luận án sẽ đóng vai trò quan trọng, tạo cơ sở lý luận vững chắc cho các chương tiếp theo, giúp tác giả tiếp tục khai thác và phát triển những nội dung nghiên cứu một cách có hệ thống, sâu sắc và toàn diện.

**Chương 2**  
**LÝ LUẬN CHUNG VỀ VẤN ĐỀ ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ**  
**CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ VÙNG DUUYÊN 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, khái niệm đạo đức thường được hiểu theo nhiều nghĩa 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...” [110, tr.157]. Nó xuất hiện do nhu cầu tồn tại của xã hội loài người và hình thành nên hành vi đạo đức. 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 “tiêu 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. 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.

Từ kết quả nghiên cứu của mình, tác giả quan niệm: *Đạo đức là một hình thái ý thức xã hội*, là sự tổng hợp các nguyên tắc, quy tắc và chuẩn mực dùng để đánh giá, điều chỉnh hành vi con người trong mối quan hệ với bản thân, với cộng đồng và xã hội. Nó được hình thành từ niềm tin cá nhân, ảnh hưởng của truyền thống văn hóa, và tác động của dư luận xã hội, qua đó định hướng hành vi và giá trị sống.

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 *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” [169, 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 Sầm (2001), đã nhấn mạnh sự cần thiết phải nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong bối cảnh đất nước đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Theo các tác giả, cán bộ không chỉ là những người thực hiện nhiệm vụ mà còn là những nhà đổi mới, sáng tạo, có khả năng thích ứng với những thay đổi nhanh chóng của xã hội. Họ đóng vai trò quan trọng trong việc đưa tổ chức vượt qua những thách thức và nắm bắt cơ hội phát triển [158, 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” [114, 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 đã xác định cán bộ là những người trực tiếp tham gia vào hệ

thống chính trị của đất nước. Họ được bầu cử, bổ nhiệm để giữ các vị trí lãnh đạo, quản lý tại các cơ quan Đảng, Nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội, từ đó đóng góp vào việc xây dựng và phát triển đất nước. Khái niệm này không chỉ khẳng định tính chất công việc mà còn nhấn mạnh sự liên kết chặt chẽ giữa cán bộ và các cơ quan chính trị - xã hội, làm rõ sự phân biệt giữa cán bộ và các nhóm nhân viên khác trong hệ thống công quyền [86].

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”* [114, 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, Các chức vụ tại cấp xã bao gồm: Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân chịu trách nhiệm điều hành chính quyền; Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy đảm bảo sự lãnh đạo của Đảng; Chủ tịch Hội đồng Nhân dân thực hiện quyền lập pháp ở địa phương; Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam đại diện cho các tổ chức chính trị - xã hội; Bí thư Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh đại diện cho thanh niên; Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam đại diện cho phụ nữ; Chủ tịch Hội Nông dân Việt Nam đại diện cho nông dân (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); và Chủ tịch Hội Cựu chiến binh Việt Nam đại diện cho cựu chiến binh.

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” [86].

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 khái niệm gắn liền với phẩm hạnh và trách nhiệm của những người làm công tác nhà nước trong quá trình thực thi các nhiệm vụ công cộng. Khi đánh giá một công chức có đạo đức công vụ tốt, điều đầu tiên cần xét đến là phẩm chất đạo đức xã hội của họ, vì công chức không chỉ là những người thực hiện công vụ, mà còn là những công dân trong xã hội, có nghĩa vụ đối với cộng đồng. Tuy nhiên, phẩm hạnh công dân tốt vẫn chưa đủ để xác định một công chức có đạo đức công vụ tốt. Họ còn phải tuân thủ các quy định, phép tắc trong nghề nghiệp, vì công vụ không chỉ là hoạt động thực thi công việc hành chính mà còn mang tính chất chuyên nghiệp, yêu cầu một chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp rõ ràng.

Đạo đức nghề nghiệp, xét về bản chất, chính là niềm đam mê và cam kết đối với công việc, là yếu tố giúp công chức gắn bó với nghề và môi trường làm việc của mình. Một công chức chân chính không chỉ thực hiện công vụ một cách chính xác mà còn phải thấu hiểu và sống với những giá trị đạo đức trong công việc. Điều này thể hiện qua việc tuân thủ các chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp, không chỉ trong mối quan hệ với đồng nghiệp mà còn trong cách thức họ đối xử với Nhân dân - những người mà công chức có trách nhiệm phục vụ.

Ở Việt Nam, đạo đức công vụ đã từ lâu được coi là một yếu tố nền tảng trong việc xây dựng đội ngũ công chức. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng nhấn mạnh đạo đức công vụ là "cái nền", "cái gốc" của mỗi công chức. Ngay từ những năm đầu của nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa, trong Quy chế công chức 1950, đã yêu cầu công chức phải phục vụ Nhân dân, trung thành với Chính phủ, tôn trọng kỷ luật và có tinh thần trách nhiệm cao. Cụ thể, công chức phải cần, kiệm, liêm, chính và chí công vô tư, một chuẩn mực đạo đức mà cho đến nay vẫn là kim chỉ nam trong hoạt động công vụ.

Với mục tiêu tiếp tục phát huy và hoàn thiện đội ngũ công chức trong bối cảnh mới, các quy định pháp lý cũng như các nguyên tắc đạo đức công vụ đã được củng cố qua các bản Hiến pháp và luật pháp của Nhà nước Việt Nam. Hiến pháp năm 1980, cùng với những sửa đổi trong Hiến pháp năm 1992, đã khẳng

định một nguyên tắc cơ bản: công chức và các cơ quan nhà nước phải phục vụ Nhân dân, gắn kết chặt chẽ với Nhân dân, lắng nghe ý kiến của họ và chịu sự giám sát của Nhân dân. Quan liêu, hách dịch, cửa quyền bị cấm đoán, thể hiện một thái độ phục vụ công bằng và khiêm nhường đối với người dân.

Để triển khai những nguyên lý đó vào thực tế, Nhà nước đã ban hành Luật Cán bộ, công chức năm 2008. Điều 15 của Luật này nêu rõ các yêu cầu về đạo đức công vụ đối với công chức, trong đó nhấn mạnh sự cần, kiệm, liêm, chính và chí công vô tư, đồng thời yêu cầu công chức thực hiện các nghĩa vụ của mình một cách công bằng, khách quan và vô tư. Các quy định trong Luật này không chỉ xác định những chuẩn mực đạo đức mà còn chỉ ra những hành vi không thể chấp nhận trong công vụ. Công chức không được phép trốn tránh trách nhiệm, lạm dụng quyền hạn hay gây khó khăn, phiền hà cho Nhân dân trong khi thi hành công vụ.

Hệ thống các quy định này, từ những nguyên lý cơ bản đến những điều khoản cụ thể, phản ánh một triết lý rõ ràng về vai trò của công chức trong Nhà nước pháp quyền: công chức là công bộc của Nhân dân, làm việc vì lợi ích Nhân dân và cho Nhân dân. Đạo đức công vụ không chỉ là một tập hợp các quy định hành chính mà còn là một giá trị cốt lõi thể hiện trách nhiệm của mỗi công chức đối với xã hội và cộng đồng. Tinh thần này được thể hiện rõ trong câu nói nổi tiếng của Chủ tịch Hồ Chí Minh: "Công bộc của Nhân dân phải tận tụy phục vụ Nhân dân", qua đó nhấn mạnh tầm quan trọng của trách nhiệm công vụ.

Trong bối cảnh hiện đại, khi các yêu cầu về công vụ ngày càng trở nên phức tạp và đòi hỏi sự minh bạch, chuyên nghiệp hơn, đạo đức công vụ càng trở thành một yếu tố quyết định trong việc xây dựng lòng tin của Nhân dân vào Nhà nước. Công chức không chỉ đơn thuần là những người thực hiện các nhiệm vụ hành chính, mà còn là những người bảo vệ công lý, thúc đẩy sự phát triển của xã hội và đảm bảo công bằng xã hội. Việc xây dựng và nâng cao đạo đức công vụ chính là quá trình củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Nhà nước, là một yếu tố quan trọng trong việc đảm bảo sự ổn định và phát triển bền vững của đất nước.

Như vậy, đạo đức công vụ không chỉ là yêu cầu về sự trung thực, trách nhiệm và công bằng trong hành động mà còn là phẩm giá của mỗi công chức, là biểu hiện của sự tôn trọng Nhân dân và phục vụ Nhân dân. Đạo đức công vụ là một phần không thể thiếu trong sự nghiệp xây dựng Nhà nước pháp quyền, nơi mỗi công chức không chỉ làm việc với nghĩa vụ mà còn với tâm huyết và trách nhiệm cao cả đối với xã hội.

Dựa trên việc phân tích các quan niệm về đạo đức và công vụ, tác giả luận án khẳng định rằng đạo đức công vụ là một hệ thống các quy tắc và chuẩn mực đạo đức, nhằm điều chỉnh và đánh giá mối quan hệ giữa công chức với đồng nghiệp, với tập thể, và với xã hội trong quá trình thực thi công vụ. Đây không chỉ là yếu tố phản ánh trách nhiệm cá nhân mà còn là thước đo của sự công minh, công bằng trong việc phục vụ cộng đồng, góp phần củng cố niềm tin vào hệ thống công quyền.

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 một hệ thống các chuẩn mực và quy tắc đạo đức nhằm điều chỉnh và đánh giá mối quan hệ giữa các cán bộ chủ chốt với công chức, với tập thể và với xã hội trong quá trình thực hiện công vụ. Hệ thống này không chỉ phản ánh trách nhiệm và phẩm hạnh cá nhân mà còn thể hiện cam kết với những giá trị chung của cộng đồng, tạo dựng nền tảng vững chắc cho sự công bằng, minh bạch và hiệu quả trong hoạt động công quyền”*.

### **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:

*Thứ nhất*, đặc điểm đặc thù của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở là quá trình hình thành và lựa chọn. Các cán bộ chủ chốt cấp cơ sở thường được xác định qua các quy trình bầu cử, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển do các cơ quan có thẩm quyền thực hiện. Quá trình này không chỉ mang tính chất hình thức mà còn phản ánh sự lựa chọn của các cơ quan chức năng nhằm đảm bảo rằng những người giữ vai trò lãnh đạo tại cơ sở phải có đủ phẩm chất, năng lực và sự gắn kết với cộng đồng, nhằm thực hiện các nhiệm vụ chính trị ở mức độ cụ thể nhất. Việc lựa chọn này thể hiện một yêu cầu cao về tính minh bạch, công tâm và trách nhiệm trong công tác cán bộ, qua đó đảm bảo chất lượng đội ngũ lãnh đạo cơ sở.

*Thứ hai*, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở là những người gần dân nhất, cả về nghĩa đen và nghĩa bóng. Sự gần gũi này không chỉ đơn thuần là khoảng cách địa lý mà còn là sự gắn kết về mặt xã hội và tâm lý với cộng đồng. Những cán bộ này chính là người trực tiếp đưa các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước đến với nhân dân, và họ cũng là người giải thích, vận động người dân thực hiện, thi hành các chủ trương, chính sách đó. Chính sự gần bó này giúp họ hiểu rõ hơn nhu cầu, nguyện vọng của người dân, từ đó phản ánh trung thực tình hình tại cơ sở, đóng góp vào việc hoàn thiện các quyết sách của Đảng và Nhà nước.

*Thứ ba*, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở còn giữ những vị trí quan trọng trong hệ thống chính trị địa phương. Đây là những người nắm giữ các chức vụ chủ chốt, có quyền quyết định trong việc tổ chức, điều hành và thực hiện các nhiệm vụ tại cơ sở. Những quyết định của họ có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả công tác quản lý, điều hành và tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước tại địa phương. Việc triển khai các chương trình phát triển kinh tế - xã hội, các chỉ tiêu phát triển cộng đồng đều phụ thuộc vào sự lãnh đạo và quản lý của đội ngũ cán bộ này. Chính vì vậy, họ là lực lượng nòng cốt,



có ảnh hưởng quyết định đến sự thành bại của các chiến lược phát triển quốc gia tại các cấp cơ sở.

*Thứ tư*, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở là hạt nhân trong hệ thống chính trị của địa phương. Hệ thống chính trị cấp cơ sở được cấu thành từ nhiều bộ phận, nhưng chính đội ngũ cán bộ chủ chốt này đóng vai trò điều phối, dẫn dắt và thống nhất các lực lượng khác trong hệ thống. Họ không chỉ là người đại diện cho quyền lực nhà nước tại cơ sở mà còn là người kết nối các tổ chức, đoàn thể và cộng đồng, tạo nên một sức mạnh đoàn kết, đồng lòng để thực hiện các mục tiêu chung. Chính vì vậy, năng lực lãnh đạo, tầm nhìn chiến lược và phẩm chất đạo đức của những người đứng đầu cấp cơ sở có ảnh hưởng sâu rộng đến chất lượng hoạt động của cả hệ thống chính trị tại địa phương.

Với những đặc điểm trên, có thể khẳng định rằng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở có một vị trí vô cùng quan trọng trong việc thực hiện các nhiệm vụ chính trị của Đảng và Nhà nước. Họ không chỉ là người quản lý, điều hành mà còn là những người có trách nhiệm trực tiếp với sự phát triển của cộng đồng, đồng thời là cầu nối giữa cấp trung ương và người dân. Để đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở thực sự phát huy được vai trò này, việc bồi dưỡng, nâng cao năng lực chuyên môn và đạo đức công vụ là một yêu cầu hết sức cần thiết.

Trong bối cảnh hiện nay, với những thay đổi và thách thức mới trong phát triển đất nước, công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ cấp cơ sở càng trở nên quan trọng hơn bao giờ hết. Để thực hiện được các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội bền vững, đáp ứng kỳ vọng của nhân dân, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở cần phải không ngừng nâng cao năng lực, kiến thức và phẩm chất đạo đức. Đây là một yêu cầu phù hợp với quan điểm của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ, đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới. Đội ngũ cán bộ cấp cơ sở không chỉ là người tổ chức, điều hành mà còn là lực lượng tiên phong, góp phần phát huy sức mạnh tổng hợp của toàn bộ 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 như mục tiêu đã được Đại hội XIII của Đảng 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.

#### **2.1.3.1. Ý thức đạo đức 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*. 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” [106, 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.

Để đảm bảo hoạt động công vụ hiệu quả và minh bạch, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở cần tuân thủ Hiến pháp, pháp luật và quy chế làm việc. Việc thực hiện các nguyên tắc hợp hiến và hợp pháp trong công vụ là yếu tố nền tảng cho quá trình xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, lấy Nhân dân làm trung tâm. Hiến pháp Việt Nam năm 1992 (sửa đổi, bổ sung năm 2001) đã khẳng định vai trò quản lý xã hội bằng pháp luật và nguyên tắc pháp chế xã hội chủ nghĩa. Dù Hiến pháp năm 2013 không nhắc trực tiếp thuật ngữ này, tinh thần của nguyên tắc vẫn được duy trì qua quy định về tổ chức và hoạt động của

Nhà nước phải tuân theo Hiến pháp, pháp luật và quản lý xã hội dựa trên các nguyên tắc này (Điều 8).

Việc tuân thủ Hiến pháp và pháp luật là tiêu chuẩn cốt lõi để đánh giá đạo đức công vụ của cán bộ cấp cơ sở, những người trực tiếp thực thi và áp dụng pháp luật. Họ có trách nhiệm đưa ra các quyết định quản lý, từ quy phạm pháp luật đến các quyết định cá biệt, đồng thời triển khai các hành vi hành chính phù hợp. Như vậy, đạo đức công vụ không chỉ thể hiện qua năng lực làm việc mà còn qua mức độ tuân thủ pháp luật. Thực tiễn chứng minh rằng việc thực hiện nghiêm túc Hiến pháp và pháp luật không chỉ là nghĩa vụ pháp lý mà còn là thước đo đạo đức quan trọng của cán bộ, góp phần xây dựng niềm tin của Nhân dân vào bộ máy nhà nước và xã hội pháp quyền.

Nếu đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, cũng như bất kỳ ai trong xã hội, không tuân thủ Hiến pháp và pháp luật, hoặc chấp hành một cách thiếu nghiêm túc, thì khó có thể khẳng định họ có đạo đức. Hiến pháp và pháp luật không chỉ là chuẩn mực hành vi chính thức được Nhà nước công nhận, mà còn phản ánh các giá trị đạo đức xã hội. Những nguyên tắc đạo đức này đã được pháp luật hóa, tạo thành cầu nối giữa đạo đức và quy định pháp lý. Do đó, tuân thủ Hiến pháp và pháp luật đồng nghĩa với việc tôn trọng và thực hiện các giá trị đạo đức đã được xác lập.

Ngoài Hiến pháp và pháp luật, quy chế làm việc tại các cơ quan, đơn vị cũng đóng vai trò quan trọng trong việc củng cố kỷ luật và sự nghiêm minh trong quan hệ công vụ. Quy chế này điều chỉnh nhiều khía cạnh quan hệ trong môi trường làm việc, như mối quan hệ giữa lãnh đạo và nhân viên, giữa các cấp quản lý, và giữa các nhân viên với nhau. Việc tuân thủ quy chế không chỉ giúp nâng cao hiệu quả công tác mà còn thúc đẩy sự đoàn kết, trách nhiệm và tính chuyên nghiệp trong hoạt động công vụ.

Đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở không chỉ là những người đại diện cho quyền lực Nhà nước mà còn là những hạt nhân trong việc thực thi, vận hành nền công vụ tại các cấp cơ sở. Họ là những người trực tiếp hiện thực hóa các quyết sách, chính sách của Nhà nước trong đời sống cộng đồng, từ việc triển khai các

chương trình phát triển đến việc giải quyết các vấn đề cụ thể của người dân. Trong ý nghĩa sâu xa, cán bộ chủ chốt cấp cơ sở là người "nhân danh" Nhà nước để thực hiện công vụ, mang lại hiệu quả thực tiễn của quyền lực công trong từng hoạt động hành chính. Họ không chỉ là người điều hành, quản lý mà còn là cầu nối giữa ý chí của Nhà nước và những nhu cầu thực tế của xã hội. Vì vậy, công việc của họ không chỉ dừng lại ở việc triển khai các thủ tục hành chính mà còn đòi hỏi khả năng nhìn nhận, điều chỉnh chính sách sao cho phù hợp với thực tiễn và lợi ích chung của cộng đồng. Sự hiệu quả trong công tác của đội ngũ này là yếu tố quyết định đến sự phát triển bền vững của cả xã hội.

Thế giới đang đối mặt với một bức tranh an ninh đầy biến động, với những thách thức đa dạng và phức tạp. Các cuộc xung đột vũ trang, tranh chấp lãnh thổ, khủng bố, và các vấn đề xã hội như bất bình đẳng, thay đổi khí hậu ngày càng trở nên nghiêm trọng, đe dọa hòa bình và ổn định của nhiều quốc gia. 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” [42, tr.65].

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

Thái độ đạo đức công vụ có thể được hiểu là sự thể hiện ý thức trách nhiệm và sự tôn trọng đối với những chuẩn mực đạo đức trong quá trình thực hiện nhiệm vụ công vụ. Đây không chỉ là việc hoàn thành công việc theo yêu cầu mà còn là sự tự giác, tự nguyện trong việc hành xử đúng đắn, công minh và vô tư, vì lợi ích chung của cộng đồng và Nhà nước. Thái độ đạo đức công vụ không đơn thuần là những hành vi mang tính hình thức mà là một phẩm chất sâu sắc, gắn liền với bản chất và trách nhiệm của người công bộc trong xã hội.

Thái độ đạo đức công vụ mang tính tự nguyện, tự giác cao và không vụ lợi. Điều này có nghĩa là, khi tham gia vào công tác công vụ, cán bộ công chức không chỉ thực hiện nhiệm vụ vì một lợi ích cá nhân, mà còn xuất phát từ ý thức về nghĩa vụ và trách nhiệm đối với cộng đồng, đối với tổ chức mà mình phục vụ. Một cán bộ công chức có thái độ đạo đức công vụ đúng đắn sẽ luôn đặt lợi ích

của tập thể, của nhân dân lên trên lợi ích cá nhân, đồng thời luôn cố gắng hoàn thành công việc với tinh thần phục vụ tận tâm và nhiệt huyết.

Đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, thái độ đạo đức công vụ càng trở nên quan trọng và đặc biệt. Đây là những người trực tiếp thực hiện các công tác quản lý, điều hành và giải quyết các vấn đề cụ thể của cộng đồng. Họ chính là những người mang trọng trách kết nối Nhà nước với người dân, là cầu nối giữa các chính sách, đường lối của Đảng và Nhà nước với thực tiễn cuộc sống ở từng địa phương. Do đó, thái độ đạo đức công vụ của họ không chỉ ảnh hưởng đến hiệu quả công tác mà còn tác động sâu rộng đến lòng tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước. Một cán bộ cấp cơ sở có phẩm chất đạo đức công vụ tốt sẽ giúp xây dựng mối quan hệ gắn kết chặt chẽ giữa Nhà nước và nhân dân, đồng thời nâng cao hiệu quả triển khai các chủ trương, chính sách tại địa phương.

Thái độ đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở trước hết được thể hiện qua *tinh thần tận tụy, trung thực và sáng tạo* trong công việc. Tận tụy trong công việc là khả năng hoàn thành nhiệm vụ một cách kiên trì, không mệt mỏi, không để bất kỳ khó khăn nào làm ảnh hưởng đến tiến độ và chất lượng công việc. Cán bộ công chức cấp cơ sở, với vai trò là người lãnh đạo trực tiếp trong cộng đồng, cần phải thể hiện một sự tận tụy đặc biệt trong việc phục vụ nhân dân. Họ không chỉ thực hiện các nhiệm vụ được giao mà còn phải chủ động tìm tòi, nghiên cứu và sáng tạo ra những cách thức mới, giải pháp hiệu quả để giải quyết các vấn đề phát sinh trong thực tiễn.

*Trung thực* trong công vụ là một yếu tố không thể thiếu trong thái độ đạo đức công vụ của cán bộ cấp cơ sở. Trung thực là biểu hiện của sự minh bạch, rõ ràng trong mọi hành động và quyết định của cán bộ công chức. Những người cán bộ này cần phải luôn đặt sự trung thực lên hàng đầu trong công việc, không che giấu sự thật, không thỏa hiệp với sai trái, không lợi dụng vị trí công tác để phục vụ lợi ích cá nhân. Trung thực không chỉ giúp xây dựng lòng tin giữa cán bộ và nhân dân mà còn tạo ra một môi trường làm việc trong sạch, công bằng, nơi mọi công dân đều được đối xử công bằng và đúng đắn.

*Sáng tạo* trong thực thi công vụ là một yếu tố quan trọng khác. Cán bộ chủ chốt cấp cơ sở phải luôn tìm kiếm những cách làm mới, phương thức mới để giải

quyết những vấn đề, khó khăn mà địa phương đang phải đối mặt. Sự sáng tạo này không chỉ thể hiện trong việc thực hiện công việc theo cách thức thông thường mà còn là khả năng tư duy, tìm ra những giải pháp sáng tạo để giải quyết những vấn đề phát sinh một cách hiệu quả và hợp lý. Việc áp dụng các sáng kiến mới sẽ giúp nâng cao hiệu quả công tác, tiết kiệm thời gian và nguồn lực, đồng thời đáp ứng kịp thời những yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Ngoài những phẩm chất như tận tụy, trung thực, sáng tạo, thái độ đạo đức công vụ của cán bộ chủ chốt cấp cơ sở còn được thể hiện qua việc thực hành *cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư*. Đây là những đức tính cơ bản, không chỉ có giá trị trong hoạt động công vụ mà còn trong cuộc sống hằng ngày của mỗi cán bộ công chức.

*Cần* là sự cần cù, siêng năng trong công việc, không ngừng nỗ lực hoàn thiện bản thân và nâng cao hiệu quả công việc. Cán bộ cấp cơ sở cần phải luôn chủ động, không ngừng học hỏi và tìm kiếm các phương thức làm việc tốt nhất, đồng thời luôn sẵn sàng nhận nhiệm vụ và hoàn thành chúng một cách xuất sắc.

*Kiệm* là việc tiết kiệm thời gian, công sức và tài nguyên trong quá trình thực hiện công vụ. Cán bộ công chức cấp cơ sở cần phải biết cách tổ chức công việc một cách hợp lý, sử dụng hiệu quả mọi nguồn lực để đạt được kết quả tốt nhất mà không lãng phí. Việc tiết kiệm không chỉ dừng lại ở việc quản lý tài chính công mà còn trong việc tổ chức, điều phối công việc, từ đó góp phần nâng cao hiệu quả công tác.

*Liêm* là sự liêm khiết, trong sạch trong công việc, không tham nhũng, không lợi dụng chức quyền để trục lợi. Cán bộ cấp cơ sở phải giữ gìn phẩm hạnh cá nhân, không để bị cám dỗ bởi những lợi ích vật chất, đồng thời phải đấu tranh chống lại mọi hình thức tham nhũng, tiêu cực trong công vụ. Liêm chính giúp bảo vệ uy tín và sự tin cậy của đội ngũ cán bộ đối với nhân dân.

*Chính* là sự công bằng, ngay thẳng trong tất cả các quyết định, hành động. Một cán bộ công chức cấp cơ sở chính trực sẽ không thiên vị, không phân biệt đối xử và luôn quyết đoán trong việc đưa ra các quyết định, giải quyết các vấn đề liên quan đến cộng đồng, đảm bảo sự công bằng và công lý cho mọi người dân.

*Chí công vô tư* là phẩm chất không vụ lợi, luôn đặt lợi ích chung lên trên lợi ích cá nhân. Cán bộ công chức cấp cơ sở phải luôn giữ vững tinh thần vô tư, không để các lợi ích cá nhân hay nhóm ảnh hưởng đến công việc và quyết định của mình. Họ cần hành động vì lợi ích của cộng đồng, phục vụ nhân dân với một trái tim trong sáng và tận tâm.

Thái độ đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở là một yếu tố vô cùng quan trọng trong việc thực thi công vụ và quản lý nhà nước tại cơ sở. Những phẩm chất như tận tụy, trung thực, sáng tạo, cần, kiệm, liêm, chính và chí công vô tư không chỉ là yêu cầu đối với một người cán bộ công chức mà còn là nền tảng để xây dựng một bộ máy nhà nước trong sạch, vững mạnh và hiệu quả. Các cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, với những phẩm chất này, sẽ đóng vai trò chủ chốt trong việc thực hiện các chính sách, chủ trương của Đảng và Nhà nước, góp phần phát triển kinh tế - xã hội và xây dựng một xã hội công bằng, văn minh.

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

Quan hệ đạo đức công vụ là hệ thống các mối quan hệ được xác lập giữa các cán bộ chủ chốt cấp cơ sở với công chức, giữa các cán bộ chủ chốt cấp cơ sở với cộng đồng và xã hội về mặt đạo đức trong quá trình thực thi công vụ. Chính những mối quan hệ này tạo nên một nền tảng vững chắc cho các hành động công vụ, giúp cho các quyết định hành chính không chỉ phù hợp với pháp luật mà còn hòa hợp với lợi ích chung của xã hội. Đạo đức công vụ không chỉ là vấn đề cá nhân, mà nó phản ánh các giá trị, chuẩn mực xã hội mà mọi cán bộ công chức cần tuân thủ khi tham gia vào bộ máy công quyền.

Quan hệ đạo đức công vụ không thể tách rời với việc thực thi quyền lực nhà nước. Những người cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, với vai trò là người trực tiếp điều hành, quản lý và đưa ra các quyết định, cần phải nhận thức rõ ràng về sự liên kết chặt chẽ giữa công việc của mình và lợi ích của cộng đồng, xã hội. Các mối quan hệ này không chỉ dựa trên nghĩa vụ pháp lý mà còn phải thấm nhuần những giá trị đạo đức như công bằng, tôn trọng, trách nhiệm và lòng trung thành với Nhân dân.

Quan hệ đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở được thể hiện một cách rõ rệt nhất trong ứng xử tôn trọng Nhân dân khi thực thi công vụ.



Đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở không chỉ là những người thực thi quyền lực, mà còn là những người đại diện cho Nhà nước trong việc duy trì trật tự và phát triển xã hội. Khi thực hiện công vụ, các cán bộ này cần phải thể hiện thái độ tôn trọng và lắng nghe Nhân dân, từ đó có thể đưa ra những quyết định phù hợp, không chỉ bảo vệ quyền lợi của Nhân dân mà còn thúc đẩy sự phát triển bền vững của xã hội.

Hoạt động công vụ không chỉ tạo ra những mối quan hệ giữa các cá nhân trong bộ máy công quyền mà còn hình thành các mối quan hệ giữa công chức và công dân. Mỗi hành động, mỗi quyết định của cán bộ công chức không chỉ phản ánh năng lực cá nhân mà còn tác động trực tiếp đến cuộc sống của cộng đồng. Vì vậy, việc đảm bảo rằng các cán bộ công chức, đặc biệt là những người lãnh đạo chủ chốt cấp cơ sở, luôn đặt lợi ích của Nhân dân lên hàng đầu là một yếu tố không thể thiếu trong quan hệ đạo đức công vụ. Điều này đòi hỏi các cán bộ công chức không chỉ có trách nhiệm giải quyết công việc hiệu quả mà còn cần phải xây dựng mối quan hệ tin cậy và gắn gũi với cộng đồng.

Tinh thần phục vụ Nhân dân phải được thể hiện rõ ràng trong các chính sách, văn bản pháp luật mà cơ quan nhà nước ban hành. Không có sự phục vụ Nhân dân thực sự nếu các chính sách và quyết định của cơ quan nhà nước không phản ánh được nhu cầu, nguyện vọng và quyền lợi của cộng đồng. Cán bộ công chức phải luôn lắng nghe và tiếp nhận những phản hồi từ người dân, từ đó điều chỉnh công việc để phục vụ Nhân dân một cách tốt nhất.

Bên cạnh việc tôn trọng Nhân dân, quan hệ đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở còn được thể hiện qua chủ nghĩa tập thể, tinh thần đoàn kết, hợp tác và tôn trọng đồng nghiệp trong quá trình thực thi công vụ. Mỗi cá nhân trong đội ngũ cán bộ công chức, đặc biệt là các cán bộ chủ chốt, không thể hoàn thành nhiệm vụ nếu thiếu sự hợp tác, chia sẻ và hỗ trợ từ đồng nghiệp, cũng như từ các tổ chức và cơ quan khác. Tinh thần đoàn kết và hợp tác trong công vụ không chỉ tạo ra môi trường làm việc nhân văn mà còn phát huy trí tuệ tập thể, sự sáng tạo và sức mạnh tổng hợp để hoàn thành nhiệm vụ một cách hiệu quả. Đoàn kết trong công vụ không chỉ là sự hỗ trợ nhau về mặt công việc

mà còn là sự tôn trọng, thấu hiểu và chia sẻ trách nhiệm. Các cán bộ công chức khi làm việc cần phải coi trọng lẫn nhau, tôn trọng quyền lợi và sự đóng góp của đồng nghiệp. Tinh thần đoàn kết trong công vụ chính là nhân tố quan trọng để xây dựng một môi trường làm việc không chỉ hiệu quả mà còn lành mạnh và công bằng. Khi mỗi cá nhân nhận thức được vai trò và trách nhiệm của mình trong mối quan hệ công vụ, họ sẽ không ngừng nỗ lực phát huy năng lực, từ đó đóng góp vào sự phát triển chung của xã hội.

Một điểm cần làm rõ trong quan hệ đạo đức công vụ là không thể đồng nhất đạo đức với hiệu quả công việc của đội ngũ cán bộ công chức, đặc biệt là cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Trong thực tế, hiệu quả công việc của cán bộ công chức phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố khách quan và chủ quan, bao gồm hoàn cảnh kinh tế, xã hội, cơ chế chính sách, nguồn lực và sự hỗ trợ từ các tổ chức khác. Do đó, việc chỉ đánh giá đạo đức công vụ của cán bộ công chức thông qua hiệu quả công việc là một quan điểm hạn chế, có thể bỏ qua nhiều yếu tố quan trọng khác. Đạo đức công vụ không chỉ thể hiện qua kết quả công việc mà còn ở thái độ, cách thức thực hiện công vụ, cũng như mối quan hệ giữa cán bộ công chức và Nhân dân. Một cán bộ có đạo đức công vụ cao không chỉ là người hoàn thành nhiệm vụ mà còn là người biết lắng nghe, tôn trọng quyền lợi của Nhân dân và đồng nghiệp, đồng thời kiên định bảo vệ lợi ích chung của xã hội.

Cần nhận thức rằng ý thức đạo đức công vụ, thái độ đạo đức công vụ và quan hệ đạo đức công vụ có mối quan hệ biện chứng với nhau, hợp thành một tổng thể. Đạo đức công vụ không chỉ dừng lại ở việc cán bộ, công chức tự giác tuân thủ các quy định pháp luật, mà còn phản ánh qua cách họ thể hiện thái độ và xây dựng các mối quan hệ trong quá trình thực thi nhiệm vụ.

Thái độ đạo đức trong công vụ thể hiện rõ nhất ở việc luôn đặt lợi ích của Nhân dân lên hàng đầu, đồng thời đảm bảo tính công bằng, dân chủ và nhân văn trong môi trường làm việc. Một thái độ đúng mực không chỉ giúp tăng cường sự tin tưởng từ phía cộng đồng mà còn tạo nền tảng cho sự hợp tác và gắn kết giữa các cá nhân và tổ chức. Quan hệ đạo đức công vụ chính là kết quả của việc tuân thủ các nguyên tắc đạo đức và pháp lý một cách đúng đắn, góp phần duy trì sự

ổn định và thúc đẩy phát triển xã hội. Những mối quan hệ này cần được xây dựng dựa trên sự tôn trọng lẫn nhau, trách nhiệm và minh bạch, nhằm nâng cao hiệu quả công việc và tạo dựng niềm tin vững chắc từ cộng đồng.

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” [92, 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.

Cán bộ, công chức là những người thực thi công vụ, đại diện cho Nhà nước phục vụ nhân dân. Do đó, đạo đức công vụ đóng vai trò vô cùng quan trọng, nó không chỉ ảnh hưởng đến hiệu quả công việc mà còn tác động trực tiếp đến niềm tin của nhân dân vào Đảng và Nhà nước. Đạo đức công vụ là kim chỉ nam cho hành động của cán bộ, công chức. Nó là thước đo phẩm chất, năng lực và sự tận tâm của mỗi người. Một cán bộ có đạo đức sẽ luôn đặt lợi ích chung lên trên, làm việc tận tâm, trung thực và công bằng.

## **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”. 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.

Đạo đức công vụ không phải là những quy định khô khan, mà là những giá trị sống, những chuẩn mực mà mỗi cán bộ, công chức cần tuân thủ trong quá trình thực thi nhiệm vụ. Đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, đạo đức công vụ có vai trò rất lớn trong việc hình thành và hoàn thiện nhân cách cá nhân của họ. Đây là những con người không chỉ làm việc trong khuôn khổ pháp luật mà còn phải gánh vác trách nhiệm với cộng đồng, xã hội. Nhân cách của một cán bộ chủ chốt cấp cơ sở cần được xây dựng từ những giá trị đạo đức cơ bản như sự tôn trọng, công bằng, trách nhiệm, và lòng trung thành với Nhân dân. Trong hoạt động công vụ, cán bộ chủ chốt là người có ảnh hưởng lớn đến các quyết định và hành động của cả một tổ chức, cộng đồng. Do đó, sự nhận thức đúng đắn về đạo đức công vụ sẽ định hướng cách thức họ tương tác với người dân, đồng nghiệp và các cơ quan chức năng khác. Họ không chỉ đại diện cho pháp luật mà còn phải là những tấm gương về nhân cách, thể hiện trong các hành động và quyết định mà họ đưa ra. Một đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở có đạo đức tốt sẽ tạo ra một môi trường làm việc lành mạnh, công bằng và minh bạch, từ đó nâng cao hiệu quả công việc và sự tín nhiệm của Nhân dân đối với chính quyền.

Một trong những vai trò quan trọng nhất của đạo đức công vụ đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở chính là trong việc xác định thái độ và cách thức ứng xử với Nhân dân. Đội ngũ cán bộ này không chỉ làm việc trong phạm vi nội bộ cơ quan, mà còn là người trực tiếp tiếp xúc, giải quyết các vấn đề của cộng đồng. Do đó, đạo đức công vụ sẽ chỉ ra cho họ cách hành xử đúng đắn trong mọi tình huống, từ việc tôn trọng quyền lợi của công dân cho đến việc lắng nghe, phản hồi và giải quyết thỏa đáng các yêu cầu của Nhân dân. Đạo đức công vụ ở đây không chỉ là sự tôn trọng quy định pháp luật mà còn là việc nâng cao phẩm giá của mỗi người dân, không phân biệt giàu nghèo, tôn giáo hay dân tộc. Một cán bộ công chức có đạo đức sẽ luôn đặt lợi ích của Nhân dân lên trên lợi ích cá

nhân hoặc lợi ích nhóm. Họ cần hiểu rằng mỗi quyết định của mình đều có tác động trực tiếp đến cuộc sống của người dân, vì vậy, họ phải hành động một cách công bằng và có trách nhiệm. Điều này không có nghĩa là công chức cấp cơ sở chỉ đơn thuần thực thi các quyết định mà không cần xem xét nhu cầu và hoàn cảnh của người dân. Ngược lại, đạo đức công vụ đòi hỏi cán bộ, công chức phải có khả năng thấu hiểu, lắng nghe, và đưa ra quyết định dựa trên sự tôn trọng lẫn nhau và lợi ích chung của cộng đồng. Chính trong quá trình này, mối quan hệ giữa cán bộ công chức và Nhân dân sẽ trở nên gần gũi và chân thành hơn, qua đó xây dựng niềm tin vào sự lãnh đạo và quản lý của chính quyền.

Bên cạnh vai trò trong việc định hướng hành động và ứng xử đối với Nhân dân, đạo đức công vụ còn có vai trò quan trọng trong việc xây dựng môi trường làm việc nhân văn, đoàn kết và hợp tác giữa các cán bộ, công chức. Tinh thần đoàn kết và hợp tác không chỉ giúp nâng cao hiệu quả công việc mà còn tạo ra một bầu không khí làm việc trong sạch, công bằng. Đặc biệt, đối với các cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, đây là yếu tố then chốt giúp họ duy trì sự ổn định, phát triển trong công tác và tạo ra ảnh hưởng tích cực đối với cộng đồng. Đạo đức công vụ khuyến khích sự tôn trọng giữa các cá nhân trong tổ chức, tạo ra một không gian mà ở đó mọi người đều có quyền phát biểu, được lắng nghe và tôn trọng. Sự hợp tác không chỉ thể hiện ở việc hỗ trợ nhau trong công việc mà còn là sự tôn trọng, chia sẻ trách nhiệm, và đồng lòng trong việc đạt được mục tiêu chung của cơ quan, tổ chức. Điều này sẽ giúp nâng cao khả năng làm việc nhóm, giải quyết vấn đề một cách hiệu quả và linh hoạt hơn.

Đạo đức công vụ không thể tách rời khỏi hiệu quả công việc của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Tuy nhiên, điều này không có nghĩa là đạo đức chỉ được đánh giá qua kết quả công việc. Trong thực tế, hiệu quả công việc của cán bộ công chức phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố: từ điều kiện vật chất, nguồn lực, đến cơ chế chính sách và môi trường làm việc. Đạo đức công vụ, tuy không thể trực tiếp quyết định tất cả các yếu tố này, nhưng lại tạo ra một nền tảng vững chắc cho việc thực hiện công việc một cách chính xác, công bằng và hiệu quả. Khi đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở thực hiện công vụ với đạo đức cao, họ sẽ tạo ra một môi

trường làm việc minh bạch, nơi các quyết định được đưa ra dựa trên các nguyên tắc đạo đức rõ ràng và công bằng. Điều này sẽ giúp cho các quyết định được thực hiện một cách chính xác, không bị chi phối bởi những yếu tố ngoại lai như tham nhũng, lợi ích cá nhân hay sự thiếu minh bạch. Chính đạo đức công vụ sẽ là kim chỉ nam để các cán bộ công chức giữ vững được sự công tâm trong công việc, đồng thời cải thiện chất lượng công tác, từ đó nâng cao hiệu quả công việc.

Đạo đức công vụ đóng một vai trò không thể thiếu trong việc tạo dựng nền tảng cho sự phát triển bền vững của xã hội. Đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, việc duy trì đạo đức công vụ sẽ giúp họ thực thi công vụ một cách có trách nhiệm và có lợi cho cộng đồng. Họ sẽ không chỉ chú trọng đến các chỉ tiêu hiệu quả trong ngắn hạn, mà còn quan tâm đến các yếu tố tác động lâu dài, nhằm đảm bảo sự phát triển bền vững và toàn diện của xã hội. Đạo đức công vụ không chỉ là vấn đề của mỗi cá nhân mà là của cả tập thể và xã hội. Một xã hội phát triển bền vững cần có một đội ngũ cán bộ công chức không chỉ giỏi về chuyên môn mà còn có phẩm hạnh tốt. Đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở chính là những người giữ vai trò quan trọng trong việc xây dựng và duy trì các giá trị đạo đức, vì vậy, họ phải là những tấm gương sáng về đạo đức công vụ.

***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 một yếu tố quan trọng trong việc 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. Đối với các cán bộ công chức, đặc biệt là những người lãnh đạo ở cấp cơ sở, đạo đức công vụ không chỉ là một bộ quy tắc ứng xử mà còn là nền tảng vững chắc cho mọi quyết định, hành động trong công tác quản lý và phục vụ Nhân dân. Sự tuân thủ các chuẩn mực đạo đức giúp họ đảm bảo tính công bằng, minh bạch và hiệu quả trong công việc, qua đó củng cố niềm tin của công dân vào chính quyền.

Đạo đức công vụ giúp đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở xác định rõ ràng cách thức hành xử trong các tình huống cụ thể. Những người này, do tính chất

công việc và vai trò lãnh đạo, thường xuyên phải ra quyết định tác động trực tiếp đến đời sống của người dân. Đạo đức công vụ là yếu tố quyết định trong việc giúp họ cân nhắc và đưa ra các quyết định đúng đắn, công bằng và hợp lý. Việc xây dựng một chuẩn mực đạo đức rõ ràng không chỉ giúp họ kiểm soát hành vi cá nhân mà còn tạo ra sự đồng nhất trong cách thức xử lý các vấn đề công vụ, bảo vệ lợi ích chung của cộng đồng. Các giá trị đạo đức như trung thực, tôn trọng pháp luật, trách nhiệm và sự công bằng là những yếu tố chủ chốt giúp đội ngũ cán bộ này làm gương mẫu cho các cán bộ khác và cộng đồng. Khi được định hướng bởi đạo đức, các cán bộ chủ chốt sẽ không bị chi phối bởi các lợi ích cá nhân, không thiên vị hay lạm dụng quyền lực. Điều này giúp họ luôn hành động vì lợi ích chung của Nhân dân, tránh những quyết định sai lầm hoặc thiếu công bằng.

Đạo đức công vụ không chỉ giúp định hướng mà còn có tác dụng điều chỉnh hành vi của cán bộ công chức, ngăn ngừa những hành động sai trái, thiếu trách nhiệm hoặc vi phạm pháp luật. Cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, khi thực thi công vụ với tinh thần đạo đức cao, sẽ tự giác kiểm soát hành vi của mình, giữ vững lập trường trong mọi tình huống. Họ sẽ luôn hành động một cách công minh, không dễ bị ảnh hưởng bởi các yếu tố bên ngoài như tham nhũng hay lợi ích nhóm. Việc tuân thủ các nguyên tắc đạo đức công vụ sẽ giảm thiểu tình trạng quan liêu, tham nhũng hoặc sự thiếu công bằng trong việc giải quyết công việc. Đạo đức công vụ là yếu tố phòng ngừa những hành vi sai sót, tạo ra một môi trường công vụ trong sạch, giúp cán bộ công chức thực thi nhiệm vụ một cách chính xác và hiệu quả.

Khi đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở tuân thủ đạo đức công vụ, hiệu quả công việc sẽ được nâng cao rõ rệt. Những quyết định công bằng, minh bạch và dựa trên lợi ích cộng đồng sẽ giúp giải quyết nhanh chóng và hiệu quả các vấn đề xã hội. Đạo đức công vụ tạo ra một môi trường làm việc tin cậy, nơi các cán bộ có thể hợp tác hiệu quả, phát huy trí tuệ tập thể và tối ưu hóa công việc. Hơn nữa, đạo đức công vụ còn giúp xây dựng niềm tin giữa chính quyền và Nhân dân. Khi cán bộ chủ chốt hành động đúng đắn, công bằng và có trách nhiệm,

người dân sẽ có niềm tin vào chính quyền, đồng thời sẵn sàng hợp tác trong các công việc chung. Điều này tạo ra một mối quan hệ hợp tác bền vững, thúc đẩy các chính sách, dự án và công tác hành chính được triển khai thuận lợi hơn.

Đạo đức công vụ đóng vai trò thiết yếu trong việc định hướng và điều chỉnh hành vi của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, qua đó nâng cao hiệu quả thực thi công vụ. Sự tuân thủ đạo đức giúp các cán bộ công chức thực hiện công việc một cách công bằng, minh bạch, và có trách nhiệm. Điều này không chỉ cải thiện chất lượng công tác hành chính mà còn củng cố niềm tin của Nhân dân vào chính quyền, tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển ổn định và bền vững của xã hội.

***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***

Đạo đức công vụ không chỉ là bộ quy tắc ứng xử cơ bản đối với cán bộ công chức mà còn là yếu tố then chốt trong quá trình cải cách hành chính, đặc biệt là đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Trong bối cảnh hiện nay, khi yêu cầu về hiệu quả công tác hành chính ngày càng cao, đạo đức công vụ trở thành một công cụ quan trọng trong việc nâng cao uy tín của cán bộ, đồng thời thúc đẩy sự minh bạch và trách nhiệm trong thực thi công vụ.

Cải cách hành chính là một quá trình toàn diện, bao gồm việc đổi mới tổ chức bộ máy, cải thiện thủ tục hành chính và nâng cao hiệu quả công tác quản lý nhà nước. Trong tiến trình này, đạo đức công vụ đóng vai trò quan trọng không chỉ trong việc cải thiện hành vi của cán bộ công chức mà còn tạo ra nền tảng vững chắc cho các cải cách có thể thực thi thành công. Đạo đức công vụ giúp xác lập các nguyên tắc cơ bản như công bằng, minh bạch, trách nhiệm và trung thực trong công tác hành chính. Khi đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở tuân thủ những nguyên tắc này, họ sẽ là lực lượng tiên phong trong việc thực hiện các cải cách hành chính. Các cán bộ này không chỉ thực hiện công vụ một cách chính xác, công bằng mà còn đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng niềm tin của Nhân dân đối với chính quyền. Khi cán bộ thực hiện công vụ với đạo đức tốt, họ sẽ giảm thiểu các thủ tục hành chính phức tạp, ngăn ngừa tình trạng tham nhũng,



lãng phí, qua đó tạo ra môi trường hành chính hiệu quả và trong sạch. Bên cạnh đó, đạo đức công vụ giúp đội ngũ cán bộ chủ chốt phát huy tinh thần trách nhiệm, từ đó thúc đẩy các sáng kiến cải cách được triển khai nhanh chóng và hiệu quả hơn. Khi cán bộ công chức hành xử với sự tôn trọng đối với công dân và đồng nghiệp, họ tạo ra một môi trường làm việc thuận lợi cho sự hợp tác và đổi mới, đồng thời tạo dựng mối quan hệ tốt đẹp giữa chính quyền và Nhân dân.

Đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở đóng vai trò quan trọng trong việc thực thi các quyết định của Đảng và Nhà nước, cũng như giải quyết các vấn đề xã hội tại địa phương. Uy tín của đội ngũ này không chỉ phụ thuộc vào năng lực chuyên môn mà còn chịu ảnh hưởng sâu sắc bởi phẩm chất đạo đức của từng cá nhân trong bộ máy.

Đạo đức công vụ giúp nâng cao uy tín của cán bộ chủ chốt cấp cơ sở bằng cách khẳng định trách nhiệm, tính minh bạch và công bằng trong công việc. Cán bộ công chức hành xử với đạo đức tốt sẽ luôn đảm bảo rằng mọi quyết định và hành động của mình đều vì lợi ích chung của cộng đồng, không thiên vị hay lợi dụng quyền lực. Điều này không chỉ làm gia tăng sự tin nhiệm từ phía Nhân dân mà còn tạo ra sự tôn trọng đối với những người thực thi công vụ. Bằng việc thực hiện công vụ với đạo đức, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở còn góp phần tạo dựng hình ảnh chính quyền trong sạch, hiệu quả và gần gũi với Nhân dân. Một chính quyền có đội ngũ cán bộ công chức có phẩm hạnh tốt sẽ là yếu tố quan trọng thúc đẩy sự phát triển bền vững của xã hội, củng cố niềm tin và sự hợp tác giữa chính quyền và công dân.

Trong tiến trình cải cách hành chính, đạo đức công vụ không chỉ là yếu tố nền tảng đảm bảo tính công bằng, minh bạch mà còn là động lực quan trọng giúp nâng cao uy tín của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Việc thực hiện công vụ với đạo đức sẽ tạo ra môi trường làm việc hiệu quả, xây dựng niềm tin từ phía Nhân dân và thúc đẩy các cải cách hành chính trở thành hiện thực. Khi cán bộ công chức hành xử với trách nhiệm và phẩm hạnh, họ không chỉ nâng cao hiệu quả công tác mà còn góp phần xây dựng chính quyền trong sạch, phát triển bền vững và gần gũi với Nhân dân.

### **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”.

#### **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

<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.

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”, “giám sát ý chí, ý thức tổ chức kỷ luật kém, sa đọa về đạo đức lối sống” [35, 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” [36, 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” [36, 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” [44, 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 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.

---

\* “Trong giai đoạn 10 năm qua (2012-2022), đã có 2.740 tổ chức đảng và hơn 167.700 cán bộ, đảng viên bị xử lý kỷ luật, trong đó có hơn 190 cán bộ thuộc diện Trung ương quản lý, bao gồm 4 Ủy viên Bộ Chính trị hoặc nguyên Ủy viên Bộ Chính trị, 36 Ủy viên Trung ương hoặc nguyên Ủy viên Trung ương, và hơn 50 sĩ quan cấp tướng trong lực lượng vũ trang. Qua công tác thanh tra, kiểm toán, đã kiến nghị xử lý trách nhiệm gần 44.700 tập thể, cá nhân, và chuyển gần 1.200 vụ việc có dấu hiệu tội phạm sang cơ quan điều tra”.

“Từ đầu nhiệm kỳ Đại hội XIII đến nay, đã khởi tố và điều tra gần 4.200 vụ án với 7.572 bị can liên quan đến tham nhũng, chức vụ, kinh tế. Ban Chỉ đạo đã đưa 977 vụ án, vụ việc nghiêm trọng và phức tạp vào diện theo dõi, trong đó trực tiếp chỉ đạo 180 vụ án và 133 vụ việc. Đến nay, các cơ quan chức năng đã xử lý sơ thẩm 120 vụ án với 1.083 bị cáo, bao gồm 37 bị cáo là cán bộ thuộc diện Trung ương quản lý”.

Đặc biệt, “nhiều vụ án lớn trong lĩnh vực y tế, đất đai, chứng khoán, trái phiếu doanh nghiệp đã được điều tra và xử lý nghiêm minh. Công tác thu hồi tài sản tham nhũng đạt nhiều tiến bộ, với 61.000 tỉ đồng được thu hồi, tương đương 34,7%, trong đó các vụ án do Ban Chỉ đạo theo dõi đạt 50.000 tỉ đồng, tỷ lệ 41,3%”.

### 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” [97, 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. Tình trạng suy thoái đạo đức, tham nhũng, tiêu cực trong một bộ phận cán bộ, đảng viên đang diễn biến phức tạp, đe dọa nghiêm trọng đến sự ổn định và phát triển của đất nước. Tội phạm và tệ nạn xã hội ngày càng tinh vi, phức tạp, gây ra những hậu quả nghiêm trọng cho xã hội. 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 Bôn khẳng định: “Những cuộc đời gian khổ trên sóng nước cứ thế kéo dài, chẳng có bao nhiêu hi 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”[164, 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

---

\* 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.

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 [89], 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**

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, cùng với sự phát triển mạnh mẽ của cách mạng công nghiệp lần thứ tư, đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, đặc biệt ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ, Việt Nam, đang đối diện với nhiều cơ hội và thách thức. Đây là một khu vực với nhiều đặc thù về kinh tế biển, du lịch và nông nghiệp, đồng thời cũng là nơi chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố văn hóa, xã hội và chính trị. Sự phát triển nhanh chóng của các yếu tố toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và công nghệ thông



tin đang tạo ra những biến chuyển mạnh mẽ, yêu cầu đội ngũ cán bộ lãnh đạo ở cấp cơ sở phải thích ứng nhanh chóng và duy trì phẩm chất đạo đức trong công tác hành chính.

Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế không chỉ thúc đẩy sự giao lưu văn hóa, chính trị và kinh tế mà còn mang lại những chuẩn mực mới trong công tác quản lý hành chính và đạo đức công vụ. Đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở Duyên hải Nam Trung Bộ, yếu tố toàn cầu hóa mở ra cơ hội học hỏi, tiếp thu các mô hình quản lý và chính sách tiên tiến từ các quốc gia phát triển. Điều này giúp họ nâng cao năng lực lãnh đạo, cải thiện công tác quản lý và điều hành, đồng thời thúc đẩy cải cách hành chính ở địa phương.

Tuy nhiên, hội nhập quốc tế cũng đặt ra không ít thách thức đối với đạo đức công vụ của cán bộ. Khi làm việc trong môi trường quốc tế, cán bộ công chức dễ phải đối mặt với những tiêu chuẩn, giá trị đạo đức và phương thức quản lý khác biệt. Nếu không có sự chuẩn bị kỹ lưỡng, nguy cơ xảy ra xung đột giá trị, suy thoái đạo đức trong công tác hành chính là điều hoàn toàn có thể xảy ra. Chẳng hạn, có thể xuất hiện những áp lực từ các tổ chức quốc tế yêu cầu cải cách hành chính, nhưng lại không phù hợp với điều kiện cụ thể của địa phương, dẫn đến việc áp dụng các biện pháp cải cách không hợp lý, thiếu tính thực tế và gây tổn hại đến lợi ích chung của cộng đồng. Mặt khác, toàn cầu hóa còn làm gia tăng sự cạnh tranh giữa các địa phương, khiến các cán bộ lãnh đạo phải đối mặt với áp lực về hiệu quả công việc và thành tích. Điều này có thể khiến một số cán bộ bỏ qua các nguyên tắc đạo đức cơ bản, chạy theo thành tích mà không quan tâm đến tác động lâu dài đến cộng đồng, dẫn đến những hành vi thiếu minh bạch và không công bằng trong công việc.

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư với sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ số, trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data) và Internet vạn vật (IoT) đang tạo ra những thay đổi sâu sắc trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, đặc biệt là trong công tác hành chính công. Đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ, việc ứng dụng công nghệ vào công tác quản lý hành chính là một yếu tố quan trọng để nâng cao hiệu quả công việc và

cải thiện chất lượng dịch vụ công. Công nghệ giúp giảm bớt thủ tục hành chính, tối ưu hóa quy trình làm việc và gia tăng tính minh bạch.

Tuy nhiên, Cách mạng công nghiệp lần thứ tư cũng đặt ra những thách thức về đạo đức công vụ. Việc sử dụng công nghệ và dữ liệu lớn đòi hỏi cán bộ công chức phải có trách nhiệm trong việc bảo mật thông tin, đảm bảo quyền lợi của người dân và giữ vững sự minh bạch. Nếu thiếu đạo đức trong việc sử dụng công nghệ, cán bộ có thể lợi dụng công nghệ để thao túng thông tin, tạo ra sự bất công trong việc phân phối tài nguyên, hoặc thậm chí là tham nhũng qua các kẽ hở trong hệ thống công nghệ. Hơn nữa, Cách mạng công nghiệp lần thứ tư có thể dẫn đến sự “phi nhân hóa” trong công việc hành chính. Khi các công việc trở nên tự động hóa, sự gắn kết giữa cán bộ công chức với người dân có thể bị giảm sút, làm giảm tính trực tiếp và gần gũi trong quan hệ công dân - chính quyền. Điều này có thể làm suy yếu các yếu tố nhân văn trong công tác công vụ, và nếu không được điều chỉnh kịp thời, sẽ ảnh hưởng đến đạo đức công vụ của cán bộ ở cấp cơ sở.

Để đối mặt với những tác động của toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp lần thứ tư, việc xây dựng và củng cố đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ là một nhiệm vụ quan trọng. Đầu tiên, cần phải tạo ra một môi trường làm việc với các nguyên tắc minh bạch, công bằng và trách nhiệm. Các cán bộ phải được đào tạo và bồi dưỡng không chỉ về chuyên môn mà còn về đạo đức công vụ, nhằm đảm bảo họ luôn tuân thủ các giá trị cốt lõi trong công việc. Ngoài ra, cần thúc đẩy sự hợp tác giữa các cơ quan chính quyền địa phương với các tổ chức quốc tế để học hỏi những mô hình quản lý tiên tiến, đồng thời giữ gìn bản sắc và các giá trị đạo đức truyền thống của dân tộc. Sự kết hợp giữa truyền thống và hiện đại, giữa sự minh bạch của công nghệ và đạo đức hành chính sẽ giúp xây dựng một nền hành chính trong sạch và hiệu quả.

Toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp lần thứ tư đều có tác động sâu sắc đến đạo đức công vụ của đội ngũ “cán bộ chủ chốt cấp cơ sở” vùng Duyên hải Nam Trung Bộ. Những yếu tố này tạo ra cơ hội nhưng cũng đồng thời là thách thức lớn đối với công tác quản lý hành chính. Để duy trì đạo

đức công vụ trong bối cảnh hiện đại, cần phải có những giải pháp toàn diện, kết hợp giữa các giá trị đạo đức truyền thống và tiến bộ công nghệ, qua đó tạo ra một hệ thống công vụ hiệu quả, minh bạch và phát triển bền vững.

#### **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 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” [101, 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” [106, 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, Phó chủ

---

<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.



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 thế giới đầy biến động như hiện nay, đòi hỏi cấp bách hơn bao giờ hết, mỗi cán bộ, công chức phải luôn giữ vững bản lĩnh chính trị, lòng yêu nước, ý thức kỷ luật để vượt qua mọi khó khăn, thử thách, bảo vệ vững chắc thành quả cách mạng. Bản lĩnh chính trị là nền tảng để mỗi cán bộ, công chức thể hiện lòng yêu nước, ý thức kỷ luật và trách nhiệm cao với công việc. Để đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp cách mạng trong giai đoạn mới, mỗi cán bộ, công chức phải không ngừng rèn luyện, nâng cao bản lĩnh chính trị, để có đủ bản lĩnh, trí tuệ vượt qua mọi khó khăn, thử thách.

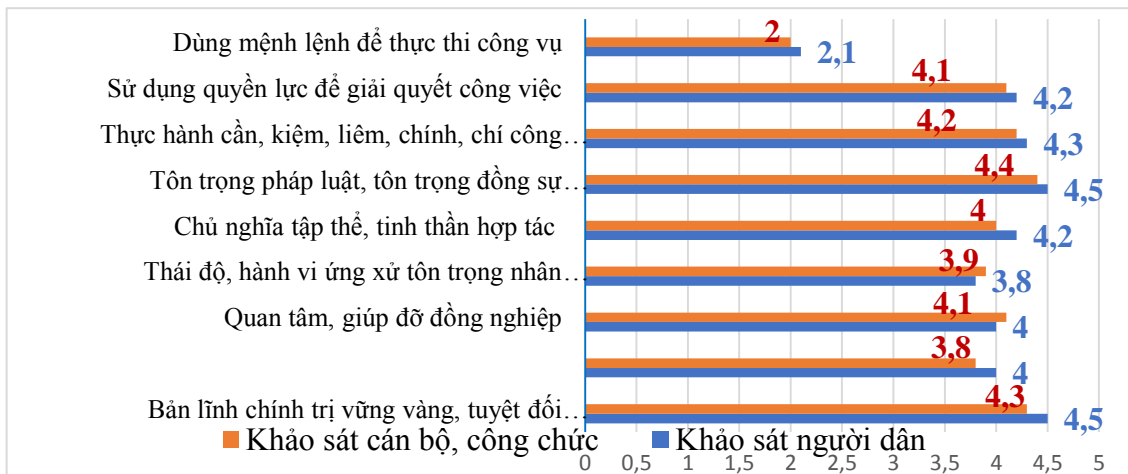
Nhận thức được điều này, trong thời gian qua, cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam luôn có bản lĩnh chính trị vững vàng, luôn trung thành với lý tưởng cách mạng, với mục tiêu phát triển của đất nước. Theo Báo cáo của các tỉnh/thành, qua đánh giá hàng năm đối với cán bộ 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; trong bối cảnh tình hình thế giới và đất nước có nhiều diễn biến phức tạp, đòi hỏi mỗi cán bộ, đảng viên phải luôn không ngừng học tập, nghiên cứu, vận dụng chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và các nghị quyết của

Đảng đề nâng cao bản lĩnh chính trị, lý luận. Chúng ta cần kiên quyết đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch, bảo vệ vững chắc nền tảng tư tưởng của Đảng. Đồng thời, mỗi cán bộ, đảng viên phải tuyệt đối chấp hành kỷ luật, quy định của Đảng và Nhà nước, không được phát ngôn bừa bãi, cung cấp thông tin sai lệch, hoặc tham gia vào các hoạt động trái với đường lối, chủ trương của Đảng. Với bản lĩnh chính trị vững vàng, chúng ta sẽ luôn tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, kiên định con đường đi lên chủ nghĩa xã hội, sẵn sàng vượt qua mọi khó khăn, thử thách để hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao.

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 3.1).

**Biểu đồ 3.1: 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.

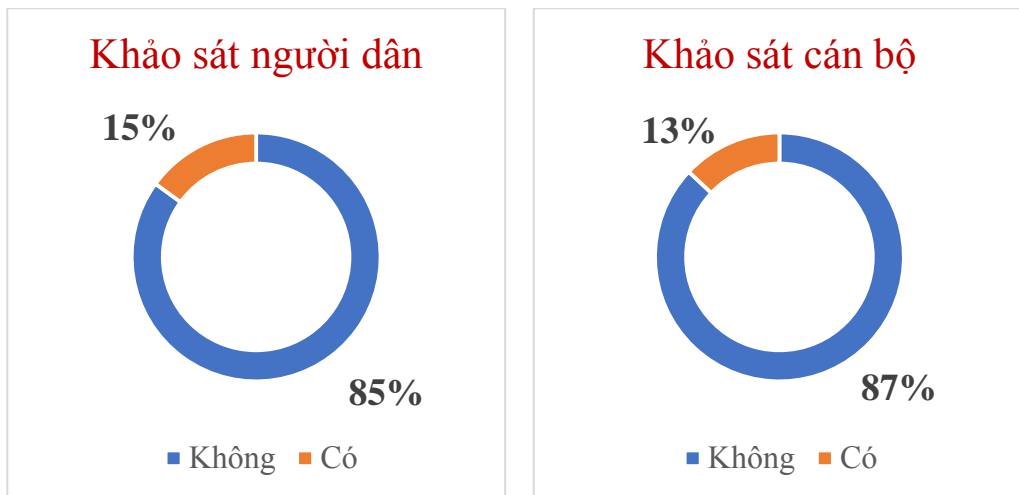
Có được những điều đó là bởi xuất phát từ truyền thống lịch sử của vùng đất này, dù cuộc sống còn khó khăn, nhưng con người nơi đây luôn kiên trung với lý tưởng cách mạng đã chọn. Điều này đã thấm thấu vào trong mỗi người cán bộ, lãnh đạo chủ chốt cấp cơ sở của vùng đất này, từ đó góp phần hình thành nên bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với Tổ quốc và Nhân dân. Đây là điều khác biệt, tính đặc thù của đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt của vùng đất này. 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 3.2: 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, việc không chấp hành nghiêm các nguyên tắc hoạt động của Nhà nước, sa sút ý chí phấn đấu, không gương mẫu trong công tác là những biểu hiện đáng báo động. Nghiêm trọng hơn, một số cá nhân còn có những phát ngôn đi ngược lại lợi ích của Nhà nước, của Nhân dân, gây ảnh hưởng xấu đến hình ảnh và uy tín của đất nước. Những hành vi này không chỉ vi phạm pháp luật mà còn thể hiện sự thiếu trách nhiệm, thiếu trung thực, xâm phạm đến lợi ích chung của cộng đồng. 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. Tình trạng một số cán bộ, đảng viên vi phạm kỷ luật, đạo đức công vụ đang ngày càng trở nên phổ biến, gây ảnh hưởng xấu đến hình ảnh của đội ngũ cán bộ, đảng viên. Việc họ không gương mẫu trong việc chấp hành các quy định của Đảng, Nhà nước đã làm giảm sút niềm tin của nhân dân, gây ra những hệ lụy nghiêm trọng cho xã hội.

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. Một bộ phận cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp cơ sở còn hoạt động theo kinh nghiệm, thờ ơ với sự tu dưỡng, rèn luyện, cập nhật, nâng cao sức chiến đấu và bản lĩnh chính trị trong điều kiện môi trường có nhiều sự thay đổi.

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” [41, 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 lý luận chính trị, thiếu tinh thần trách nhiệm, không chấp hành kỷ luật, kỷ cương của Đảng và Nhà nước, sa sút ý chí phấn đấu, thiếu gương mẫu trong công tác. Thêm vào đó, nhiều cán bộ còn có những biểu hiện tiêu cực như: giấu giếm khuyết điểm, né tránh phê bình, lợi dụng phê bình để vụ lợi cá nhân. Những hành vi này không chỉ gây ảnh hưởng đến uy tín của Đảng mà còn làm giảm sút lòng tin của nhân dân, cản trở sự phát triển của đất nước. Để khắc phục tình trạng này, cần có những giải pháp đồng bộ nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên. 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” [50, tr. 58-59].

Việc nói và viết không đúng với quan điểm, đường lối của Đảng, không

chấp hành sự phân công của tổ chức, vướng vào “tư duy nhiệm kỳ” và những hành vi tiêu cực khác đang làm suy giảm nghiêm trọng chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên. Những hành vi này không chỉ gây tổn hại đến uy tín của Đảng mà còn làm giảm sút lòng tin của nhân dân, cản trở sự phát triển của đất nước. 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 bộ phận cán bộ chủ chốt làm việc theo kinh nghiệm, thói quen, chưa thực sự năng động, sáng tạo, vận dụng phương pháp, cách thức mới vào giải quyết công việc.

Một số công chức có biểu hiện sa vào chủ nghĩa cá nhân, ích kỷ, thực dụng, chạy theo cơ hội, không tuân thủ nghiêm ngặt các nguyên tắc tổ chức của Đảng và quy định của Nhà nước. Họ không giữ vững ý chí phấn đấu, thiếu trách nhiệm trong việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, làm giảm hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước. Đặc biệt, một bộ phận công chức lãnh đạo, quản lý đã lợi dụng hoặc lạm dụng chức vụ, quyền hạn để trục lợi cá nhân, hoặc để người thân, người quen lợi dụng vị trí của mình nhằm đạt lợi ích bất chính.

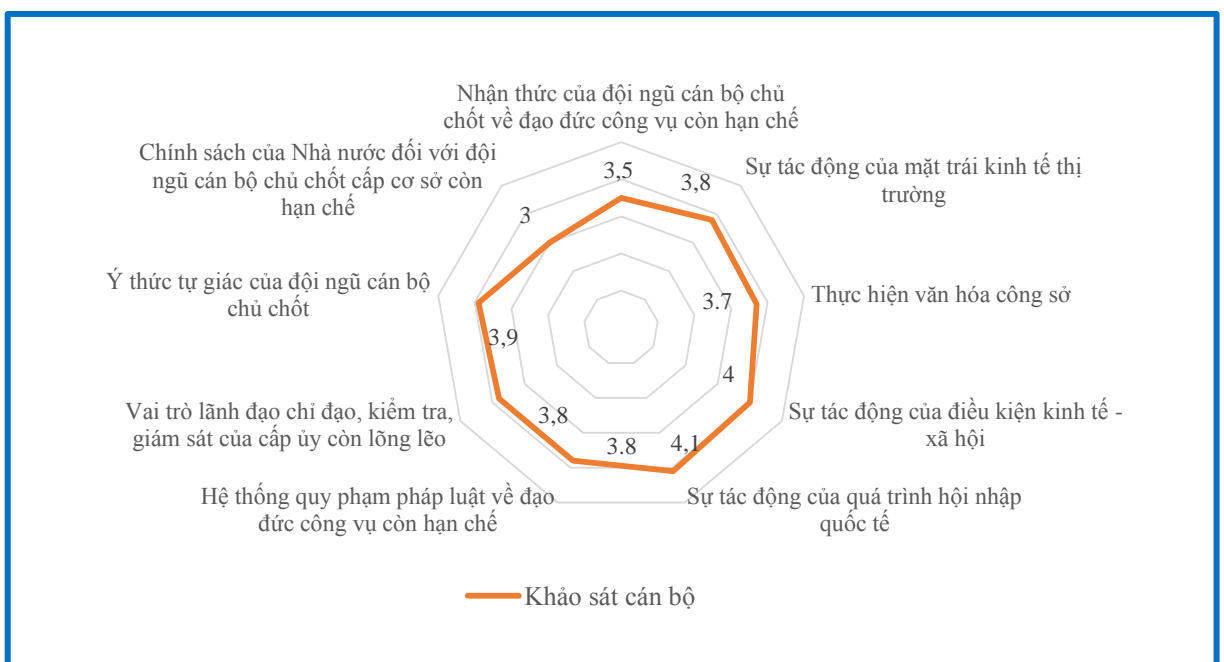
Không ít cán bộ, đảng viên, kể cả người đứng đầu, chưa phát huy được vai trò tiên phong, gương mẫu, mà còn thể hiện thái độ quan liêu, cửa quyền, làm suy giảm uy tín của tổ chức Đảng và cá nhân, gây bức xúc trong đội ngũ cán bộ, đảng viên và Nhân dân. Những hành vi này không chỉ làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến niềm tin của xã hội mà còn khiến một số cá nhân phải chịu hình thức kỷ luật nghiêm khắc, nhằm bảo đảm tính răn đe và khôi phục sự trong sạch của bộ máy lãnh đạo. 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” [47, 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 3.3: 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, Trong quá trình xây dựng đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở tại vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam, một vấn đề quan trọng cần được khắc phục và giải quyết là làm sao để nâng cao tinh thần tự giác của cán bộ trong việc cải thiện đạo đức công vụ. Mục tiêu là khắc phục những hạn chế, đặc biệt là dấu hiệu suy giảm lý tưởng cách mạng và sự thiếu kiên định trong việc theo đuổi con đường phát triển xã hội chủ nghĩa. Đây là vấn đề cấp bách cần được chú trọng để đảm bảo đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở có thể thực hiện tốt các nhiệm vụ, góp phần xây dựng đất nước theo mục tiêu và định hướng chính trị đúng đắn. Tăng cường đạo đức công vụ không chỉ giúp nâng cao

hiệu quả công tác của cán bộ mà còn tạo nền tảng vững chắc để xây dựng xã hội chủ nghĩa tại địa phương này. Việc giải quyết vấn đề này đòi hỏi sự quan tâm, nỗ lực của các cơ quan chức năng và sự tự giác của mỗi cán bộ trong công tác nâng cao phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp.

### **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. Được trả lương từ ngân sách nhà nước, công chức có nghĩa vụ phải phục vụ nhân dân một cách hiệu quả. Hiệu quả hoạt động công vụ không chỉ thể hiện ở việc hoàn thành nhiệm vụ được giao mà còn ở việc tạo ra những giá trị xã hội, đáp ứng nhu cầu của người dân. Chính vì vậy, hiệu quả công vụ cần được xem là một tiêu chí cơ bản để đánh giá đạo đức công vụ. Một công chức có hiệu quả là người không chỉ có năng lực chuyên môn mà còn có đạo đức nghề nghiệp cao, luôn đặt lợi ích chung lên trên lợi ích cá nhân.

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 lẽ 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” [47, tr. 50].

Kết quả khảo sát cho thấy (xem biểu đồ 3.1), 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 gắn với quá trình lao động, sản xuất, văn hóa lối sống hàng ngày, 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: %*

Tiêu chí khảo sát	Đánh giá	Khảo sát người dân	Khảo sát Cán bộ
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:

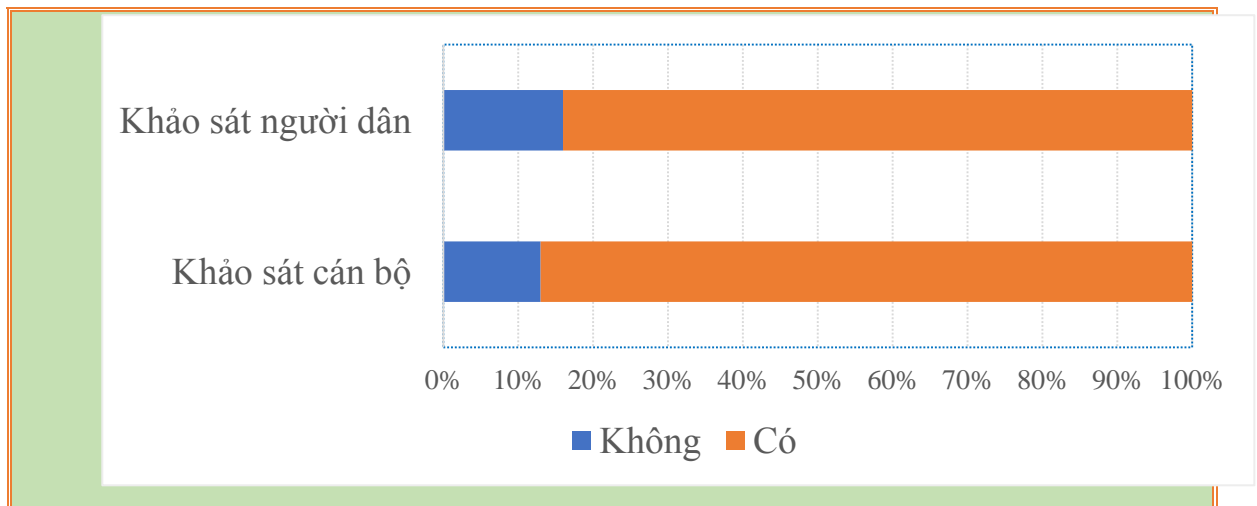
*Ở xã chúng tôi, về cơ bản đội ngũ cán bộ, công chức, cán bộ chủ chốt của xã trong thực thi công vụ luôn làm tốt công việc của mình. Tuy nhiên, tôi thấy còn một bộ phận đội ngũ cán bộ chủ chốt còn tình trạng đi làm muộn, bỏ về giữa giờ làm việc. Có những lúc, buổi sáng tôi đến trụ sở xã để giải quyết 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 3.4: 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, Để đáp ứng ngày càng cao của người dân, hoạt động công vụ cần phải không ngừng đổi mới và nâng cao chất lượng. Việc ứng dụng khoa học và công nghệ hiện đại vào hoạt động công vụ là một giải pháp hiệu quả để hiện đại hóa bộ máy hành chính, rút ngắn thời gian giải quyết thủ tục hành chính, 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 là một phẩm chất cao đẹp của người cán bộ, công chức. Khi đặt lợi ích của nhân dân, của tập thể lên trên lợi ích cá nhân, họ không chỉ thể hiện tinh thần trách nhiệm mà còn góp phần xây dựng một xã hội công bằng, văn minh. Đây là một trong những tiêu chí quan trọng để đánh giá đạo đức công vụ.

Qua biểu đồ 3.1 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 [174].

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

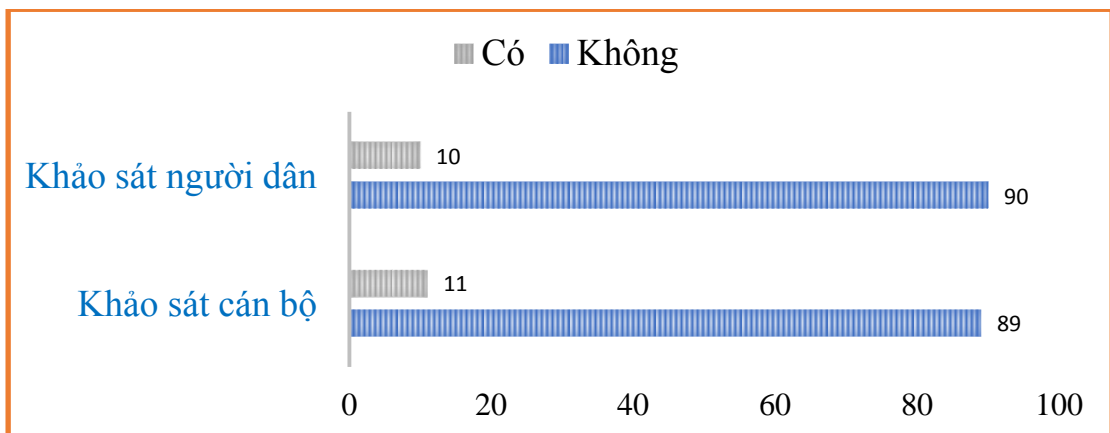


quyết công việc đôi lúc chưa công minh chính trực, chưa thể hiện được tinh thần “chí công vô tư” lo cho công việc chung, còn màng tư lợi. Đôi khi chưa vì lợi ích tập thể, vì đại cục để giải quyết công việc, còn nặng tính cục bộ, lợi ích cá nhân.

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 3.5: 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, những người nắm giữ trọng trách điều hành đất nước, lại không liêm chính, không chí công vô tư thì đó là một hồi chuông báo động. Những quyết định sai trái, thiếu minh bạch xuất phát từ những cá nhân này sẽ gây ra những hệ lụy nghiêm trọng, không chỉ ảnh hưởng đến sự phát triển của đất nước mà còn xâm phạm đến quyền lợi của người dân. Sự thiếu công bằng, tham nhũng, tiêu cực sẽ làm mất niềm tin của nhân dân vào Đảng và Nhà nước, gây ra những bất ổn xã hội. 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 [175].

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.

- 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

---

\* “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”.

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 và Nhà nước ta luôn chú trọng xây dựng văn hóa công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức. Văn hóa công vụ không chỉ là thước đo phẩm chất của công chức mà còn là yếu tố quan trọng góp phần nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước. “Luật Cán bộ, công chức năm 2008” đã đề ra những tiêu chí quan trọng, cụ thể hóa qua các điều khoản như Điều 15, Điều 16, và Điều 17, nhằm định hướng cho cán bộ, công chức thực hiện đúng trách nhiệm, nhiệm vụ được giao.

“Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2018” cũng nhấn mạnh vai trò của đạo đức công vụ thông qua các quy định về quy tắc ứng xử, đặc biệt tại Điều 20, yêu cầu người có chức vụ, quyền hạn phải tuân thủ các chuẩn mực xử sự phù hợp pháp luật và đặc thù nghề nghiệp, đảm bảo tính liêm chính, trách nhiệm và

đạo đức công vụ. Tương tự, “Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí” đề cập đến ý thức bảo vệ tài sản công, sử dụng hiệu quả và thực hành tiết kiệm như một tiêu chuẩn đạo đức bắt buộc đối với công chức.

Ngoài ra, các văn bản dưới luật như “Quyết định số 129/2007/QĐ-TTg về Quy chế văn hóa công sở” và Quyết định số 03/2007/QĐ-BNV ban hành quy tắc ứng xử cho cán bộ, công chức, viên chức cũng đóng vai trò định hướng hành vi, điều chỉnh đạo đức công vụ thông qua các tiêu chuẩn trong tuyển dụng, đánh giá, khen thưởng và thi đua. Những quy định này không chỉ tạo khuôn khổ pháp lý chặt chẽ mà còn góp phần thúc đẩy xây dựng một nền hành chính trong sạch, vững mạnh và văn minh.

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” [43] 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 3.3).

*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 [176]. 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 kiềm 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 [178]. 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 thông 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... Nên nhiều lúc việc thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ này còn thiếu năng động, sáng tạo, sức ỳ lớn...

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 3.3).

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 gợi ý nộp thêm tiền ngoài phí, lệ phí<sup>1</sup>.

---

<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”.

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 3.1 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.

Mặc dù đã đạt được nhiều thành tựu trong thực thi công vụ, nhưng thái độ và hành vi ứng xử tôn trọng Nhân dân của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở tại vùng Duyên hải Nam Trung Bộ vẫn tồn tại một số hạn chế. Nhà nước ta mang bản chất “Nhà nước của dân, do dân, vì dân,” và công chức được coi là “công bộc” của Nhân dân, có trách nhiệm phục vụ lợi ích chung thông qua các hoạt động công vụ. Tuy nhiên, dưới tác động của mặt trái nền kinh tế thị trường, tinh thần và thái độ phục vụ Nhân dân của một bộ phận cán bộ đã phần nào suy giảm.

Trước những cám dỗ từ vật chất, quyền lực và đồng tiền, một số cán bộ không còn giữ vững tinh thần “vì dân, phục vụ dân,” mà dần trở nên xa rời Nhân

dân. Thậm chí, một bộ phận còn biểu hiện quan liêu, những nhieu, coi thường người dân, không xem kết quả chăm lo đời sống Nhân dân là tiêu chí đánh giá năng lực lãnh đạo và phẩm chất đạo đức. Những hành vi này không chỉ làm giảm niềm tin của Nhân dân mà còn đi ngược lại tinh thần cốt lõi của một nền hành chính vì lợi ích chung, cần phải khắc phục triệt để.

Họ lầm 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 nhieu, 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 và tinh thần đoàn kết, hợp tác với đồng nghiệp là những nguyên tắc cốt lõi của đạo đức công vụ trong chế độ ta. Đoàn kết không chỉ là giá trị văn hóa mà còn là sức mạnh, động lực và nguồn lực to lớn trong quá trình đổi mới đất nước cũng như thực thi công vụ. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng nhấn mạnh: “Đoàn kết là sức mạnh của chúng ta; đoàn kết là then chốt của thành công. Đoàn kết, đại đoàn kết, thành công, đại thành công.”

Tinh thần đoàn kết, hợp tác trong công việc giúp nâng cao hiệu quả xử lý công vụ, tạo môi trường làm việc hài hòa, đồng thuận, góp phần xây dựng tập

thể vững mạnh. Đồng thời, đây cũng là một phẩm chất đạo đức quan trọng, thể hiện trách nhiệm và tinh thần tận tâm của người công chức. Việc hợp tác chặt chẽ với đồng nghiệp, đặt lợi ích tập thể lên trên lợi ích cá nhân không chỉ đảm bảo hoàn thành tốt nhiệm vụ mà còn góp phần vào sự nghiệp chung, thúc đẩy sự phát triển bền vững của đất nước và lòng tin của Nhân dân.

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, không chỉ chất lượng dịch vụ hành chính công và mức độ hài lòng của người dân, tổ chức đối với các cơ quan nhà nước được đánh giá mà còn cả đạo đức công vụ của công chức. Các chỉ số này phản ánh nhiều khía cạnh của công chức, bao gồm sự trung thực, trách nhiệm và tính chuyên nghiệp trong thực thi công vụ.

Theo kết quả khảo sát từ 2017 đến 2019, có sự chuyển biến tích cực trong tinh thần đoàn kết và hợp tác giữa các công chức, từ cấp cơ sở đến Trung ương. Sự kết nối giữa công chức trong các cơ quan hành chính và giữa công chức với các tổ chức, doanh nghiệp không chỉ làm gia tăng tính chuyên môn, chuyên nghiệp trong công việc mà còn nâng cao hiệu quả hoạt động công vụ. Điều này không chỉ đáp ứng nhu cầu phát triển của đất nước mà còn góp phần tạo ra sự hài lòng lớn từ phía người dân. Thực tế này chính là động lực thúc đẩy sự vận hành hiệu quả của hệ thống chính trị, trong đó có bộ máy hành chính, từ Trung ương đến các địa phương.

Trong thời gian qua, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở tại các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam luôn gương mẫu thực thi công vụ, chấp hành nghiêm túc Hiến pháp và pháp luật, đồng thời tuân thủ quy chế làm việc của cơ quan, đơn vị. Các cán bộ này không chỉ nêu gương trong công việc mà còn thể hiện thái độ tôn trọng đối với ý kiến của cấp dưới, luôn sẵn sàng đáp ứng các yêu cầu hợp pháp, chính đáng, tạo điều kiện thuận lợi để cấp dưới phát triển trong công việc. Họ thực hiện công vụ với lòng vị tha, công tâm và ứng xử theo chuẩn mực pháp lý, đặc biệt trong việc xử lý các vi phạm trong khuôn khổ pháp luật.

Bên cạnh đó, đội ngũ cán bộ chủ chốt ở đây còn chú trọng xây dựng và phát huy tinh thần đoàn kết, hợp tác trong công tác, không chỉ trong nội bộ cơ quan mà còn với các đối tác bên ngoài. Tinh thần này không chỉ tạo ra một môi trường làm việc nhân văn mà còn thúc đẩy sự phát triển trí tuệ và sức mạnh tập thể, từ đó nâng cao hiệu quả công việc. Các cán bộ này luôn chủ động hợp tác, không đổ lỗi hay ỷ lại, sẵn sàng hỗ trợ đồng nghiệp tháo gỡ khó khăn và hoàn thành công việc một cách hiệu quả. Họ quan tâm đến sự phát triển chung, tôn trọng tập thể và luôn đấu tranh kiên quyết với những hành vi chia rẽ, bè phái, chủ nghĩa cá nhân, ích kỷ và vô cảm. Trong môi trường làm việc này, sự ganh tỵ và đố kỵ gần như không xảy ra; thay vào đó là sự hỗ trợ và tạo cơ hội để đồng nghiệp cùng tiến bộ. Đó là tinh thần vì tập thể, vì công việc chung, với ý thức xây dựng cơ quan nơi mình công tác trở thành đơn vị vững mạnh.

Qua biểu đồ 3.1 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.

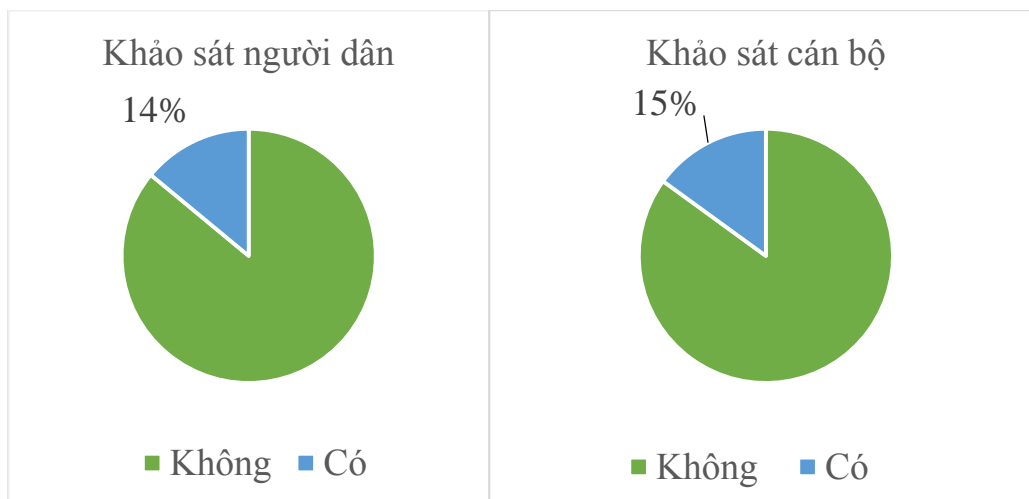
Trước tác động tiêu cực của nền kinh tế thị trường, một bộ phận công chức hiện nay đang chịu ảnh hưởng của những cám dỗ vật chất và sự quyền rũ của đồng tiền, dẫn đến việc “coi trọng lợi ích cá nhân mà xem nhẹ lợi ích chung của tập thể và nhà nước”. Điều này tiềm ẩn nguy cơ làm suy yếu sự đoàn kết trong cơ quan, tổ chức. Trong môi trường làm việc, một số cán bộ chủ chốt cấp cơ sở đã biểu hiện sự tha hóa trong quan hệ với đồng nghiệp, chỉ hình thức thể hiện tinh thần đoàn kết và hợp tác. Trong khi công khai tuyên bố về sự phối hợp và đoàn kết, thực tế họ lại có những hành vi cục bộ, bè phái, tranh giành quyền lực và địa vị. Họ không chỉ gây khó dễ với đối tác và cộng sự bên ngoài mà còn làm suy yếu niềm tin của người dân vào sự công minh của các cơ quan hành chính.

Tình trạng phê bình và tự phê bình cũng trở nên hình thức, thiếu tính xây dựng. Nhiều trường hợp né tránh sự thật, không dám đấu tranh với sai trái, hoặc lợi dụng phê bình để nịnh bợ, hạ bệ người khác vì động cơ cá nhân. Thậm chí, các biểu hiện cơ hội chủ nghĩa, lợi ích nhóm, và tính cục bộ địa phương đã bắt đầu phá hoại sự đoàn kết vốn có trong các cơ quan hành chính nhà nước, làm giảm sút hiệu quả công tác và gây mất niềm tin trong xã hội.

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 3.6: 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:

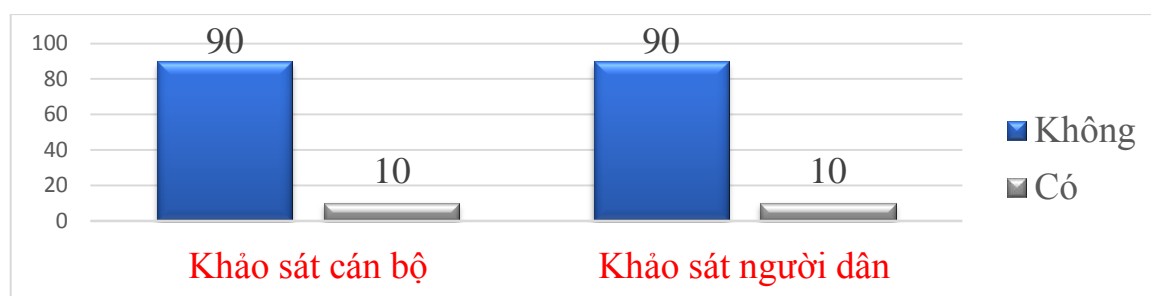
*Vấn đề cục bộ địa phương, kéo bè kéo cánh, chia rẽ, mất đoàn kết nội bộ lúc biểu hiện, lúc ngấm ngầm là muôn thuở từ trước đến nay. Bản thân tôi đã làm việc ở xã gần 20 năm nay, đã chứng kiến qua nhiều đời chủ tịch xã. Đời nào cũng vậy, lãnh đạo xã luôn tạo e kíp cho mình, bằng cách tập hợp, “dung nạp” 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 3.7: 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

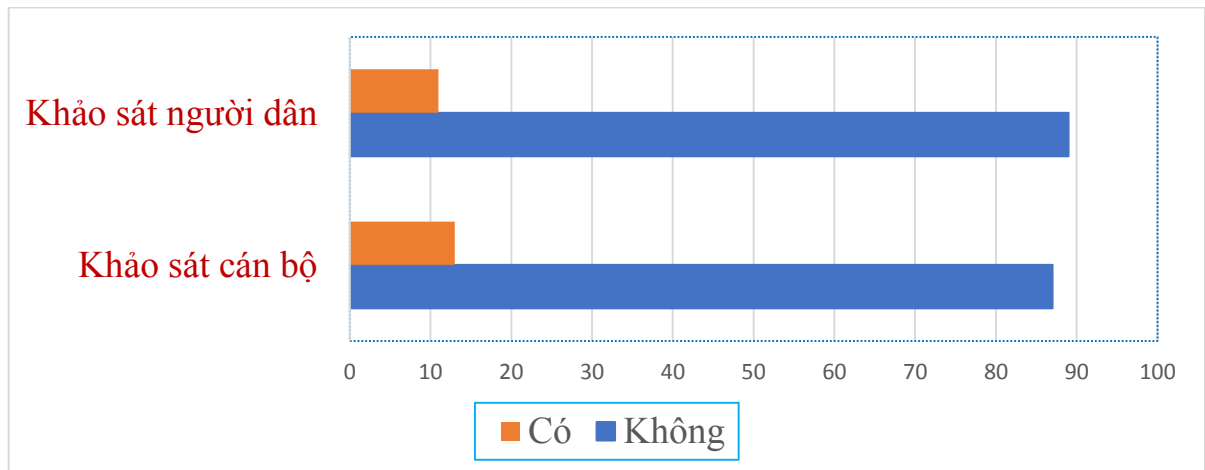
Diễn hình như vụ việc các cán bộ chủ chốt xã Tam Mỹ Đông, huyện Núi Thành, tỉnh Quảng Nam đã lập không hồ sơ, ký hồ sơ đề nghị xét, giao đất và cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất cho công dân trái quy định của pháp luật, gây hậu quả nghiêm trọng. Những lãnh đạo này đã bị xử lý kỷ luật, thậm chí bị khai trừ ra khỏi Đảng [177]. 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) [173].

**Biểu đồ 3.8: Mức độ biểu hiện về hiện tượng “Hách dịch Nhân dân, nhũng nhiều, không tôn trọng Nhân dân”**

Đơn vị tính: %



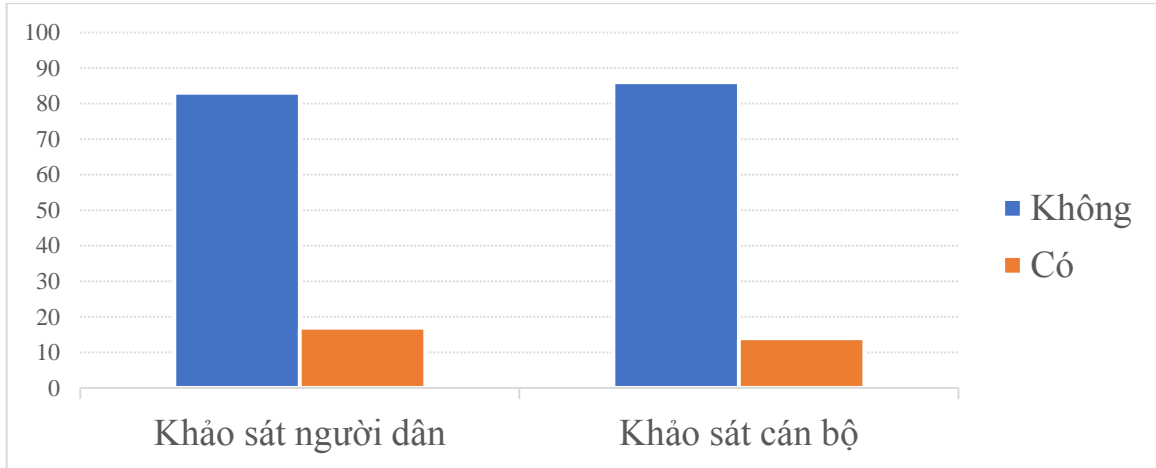
Nguồn: “Kết quả khảo sát” của tác giả luận án

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 [172].

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 3.9: 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, cuội 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 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 của một bộ phận cán bộ chủ chốt cấp xã không chỉ gây ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu quả hoạt động của cơ quan, đơn vị mà còn làm xói mòn niềm tin của nhân dân vào bộ máy nhà nước”. Khi khoảng cách giữa cán bộ và dân ngày càng xa, mối quan hệ công vụ trở nên hình thức, công việc hành chính sẽ gặp nhiều khó khăn, gây cản trở đến sự phát triển của địa phương. Hơn nữa, tình trạng này còn tạo điều kiện cho tiêu cực, tham nhũng phát sinh, làm mất đi sự trong sạch của bộ máy nhà nước. 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 3.3).

*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 3.3).

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, biển 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 và luận giải, 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 đã có sự chuyển biến tích cực và không ngừng nâng cao, từng bước đáp ứng được yêu cầu phát triển của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Đội ngũ cán bộ chủ chốt ở đây đa phần có bản lĩnh chính trị vững vàng, luôn trung thành với lý tưởng và sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội. Trong quá trình thực thi công vụ, họ thể hiện sự tận tụy, nhiệt huyết với công việc, luôn đặt lợi ích tập thể lên trên hết và không ngừng phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Đặc biệt, các cán bộ này luôn có thái độ tôn trọng và hành vi ứng xử đúng mực đối với đồng nghiệp, cũng như Nhân dân, thể hiện tinh thần hòa hợp và hợp tác trong công việc. Họ tôn trọng pháp luật và các nguyên tắc đạo đức cách mạng, thực hiện tốt các chuẩn mực đạo đức công vụ, bao gồm cần, kiệm, liêm, chính,

chí công vô tư. Những phẩm chất này đã giúp họ đáp ứng tốt yêu cầu công việc, làm gương mẫu trong thực thi công vụ và xứng đáng với vai trò là “công bộc” của Nhân dân, đồng thời khẳng định được uy tín và sự tin tưởng của cộng đồng vào đội ngũ cán bộ cấp cơ sở ở các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ.

Tuy nhiên, bên cạnh những mặt tích cực, 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 gặp phải những hạn chế về đạo đức công vụ và việc thực thi đạo đức trong công việc. Một số cán bộ có dấu hiệu phai nhạt lý tưởng, niềm tin vào chủ nghĩa xã hội và sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội, dẫn đến sự dao động trong lập trường tư tưởng chính trị, thờ ơ và lãnh cảm đối với đời sống chính trị của đất nước. Trong khi thực thi công vụ, tinh thần tận tụy và nhiệt huyết với công việc của một bộ phận cán bộ chưa được phát huy đầy đủ. Thái độ tôn trọng và hành vi ứng xử với đồng nghiệp, Nhân dân chưa đạt chuẩn mực, thiếu sự chân thành và nghiêm túc trong giao tiếp, công tác. Sự hy sinh vì lợi ích tập thể, tinh thần hợp tác, tôn trọng pháp luật và đồng sự trong công vụ còn hạn chế. Hơn nữa, trong thực thi công vụ, một số cá nhân chưa thể hiện đầy đủ tinh thần đạo đức cách mạng, chưa thực hành tốt các phẩm chất như cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư. Thậm chí, tình trạng cậy quyền, tham nhũng, hách dịch vẫn diễn ra, gây ảnh hưởng không nhỏ đến mối quan hệ giữa cán bộ, công chức với Nhân dân và sự uy tín của các cơ quan nhà nước. 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 và 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, với ba khía cạnh chính: ý thức đạo đức công vụ, thái độ đạo đức công vụ và quan hệ đạo đức công vụ.

*Thứ nhất*, về ý thức đạo đức công vụ, luận án đã làm rõ những ưu điểm và hạn chế trong nhận thức và hành động của đội ngũ cán bộ chủ chốt. Đa phần cán bộ này thể hiện “*bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với Tổ quốc và Nhân dân*”. Tuy nhiên, vẫn còn một bộ phận cán bộ có sự dao động về lập trường chính trị, thiếu sự kiên định trong việc thực hiện nhiệm vụ của mình, dẫn đến sự phai nhạt lý tưởng và sự thiếu sâu sắc trong công tác. Luận án chỉ rõ nguyên nhân của những hạn chế này, đồng thời xác định các vấn đề cần giải quyết như việc tăng cường giáo dục lý tưởng chính trị, nâng cao nhận thức về trách nhiệm công vụ, và củng cố niềm tin vào sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội.

*Thứ hai*, vấn đề đặt ra từ thái độ đạo đức công vụ cũng đã được phân tích một cách toàn diện. Tác giả luận án làm rõ những ưu điểm như tinh thần tận tụy, “*trung thực, sáng tạo trong thực thi công vụ, và việc thực hiện các phẩm chất đạo đức như cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư*”. Tuy nhiên, một số cán bộ vẫn chưa thể hiện tốt các tiêu chí này, có nơi vẫn còn tình trạng lười biếng, thiếu trách nhiệm và thiếu sự sáng tạo trong công việc. Những hạn chế này phần nào ảnh hưởng đến chất lượng công việc và sự hài lòng của người dân. Luận án chỉ rõ nguyên nhân của vấn đề này và đề xuất các giải pháp như cải thiện công tác đào tạo, tăng cường kiểm tra, giám sát trong công vụ, và khuyến khích các sáng kiến cải cách hành chính để nâng cao chất lượng công việc.

*Thứ ba*, về quan hệ đạo đức công vụ, luận án phân tích 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*”. Đa phần cán bộ chủ chốt trong khu vực Duyên hải Nam Trung Bộ thể hiện tinh thần đoàn kết, hợp tác, và tôn trọng pháp luật trong công tác.

Tuy nhiên, một số cán bộ vẫn duy trì những hành vi thiếu đoàn kết, có biểu hiện phân biệt, bè phái trong quan hệ công tác. Những biểu hiện này ảnh hưởng đến môi trường làm việc, làm giảm hiệu quả công việc và ảnh hưởng đến mối quan hệ giữa cán bộ với Nhân dân và đồng nghiệp. Luận án đã chỉ ra nguyên nhân và đưa ra giải pháp như củng cố văn hóa công sở, xây dựng môi trường làm việc thân thiện, và tạo cơ chế khuyến khích sự hợp tác, chia sẻ trách nhiệm giữa các cán bộ trong cơ quan.

Kết quả nghiên cứu này không chỉ giúp làm rõ những vấn đề lý luận quan trọng mà còn cung cấp cơ sở khoa học để tiếp tục nghiên cứu, đề xuất các giải pháp nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam trong thời gian tới, nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước và củng cố niềm tin của Nhân dân vào bộ máy hành chính nhà nước.

## 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, vốn là sản phẩm của quá trình phát triển xã hội, đóng vai trò nền tảng cho sự hình thành và phát triển của con người. Giáo dục đạo đức công vụ, như một phần không thể thiếu trong quá trình xây dựng xã hội văn minh, nhằm mục tiêu nâng cao nhận thức và ý thức trách nhiệm của cán bộ, công chức. Quá trình này không chỉ đơn thuần là truyền đạt những kiến thức về đạo đức mà còn là việc hình thành những giá trị cốt lõi, những chuẩn mực hành vi phù hợp với đặc thù công việc.

Đạo đức công vụ không chỉ là một yêu cầu mà còn là một động lực thúc đẩy cán bộ, công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình. Khi có một nền tảng đạo đức vững chắc, cán bộ, công chức sẽ có đủ bản lĩnh để vượt qua những khó khăn, thử thách, luôn đặt lợi ích chung lên trên lợi ích cá nhân. Tuy nhiên, việc xây dựng một đội ngũ cán bộ, công chức có đạo đức cao là một quá trình lâu dài, đòi hỏi sự nỗ lực không ngừng của cả hệ thống chính trị. 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” [105, 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. Việc đổi

mới và nâng cao chất lượng giáo dục đạo đức công vụ là một yêu cầu cấp thiết, đóng vai trò quan trọng trong việc ngăn chặn sự suy thoái tư tưởng chính trị và đạo đức tiêu cực trong một bộ phận cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở các tỉnh Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay. Để thực hiện được mục tiêu này, trong thời gian tới cần tập trung vào một số giải pháp then chốt.

*Trước hết*, việc chuyển hóa những yêu cầu khách quan của xã hội và quy định công vụ thành các nguyên tắc, quy tắc, chuẩn mực đạo đức phải được thực hiện một cách bài bản và chặt chẽ. Những nguyên tắc này cần được hình thành từ lý luận, chuyển hóa thành niềm tin sâu sắc và nhu cầu nội tâm vững chắc, tạo ra thói quen hành vi đạo đức công vụ trong mỗi cán bộ, công chức. Cơ sở nền tảng cho sự chuyển hóa này là chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, những tư tưởng này cung cấp cho cán bộ công chức hệ giá trị đạo đức vững chắc để thực thi công vụ.

Để chuyển hóa các nguyên tắc đạo đức thành hành vi thực tiễn, giáo dục đạo đức công vụ cần tập trung vào hai nhiệm vụ cốt lõi. Trước hết, cần khơi dậy và nuôi dưỡng ý thức tự giác tu dưỡng, rèn luyện đạo đức trong mỗi cán bộ, công chức. Điều này nhằm biến những chuẩn mực đạo đức không chỉ là lý thuyết mà trở thành động lực thúc đẩy hành động trong công việc hàng ngày. Sự tự ý thức này giúp mỗi cá nhân tự điều chỉnh hành vi, giữ vững liêm chính và trách nhiệm trước nhiệm vụ được giao.

Cần xây dựng một môi trường làm việc lành mạnh và văn minh, nơi các hành vi đạo đức được khuyến khích và ghi nhận, trong khi những hành vi sai trái bị phát hiện và xử lý nghiêm minh. Môi trường làm việc đóng vai trò như một "hệ sinh thái" nuôi dưỡng giá trị đạo đức, giúp các nguyên tắc không bị mai một mà được áp dụng thường xuyên trong thực tiễn.

Sự kết hợp hài hòa giữa giáo dục ý thức cá nhân và hoàn thiện môi trường làm việc không chỉ thúc đẩy sự thay đổi tích cực mà còn đảm bảo tính bền vững trong đạo đức công vụ. Đây chính là nền tảng để xây dựng một đội ngũ cán bộ, công chức vừa có năng lực chuyên môn, vừa chuẩn mực về đạo đức, góp phần vào sự phát triển lâu dài và bền vững của đất nước. 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” [91, 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.

- Để xây dựng một đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vững mạnh về đạo đức, chúng ta cần tạo ra một hệ sinh thái giáo dục toàn diện, nơi mà lý thuyết được kết hợp chặt chẽ với thực tiễn, nơi mà mỗi cá nhân có cơ hội được học hỏi và rèn luyện không ngừng. Bên cạnh đó, việc xây dựng một văn hóa tổ chức trong đó đạo đức được đặt lên hàng đầu cũng là yếu tố quyết định thành công của quá trình giáo dục này. 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.

Để xây dựng một đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở có phẩm chất đạo đức cao, việc phối hợp chặt chẽ các yếu tố giáo dục là vô cùng quan trọng. Các hoạt động giáo dục cần được triển khai một cách đồng bộ, tạo thành một hệ thống thống nhất, hỗ trợ lẫn nhau. Điều này đòi hỏi sự kết hợp hài hòa giữa giáo dục lý thuyết, thực hành và tự học, nhằm giúp cán bộ không chỉ nắm vững kiến thức về đạo đức mà còn rèn luyện được những phẩm chất cần thiết cho công việc. Bên cạnh đó, việc tạo ra một môi trường làm việc lành mạnh, trong đó các giá trị đạo đức được tôn trọng và khuyến khích, cũng đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành và phát triển nhân cách của cán bộ.

*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” [42]. 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.

Để xây dựng đạo đức công vụ theo tư tưởng Hồ Chí Minh, cần quán triệt những nguyên tắc cốt lõi, bắt đầu từ việc thực hiện nhất quán phương châm "nói đi đôi với làm". Cán bộ, công chức phải làm gương trong hành động, lời nói, đồng thời lan tỏa những giá trị đạo đức tích cực trong môi trường làm việc và cộng đồng. Bồi dưỡng phẩm chất tốt đẹp cần được thực hiện một cách liên tục, kết hợp với ý thức tự giác tu dưỡng đạo đức suốt đời, coi đó là một nhiệm vụ không ngừng nghỉ của mỗi cá nhân. Qua đó, tạo ra nền tảng vững chắc cho sự liêm chính, trách nhiệm và tận tụy trong công vụ. Khuyến khích những hành vi đạo đức chuẩn mực, cần kiên quyết lên án và xử lý những biểu hiện tiêu cực, suy thoái đạo đức. Chính sự kết hợp giữa việc nêu gương tích cực và chống lại những hành vi lệch lạc sẽ góp phần xây dựng một đội ngũ cán bộ, công chức mẫu mực, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp phát triển đất nước.

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 và người đứng đầu cần nhận thức sâu sắc về vị trí, vai trò của đạo đức cách mạng trong công vụ và sự nghiệp phát triển đất nước. Họ phải không ngừng nâng cao ý thức trách nhiệm, phát huy tính tích cực, tự giác trong việc phấn đấu, tu dưỡng và rèn luyện đạo đức, lối sống.

Việc này không chỉ góp phần củng cố uy tín cá nhân mà còn tạo động lực lan tỏa các giá trị chuẩn mực trong tập thể, tổ chức. Bằng chính hành động gương mẫu, họ khơi dậy tinh thần đoàn kết, xây dựng môi trường làm việc trong sạch, lành mạnh, thúc đẩy toàn bộ hệ thống công vụ hoạt động hiệu quả và bền vững hơn, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp cách mạng trong giai đoạn mới; 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” [103, 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 lưng chừng, 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”. Trong bất kỳ hoàn cảnh nào, “đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở luôn phải giữ vững tinh thần cảnh giác cách mạng cao độ, sẵn sàng đối phó với mọi âm mưu, hoạt động chống phá của các thế lực thù địch”. Đồng thời, “mỗi cán bộ chủ chốt cấp cơ sở cần không ngừng tu dưỡng đạo đức cách mạng, nâng cao trình độ lý luận chính trị, luôn đặt lợi ích của Tổ quốc, của nhân dân lên hàng đầu”. “Việc gắn bó mật thiết với nhân dân, chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho nhân dân là trách nhiệm của mỗi người”. Đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở cần kiên quyết đấu tranh chống lại mọi biểu hiện tham nhũng, tiêu cực, lãng phí, bảo vệ tài sản của Nhà nước và nhân dân. Chỉ có như vậy, mới xây dựng được một đất nước độc lập, dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh. Để bảo vệ vững chắc Tổ quốc xã hội chủ nghĩa, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở cần không ngừng học tập, rèn luyện, nâng cao trình độ lý luận chính trị và năng lực công tác. Đồng thời, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở phải luôn giữ vững tinh thần đoàn kết, thống nhất, sẵn sàng đối mặt với mọi khó khăn, thử thách. Từ đó, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở mới hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được Đảng và nhân dân giao phó.

*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

tiến 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. Đặc biệt, đối với những người cán bộ chủ chốt là người đồng bào dân tộc thiểu số thì cần xác lập các hình thức đặc thù phù hợp với từng đối tượng. Phù hợp với văn hóa, tình cảm của họ.

*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 Cán bộ, công chức, Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, Luật Phòng, chống tham nhũng 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 để 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. Mặc dù hệ thống pháp luật về đạo đức công vụ đã được ban hành và bổ sung, song việc cụ thể hóa các quy định này thành những quy tắc ứng xử chi tiết cho từng ngành, từng lĩnh vực còn chưa đồng bộ và kịp thời. Điều này dẫn đến tình trạng áp dụng chung chung, thiếu tính đặc thù, gây khó khăn trong việc giám sát và đánh giá hành vi của công chức. Để khắc phục hạn chế này, việc ban hành bộ quy tắc ứng xử cần căn cứ vào đặc điểm, đặc thù của từng ngành nghề, chức danh công chức. Đồng thời, bộ quy tắc cần làm rõ các quy định về ứng xử trong các mối quan hệ khác nhau, bao gồm quan hệ công sở, quan hệ với cấp trên, cấp dưới, đồng nghiệp, quan hệ với công dân và quan hệ xã hội. Chỉ khi có những quy định rõ ràng và cụ thể như vậy, chúng ta mới có thể xây dựng được một đội ngũ công chức có đạo đức nghề nghiệp cao, phục vụ nhân dân một cách hiệu quả. 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”, và các quy định khác như Quy định số 08-QĐi/TW ngày 25/10/2018 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” hay 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” đều có một mục tiêu chung: xây dựng một Đảng trong sạch, vững mạnh, ngăn ngừa các hiện tượng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức và lối sống. Kết luận số 21-KL/TW ngày 25/10/2021 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng cũng khẳng định quyết tâm kiên quyết ngăn chặn, đẩy lùi và xử lý nghiêm những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong đội ngũ cán bộ, đảng viên. Các văn bản này là cơ sở quan trọng để thực hiện công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị, bảo đảm tính nghiêm minh, công bằng và minh bạch trong công tác tổ chức và cán bộ. 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 và phương pháp phổ biến, giáo dục pháp luật về đạo đức công vụ là nhiệm vụ quan trọng nhằm nâng cao hiệu quả thực thi trong các cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội. Điều này cần được thực hiện trên cơ sở bảo đảm tinh thần thượng tôn pháp luật, phù hợp với yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở nước ta hiện nay. Hoạt động tuyên truyền Hiến pháp, pháp luật cần gắn kết chặt chẽ với công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, nhằm nâng cao đạo đức cách mạng cho đội ngũ cán bộ, công chức và thế hệ trẻ. Nội dung trọng tâm bao gồm xây dựng Đảng về đạo đức, khơi dậy lòng tự hào về truyền thống lịch sử và văn hóa dân tộc, đồng thời nhấn mạnh vai trò của việc học tập, làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh.

Bên cạnh đó, cần kết hợp hiệu quả giữa đào tạo lý luận với rèn luyện thực tiễn, tạo điều kiện để mỗi cá nhân không chỉ hiểu biết pháp luật mà còn áp dụng linh hoạt trong công việc và cuộc sống. Việc thực hiện đồng bộ các giải pháp

này sẽ góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất đạo đức và năng lực toàn diện, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước

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... Một mặt, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở còn hạn chế về nhận thức, nhưng mặt khác họ ngại, lười học tập pháp luật nói chung, pháp luật về đạo đức công vụ nói riêng, cho nên phải có cách thức mềm dẻo, linh hoạt. Có cơ chế khuyến khích gắn với sự động viên và tiến hành thường xuyên liên tục để tạo một thói quen cho 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” [45, 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, cùng một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức cấp xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, đã tạo ra cơ sở pháp lý quan trọng trong việc quản lý đội ngũ cán bộ cấp cơ sở. Để phù hợp với yêu cầu phát triển và thực tiễn mới, Chính phủ tiếp tục ban hành Nghị định số 33/2023/NĐ-CP ngày 10/6/2023, quy định cụ thể hơn về cán bộ, công chức cấp xã và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, thôn, tổ dân phố. Nghị định này không chỉ bổ sung, hoàn thiện các quy định liên quan mà còn xác định rõ ràng các chính sách về chế độ tiền lương, phụ cấp, cùng một số chế độ khác nhằm bảo đảm quyền lợi và nâng cao đời sống của đội ngũ cán bộ, công chức cấp cơ sở. Đồng thời, Nghị định cũng phản ánh nỗ lực của Chính phủ trong việc đổi mới, cải cách hành chính, nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước tại cấp cơ sở, đáp ứng tốt hơn nhu cầu phục vụ Nhân dân, cũng như thực hiện các nhiệm vụ chính trị, kinh tế, xã hội của địa phương.

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 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. Chế độ, chính sách nên chú trọng quan tâm đến đối tượng vùng sâu, vùng xa, vùng có đông người dân tộc thiểu số để tạo động lực, khuyến khích họ tham gia công việc nhiệt tình, nhiệt huyết.

*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 DUUYÊN 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” [44, 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” [38, 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 - tầm - 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" [44, 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 chãi 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” [108, 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, việc nâng cao trình độ, năng lực và kỹ năng thực thi công vụ là nhiệm vụ quan trọng nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công việc. Tùy theo nhu cầu sử dụng, Nhà nước có thể triển khai các chương trình đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn với nội dung thiết thực, phù hợp với từng vị trí và chức trách. Các hình thức nâng cao trình độ có thể bao gồm: đào tạo, bồi dưỡng tại các cơ sở chuyên trách của Nhà nước; học tập thông qua công việc thực tế tại cơ quan; tham gia hội thảo khoa học, trao đổi kinh nghiệm thực tiễn; hoặc thông qua các chương trình phát triển năng lực cá nhân. Việc tạo cơ hội học hỏi và phát triển không chỉ giúp đội ngũ cán bộ, công chức nâng cao kỹ năng chuyên môn mà còn củng cố tinh thần trách nhiệm, góp phần nâng cao chất lượng thực thi công vụ.

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” [106, 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

đầu 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. Bên cạnh đó, cần phát huy tính năng động sáng tạo của người lãnh đạo, quản lý, khắc phục sức ỳ, ngại đổi mới.

*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. Rèn luyện đạo đức cá nhân không chỉ dừng lại ở việc nâng cao nhận thức về đạo đức mà còn phải thông qua việc nuôi dưỡng tình cảm, hình thành trong mỗi người những động lực và nhu cầu tự thân để chuyển hóa tri thức thành hành vi đạo đức. Tình cảm



đạo đức đúng đắn là nền tảng quan trọng để tạo nên những hành vi đạo đức chuẩn mực, bởi nếu thiếu đi yếu tố này, hành vi dễ bị chi phối bởi các yếu tố tiêu cực. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam cần không ngừng tự đánh giá, tự soi chiếu hành vi đạo đức của mình, nhận thức rõ trách nhiệm và cương vị công tác. Họ phải giữ vững danh dự, không bị cám dỗ bởi hư danh hay những lợi ích bất chính, đồng thời thể hiện vai trò nêu gương trong công việc và đời sống.

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 việc phát huy vai trò và 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 nhấn mạnh rằng, thời gian qua, công tác này đã đạt được nhiều kết quả quan trọng nhờ thực hiện Quyết định của Bộ Chính trị về Quy chế giám sát và phản biện xã hội.

Nhận thức của các cấp ủy, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội và Nhân dân về vai trò của giám sát, phản biện xã hội đã có những chuyển biến tích cực. Cơ sở chính trị và pháp lý của công tác này không ngừng được củng cố, hoàn thiện, tạo tiền đề cho việc thực hiện ngày càng thực chất, hiệu quả. Nội dung giám sát, phản biện xã hội đã tập trung vào các vấn đề quan trọng, liên quan trực tiếp đến quyền, lợi ích hợp pháp của Nhân dân và những vấn đề dư luận xã hội đặc biệt quan tâm. Thông qua hoạt động giám sát, phản biện xã hội, quyền làm chủ của Nhân dân được phát huy, sự đồng thuận xã hội được nâng cao, góp phần xây dựng và phát triển đất nước. Đồng thời, công tác này đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh, củng cố niềm tin của Nhân dân đối với sự lãnh đạo của Đảng.

Chỉ thị số 18-CT/TW là minh chứng cho sự quan tâm sâu sắc của Đảng đối với công tác giám sát, phản biện xã hội, thể hiện quyết tâm thúc đẩy các hoạt động này lên một tầm cao mới, nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và nâng cao đời sống của Nhân dân trong giai đoạn hiện nay.

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 trong công tác giám sát, phản biện xã hội hiện nay chủ yếu xuất phát từ nhận thức chưa đầy đủ của một số cấp ủy, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội về tầm quan trọng của nhiệm vụ này. Một số đơn vị chưa chú trọng việc kiểm tra, đôn đốc thực hiện Quy chế giám sát, phản biện xã hội, dẫn đến việc triển khai còn hình thức, thiếu hiệu quả. Đồng thời, quy trình thực hiện, trách nhiệm trả lời và giải quyết các kiến nghị sau giám sát, phản biện xã hội vẫn chưa được quy định cụ thể, gây khó khăn trong việc đảm bảo tính minh bạch và trách nhiệm giải trình. Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội ở nhiều cấp còn hạn chế về chuyên môn, nghiệp vụ, chậm đổi mới nội dung và phương thức giám sát, phản biện. Nhiều trường hợp chưa thể hiện được bản lĩnh và trách nhiệm trong việc bảo vệ 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 tại một số nơi còn thiếu chặt chẽ, thiếu đồng bộ, dẫn đến hiệu quả chưa đạt kỳ vọng. Ngoài ra, nguồn lực và điều kiện bảo đảm cho hoạt động giám sát, phản biện xã

hội vẫn còn hạn chế, ảnh hưởng đến khả năng triển khai sâu rộng và bền vững. Những bất cập này cần được khắc phục để phát huy tối đa vai trò của giám sát, phản biện xã hội trong việc xây dựng Đảng, chính quyền và phát triển đất nước.

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*, với sự giám sát của Nhân dân, các đoàn thể và tổ chức quần chúng trong từng đơn vị cần đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát định kỳ hoặc đột xuất đối với việc thực hiện các nghị quyết, kết luận của Trung ương, lãnh đạo Bộ, Ban, Ngành, và địa phương liên quan đến nâng cao đạo đức công vụ. Việc giám sát không chỉ đảm bảo các chỉ đạo được thực hiện nghiêm túc mà còn góp phần phát hiện và ngăn chặn kịp thời các sai phạm trong quá trình thực thi công vụ. Cần kiên quyết xử lý nghiêm minh các tập thể và cá nhân có hành vi vi phạm đạo đức công vụ để tạo tính răn đe, củng cố niềm tin của Nhân dân vào sự lãnh đạo của Đảng và Nhà nước. Các cấp ủy và lãnh đạo địa phương, đơn vị cần tăng cường trách nhiệm trong công tác kiểm tra, giám sát nội bộ, bảo đảm các hoạt động này được tiến hành thường xuyên, khách quan và minh bạch.

Kết quả kiểm tra, giám sát cần được công khai rộng rãi nhằm nâng cao trách nhiệm giải trình, tạo môi trường làm việc trong sạch, lành mạnh, thúc đẩy văn hóa công vụ chuẩn mực. Việc phối hợp đồng bộ giữa các đoàn thể, tổ chức và cơ quan quản lý nhà nước sẽ góp phần tích cực trong việc đấu tranh, ngăn chặn và đẩy lùi các hành vi trái với đạo đức công vụ, xây dựng đội ngũ cán bộ ngày càng liêm chính, tận tụy, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới.

*Thứ tư*, lãnh đạo các đơn vị, địa phương, đặc biệt ở cấp xã và cấp huyện, cần khẩn trương chỉ đạo rà soát đội ngũ cán bộ lãnh đạo, chỉ huy thuộc quyền quản lý. Những trường hợp suy thoái về phẩm chất, vi phạm tư cách hoặc đạo đức công vụ, không đáp ứng các tiêu chuẩn về điều kiện, năng lực, quy trình bổ nhiệm, hoặc có hiệu quả công tác thấp cần được xử lý nghiêm minh. Đặc biệt, cần chú trọng giải quyết các trường hợp liên quan đến người nhà, người thân của cán bộ lãnh đạo chủ chốt có dư luận không tốt, gây ảnh hưởng đến uy tín và niềm tin của Nhân dân.

Đồng thời, cần bổ sung thẩm quyền và đề cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác quản lý, nhất là việc tạm đình chỉ công tác đối với cán bộ cấp dưới khi phát hiện dấu hiệu vi phạm. Việc đình chỉ này không chỉ nhằm phục vụ quá trình kiểm điểm mà còn đảm bảo xử lý kịp thời các trường hợp trì trệ, chậm trễ hoặc kém hiệu quả trong thực thi công vụ. Những giải pháp này không chỉ giúp làm trong sạch đội ngũ cán bộ mà còn tạo điều kiện để xây dựng môi trường làm việc minh bạch, chuyên nghiệp, nâng cao năng lực điều hành của bộ máy chính quyền địa phương, góp phần củng cố niềm tin của Nhân dân vào sự lãnh đạo của Đảng và Nhà nước.

*Thứ năm*, đề cao vai trò của công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát, điều tra và các cơ quan nghiệp vụ là yếu tố quan trọng để thúc đẩy sự chủ động, sáng tạo của đội ngũ cán bộ chủ chốt tại cơ sở, đặc biệt ở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ. Các cơ quan, đơn vị cần chú trọng tăng cường kiểm tra việc thực hiện điều lệnh, xây dựng nếp sống văn minh, lịch sự trong công vụ. Đồng thời, phải kịp thời phát hiện và xử lý nghiêm các trường hợp cán bộ sai phạm theo đúng quy định của pháp luật và nội quy đơn vị, qua đó tạo nền tảng cho một môi trường làm việc trong sạch, minh bạch. Cần xây dựng và thực hiện chặt chẽ các quy định xử lý đối với những tập thể, cá nhân suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, hoặc có lời nói và hành động biểu hiện "tự diễn biến," "tự chuyển hóa." Người đứng đầu cơ quan, tổ chức đảng phải chịu trách nhiệm trước Đảng và pháp luật nếu không kịp thời phát hiện, xử lý hoặc để xảy ra hiện tượng "tự diễn biến," "tự chuyển hóa" trong tổ chức mình quản lý.

Ủy ban kiểm tra các cấp cần chủ động, quyết liệt và thực hiện toàn diện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát. Đồng thời, cần tích cực tham mưu cho cấp ủy lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát, nhất là đối với những lĩnh vực nhạy cảm, phức tạp, dễ phát sinh tham nhũng, tiêu cực. Đặc biệt, cần tập trung vào các vấn đề bức xúc mà cán bộ, đảng viên và Nhân dân quan tâm để tăng cường niềm tin, củng cố mối đoàn kết và thúc đẩy sự phát triển bền vững trong cơ quan, tổ chức và địa phương.

*Thứ sáu*, để nâng cao hiệu quả công tác giám sát, phản biện xã hội, cần nghiên cứu, rà soát, sửa đổi, bổ sung hoặc xây dựng mới các văn bản quy phạm

pháp luật nhằm thể chế hóa đầy đủ và kịp thời quyền, trách nhiệm của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội. Các quy định pháp luật cần làm rõ trách nhiệm của các tổ chức, cá nhân có thẩm quyền trong việc phối hợp, tạo điều kiện thuận lợi để phát huy vai trò giám sát của Nhân dân, bao gồm cả giám sát trực tiếp và thông qua Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội. Cần quy định cụ thể trách nhiệm trả lời và giải quyết các ý kiến, kiến nghị sau giám sát, cùng với việc thiết lập cơ chế tiếp nhận thông tin phản ánh của người dân trong hoạt động thanh tra, kiểm tra, kiểm toán. Đồng thời, cần xây dựng cơ chế để Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội tham gia vào hoạt động giám sát của các cơ quan dân cử, tạo sự đồng bộ và hiệu quả trong hệ thống giám sát.

Để đảm bảo hoạt động giám sát, phản biện xã hội được thực hiện đúng mục tiêu, cần có chế tài xử lý nghiêm các tổ chức, cá nhân không hợp tác, gây khó khăn hoặc cản trở hoạt động giám sát. Cũng cần xử lý những trường hợp lợi dụng quyền giám sát, phản biện xã hội để gây tổn hại đến tổ chức hoặc cá nhân khác. Quy định kinh phí bảo đảm để Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội thực hiện tốt nhiệm vụ giám sát, phản biện xã hội. Việc này giúp nâng cao tính chủ động và hiệu quả của các hoạt động này, đồng thời tăng cường tính chuyên nghiệp và minh bạch.

Bên cạnh việc sửa đổi các quy định pháp luật để xử lý nghiêm minh các hành vi vi phạm, cần có cơ chế khuyến khích, bảo vệ những cán bộ, đảng viên và người đứng đầu dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Điều này tạo động lực để cán bộ mạnh dạn đổi mới, sáng tạo vì lợi ích chung, đồng thời nâng cao chất lượng quản lý, điều hành. Kiên quyết đấu tranh và phản bác các quan điểm sai trái, luận điệu xuyên tạc của các thế lực thù địch. Đồng thời, đẩy mạnh phòng chống suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, cũng như phòng, chống tham nhũng, tiêu cực và lãng phí. Những giải pháp này không chỉ giúp xây dựng môi trường chính trị lành mạnh mà còn củng cố niềm tin của Nhân dân vào Đảng và Nhà nước, góp phần xây dựng đất nước phát triển bền vững.

#### 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), “Liên 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 chúng của 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.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

### I. Tài liệu tiếng Việt

1. Lê Thị Nam An (2021), *Sự lệch chuẩn đạo đức công vụ trong một bộ phận công chức và giải pháp khắc phục*, Tạp chí Lý luận Chính trị, 2021, số 12.
2. Lê Thị Nam An (2021), “Nâng cao đạo đức công vụ của cán bộ, công chức Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Cộng sản điện tử*: <https://www.tapchicongsan.org.vn/>.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. G. Bandzeladze (1985), *Đạo đức học*, Tập 1, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. Đào Ngọc Báu (2021), *Thực hiện pháp luật về đạo đức công vụ ở Việt Nam hiện nay*, Tạp chí Lý luận Chính trị, 2021, số 09.
11. 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.
12. 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.

13. 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.tapchicongsan.org.vn/>.
14. 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.
15. Nguyễn Bá Chiến và Đoàn Văn Tinh (2022), *Xây dựng giá trị cốt lõi của nền công vụ Việt Nam*, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, 2022, số 09.
16. Chính phủ (2018), Báo cáo công tác phòng chống tham nhũng năm 2018.
17. 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.
18. Chính phủ (2016), Báo cáo Tổng kết 10 năm thực hiện Luật Phòng chống tham nhũng, Hà Nội.
19. Ngô Thành Can - Chủ biên (2018), *Công vụ và quản lý thực thi công vụ*, Nxb Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội.
20. Ngô Thành Can - Chủ biên (2019), *Đạo đức công chức trong thực thi công vụ*, Nxb Tư pháp, Hà Nội.
21. 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.
22. 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.
23. 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.
24. Đỗ Minh Cương (2009), *Quy hoạch cán bộ lãnh đạo quản lý*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
25. 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.

26. 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).
27. 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).
28. 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.
29. 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.
30. 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.
31. 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.
32. 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/>.
33. 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.
34. Đảng Cộng sản Việt Nam (1986), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI*, Nxb Sự thật, Hà Nội.
35. Đảng Cộng sản Việt Nam (1996), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
36. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
37. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.



38. 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.
39. 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.
40. 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,
41. 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.
42. 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.
43. 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.
44. 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.
45. 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.
46. 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.
47. 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.
48. 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.
49. 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.

50. 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.
51. 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.
52. 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).
53. Đỗ Phương Đông (2015), “Chính sách trọng dụng và đãi ngộ công chức tài năng”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, (12), tr.24-26.
54. 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.
55. Đinh Ngọc Giang, Hà Văn Luyến (2018), “Đổi mới công tác cán bộ, đòi hỏi từ thực tiễn”, *Báo điện tử Nhân dân cuối tuần*, 2018
56. Tô Tử Hạ, Trần Anh Tuấn, Nguyễn Thị Kim Thảo (2002), *Đạo đức trong nền công vụ*, Nxb Lao động - xã hội, Hà Nội.
57. 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.
58. Lương Đình Hải (2004), “Một số 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.
59. 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.
60. Hà Văn Hòa (2022), *Hoàn thiện cơ sở pháp lý về đạo đức công vụ của cán bộ, công chức*, *Tạp chí Quản lý Nhà nước*, 2022, số 01.
61. 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.

62. Đỗ Minh Hợp (2007), “Tự do và trách nhiệm trong đạo đức học hiện sinh”, *Tạp chí Triết học*, số 12.
63. 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.
64. Lê Thanh Hiền (2018), “Nhận diện đạo đức kinh doanh trên một số khía cạnh cơ bản”, *Tạp chí Tài chính*, số 12.
65. Vũ Gia Hiền, Nguyễn Đức Hoạt (2007), *Đạo đức trong quản lý hành chính công*, Nxb Lao động, Hà Nội.
66. Nguyễn Tiến Hiệp (2021), *Tiêu chí đánh giá đạo đức công vụ - Giải pháp nhằm nâng cao chất lượng hoạt động công vụ của cán bộ, công chức*, <https://www.quanlynhanuoc.vn> [cập nhật 19/10/2021].
67. 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.
68. Bùi Kim Hồng (2009), *Chủ tịch Hồ Chí Minh với công tác tổ chức, cán bộ*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
69. 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.
70. 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.
71. Học viện Hành chính quốc gia (2009), *Tài liệu bồi dưỡng về Quản lý nhà nước Chương trình chuyên viên chính*, Hà Nội.
72. Học viện Hành chính (2013), *Đạo đức công chức trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam*, Kỷ yếu hội thảo, Hà Nội.
73. 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.

74. 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).
75. 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.
76. 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.
77. 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.
78. 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.
79. 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.
80. La Quốc Kiệt (2003), *Tu dưỡng đạo đức tư tưởng*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
81. 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.
82. 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.
83. 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.
84. 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.

85. Đoàn Triệu Long (2022), *Niềm tin xã hội - Lý luận và thực tiễn*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật.
86. 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.
87. 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.
88. 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.
89. Nguyễn Thị Hải Lê (2023), *Văn hóa biển của người Việt vùng Nam Trung Bộ Việt Nam*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
90. V.I. Lênin (1977), *Toàn tập*, tập 41, Nxb Tiến bộ, Mátxcova.
91. V.I. Lênin (2006), *Toàn tập*, tập 45, Nxb Tiến bộ, Mátxcova.
92. C.Mác và Ph.Ăngghen (2000), *Toàn tập*, T. 2, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
93. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, T. 3, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
94. C.Mác và Ph.Ăngghen (1993), *Toàn tập*, T. 13, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
95. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, T. 19, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
96. C.Mác và Ph.Ăngghen (1994), *Toàn tập*, T. 20, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
97. C.Mác và Ph.Ăngghen (1994), *Toàn tập*, T. 39, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
98. Mác-Ăngghen-Lênin và Xtalin (1976), *Bàn về giáo dục*, Nxb Sự thật, Hà Nội.
99. Lê Quốc Lý (2014), *Đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị ở nước ta*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

100. Văn Thị Thanh Mai (2007), *Góp phần tìm hiểu tư tưởng và đạo đức Hồ Chí Minh*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
101. Hồ Chí Minh - *Toàn tập* (2011), Tập 5, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
102. Hồ Chí Minh - *Toàn tập* (2011), Tập 7, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
103. Hồ Chí Minh - *Toàn tập* (2011), Tập 6, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
104. Hồ Chí Minh - *Toàn tập* (2011), Tập 7, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
105. Hồ Chí Minh - *Toàn tập* (2011), Tập 9, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
106. Hồ Chí Minh - *Toàn tập* (2011), Tập 11, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
107. Hồ Chí Minh - *Toàn tập* (2011), Tập 13, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
108. Hồ Chí Minh - *Toàn tập* (2011), Tập 15, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
109. 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.
110. Từ điển Triết học (2007), Nxb Văn hóa thông tin, Hà Nội.
111. 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.
112. 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.
113. Trần Sỹ Phán (2015), “Nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ công chức hiện nay”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, (10).
114. Hoàng Phê (2003), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng, Đà Nẵng.
115. 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.
116. 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.
117. Vũ Văn Phúc và Ngô Văn Thạo (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.

118. 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.
119. 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.
120. 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.
121. 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).
122. 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.
123. Bùi Đình Phong (chủ biên, 2006), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ*, Nxb Lao động, Hà Nội.
124. Bùi Đình Phong (2008), *Văn hóa, đạo đức trong tư tưởng Hồ Chí Minh*, Nxb Công an Nhân dân, Hà Nội.
125. 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.
126. 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.
127. 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.
128. Quốc hội (2008), *Luật Cán bộ công chức*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
129. 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.

130. 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.
131. 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.
132. 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.
133. 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.
134. 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.
135. Đoàn Quốc Thái (2010), “Bàn thêm về khái niệm “giá trị đạo đức””, *Tạp chí Triết học*, số 12.
136. Nguyễn Đăng Thành - Chủ biên (2012), *Đạo đức công vụ*, Nxb Lao động, Hà Nội.
137. Hoàng Thị Thanh (2016), “Đạo đức môi trường ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Khoa học xã hội*.
138. 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*.
139. 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.
140. 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.
141. Nguyễn Thị Khoa (2007), “Đạo đức gia đình trong nền kinh tế thị trường”, *Tạp chí Triết học*, số 6.



142. 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.
143. Nguyễn Việt Thông (2016), “Ngăn chặn, đẩy lùi suy thoái về tư tưởng chính trị” *Báo Nhân dân điện tử*, ngày 01 tháng 12.
144. 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.
145. 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.
146. Đinh Văn Thiên (2010), *Nam Trung Bộ - Vùng đất con người*, Nxb Quân đội Nhân dân, Hà Nội.
147. Thủ tướng Chính phủ (2018), *Quyết định về việc phê duyệt Đề án văn hóa công vụ*, <https://luatvietnam.vn/>
148. 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.
149. 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.
150. Trần Văn Tinh (2016), “Một số giải pháp nâng cao đạo đức công vụ”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước* điện tử: <https://tcnn.vn/>.
151. 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.
152. 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.

153. 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.
154. Nguyễn Khánh Tùng (2021) *Nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay*, <https://www.quanlynhanuoc.vn> [cập nhật ngày 4/3/2021].
155. 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.
156. 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.
157. 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.
158. 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.
159. Nguyễn Thế Trung (2018), “Công tác quản lý cán bộ, thực trạng và giải pháp”, *Tạp chí Cộng sản*, tháng 4-2018.
160. 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/>.
161. Trần Thị Tuyết (2015), “Một số giải pháp cho giáo dục đạo đức ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Triết học*, số 10.
162. 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.
163. 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.
164. Văn học dân gian Quảng Nam (2001), *Sở Văn hóa Thông tin Quảng Nam*.

165. Bùi Thế Vĩnh (Chủ biên) (2003), *Xây dựng đạo đức cán bộ, công chức Việt Nam trong thời kì đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
166. 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.
167. Huỳnh Khái Vinh (2001), *Một số vấn đề về lối sống đạo đức, chuẩn giá trị xã hội*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
168. A.G.Xpirkin (1989), *Triết học xã hội* (gồm 2 tập), Nxb Tuyên huấn, Hà Nội.
169. Nguyễn Như Ý (1999), *Đại từ điển Tiếng Việt*, Nxb Văn hóa Thông tin, Hà Nội.
170. <https://dangbodanang.vn/toisuchinhtri/nangcaotrachnhiemdaoduccongvuc-uacanbocongchuc/id/13792>
171. <https://dangbodanang.vn/tintuc-sukien/toisu-chinhtri/doingucanbocongchucvienchucthanhphodambaokyluatkycuonghan-hchinhtinhthantrachnhiemdaoduccongvuvakynangnghiepvuchuyenmonngaycangduocnangcao/id/17246>
172. <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>.
173. <https://nhandan.vn/ky-luat-nhieu-can-bo-xa-o-quang-nam-post335080.html>
174. <https://danviet.vn/quang-nam-cach-chuc-lanh-dao-xa-chia-chac-tien-lam-duong-be-tong-7777733086.htm>
175. <https://thoidai.com.vn/quang-nam-ky-luat-cach-chuc-5-lanh-dao-va-can-bo-xa-68098.html&amp;=1>
176. <http://egov.chinhphu.vn/>
177. <https://nhandan.vn/quang-nam-khai-tru-dang-3-can-bo-xa-lien-quan-viec-cap-bia-do-trai-quy-dinh-post740907.html>
178. <https://vtv.vn>: “5 năm qua hơn 2.500 đảng viên bị kỷ luật do tham nhũng”, truy cập ngày 14/3/2021.

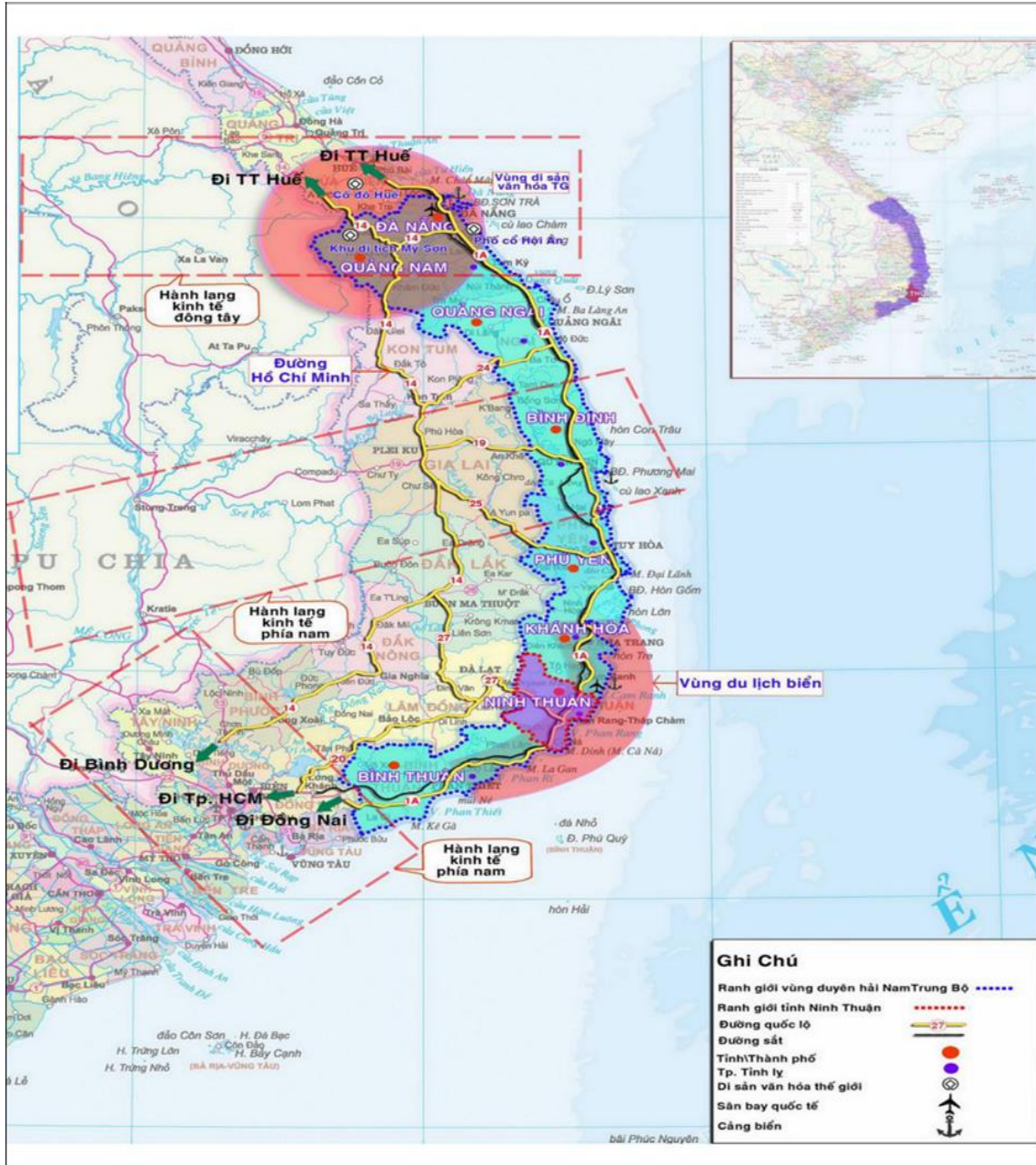
## II. Tài liệu tiếng nước ngoài

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 (sauvenirs)*, 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 Thiêm 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.*





**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 nhũng, 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	2	3	4	5
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

TT	Nội dung	Mức độ Thấp nhất → cao nhất				
		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"/> 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



## PHIẾU PHỎNG 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 PHỎNG 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?
  - 1. Kinh       2. Dân tộc khác (ghi rõ): .....
4. Tín ngưỡng/tôn giáo của Ông/Bà?
  - 1. Không tôn giáo       4. Công giáo
  - 2. Thờ tổ tiên       5. Tin lành
  - 3. Phật giáo       6. Khác (ghi rõ): .....
5. Trình độ học vấn của Ông/Bà?
  - 1. Tiểu học       4. Trung cấp
  - 2. Trung học cơ sở       5. Cao đẳng, Đại học
  - 3. Trung học phổ thông       6. Trên đại học
6. Nghề nghiệp của Ông/Bà?
  - 1. Nông, lâm nghiệp       5. Lao động tự do
  - 2. Thương mại, dịch vụ       6. Hưu trí
  - 3. Công nhân       7. Thất nghiệp
  - 4. Cán bộ, công chức       8. Khác (ghi rõ):
7. Thu nhập bình quân cá nhân/tháng?
  - 1. Dưới 3 triệu đồng/tháng       4. Từ 5-10 triệu đồng/tháng
  - 2. Từ 3-5 triệu đồng/tháng       5. Trên 10 triệu đồng/tháng

## KẾT QUẢ KHẢO SÁT LUẬN ÁN

### I. Cơ cấu mẫu khảo sát

**Bảng1: 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	

**Bảng1a: Địa phương (phiếu hỏi dành cho người dân)**

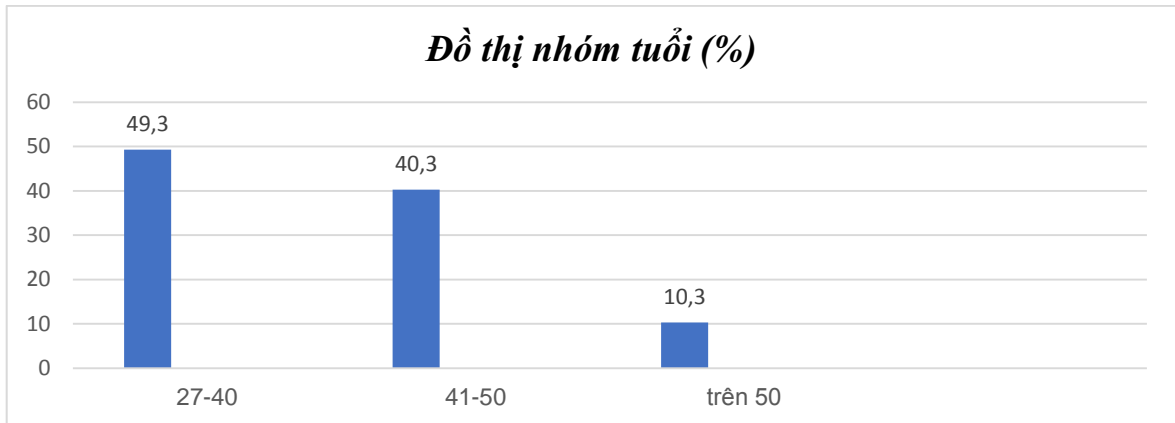
		Tần số	Phần trăm	Phần trăm đúng	Phần trăm cộng dồn
Valid	Đà Nẵng	75	25	25	25
	Quảng Nam	75	25	25	50
	Bình Định	75	25	25	75
	Khánh Hòa	75	25	25	100
	Total	300	100.0	100.0	

**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?**

<b>Nội dung</b>	<b>Đúng</b>	<b>Sai</b>	<b>Tổng</b>
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?**

<b>Nội dung</b>		<b>Tần số</b>	<b>Phần trăm</b>	<b>Phần trăm đúng</b>	<b>Phần trăm cộng dồn</b>
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)**

<b>Nội dung</b>	<b>Tần số</b>	<b>Trung bình</b>	<b>Độ lệch chuẩn</b>	<b>Sai số chuẩn</b>
Bán 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)**

<b>Nội dung</b>	<b>Tần số</b>	<b>Trung bình</b>	<b>Độ lệch chuẩn</b>	<b>Sai số chuẩn</b>
Bán 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: %*

<b>Nội dung</b>	<b>Có</b>	<b>Không</b>	<b>Tổng</b>
Tham nhũng, lãng phí của công	15	85	100
Hách dịch Nhân dân, nhũng 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



<b>Nội dung</b>	<b>Có</b>	<b>Không</b>	<b>Tổng</b>
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>	<b>Tần số</b>	<b>Trung bình</b>	<b>Độ lệch chuẩn</b>	<b>Sai số chuẩn</b>
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

<b>Nội dung</b>	Tần số	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Sai số chuẩn
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