

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

CHU THỊ DIỆP

XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ
CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: CHỦ NGHĨA DUY VẬT BIỆN CHỨNG
VÀ DUY VẬT LỊCH SỬ
Mã số: 9229002

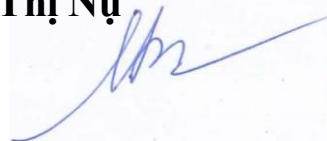
HÀ NỘI - 2026

Công trình được hoàn thành tại
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Người hướng dẫn khoa học: 1. PGS.TS. Vũ Hồng Sơn



2. TS. Ngô Thị Nụ



Phản biện 1:

.....

Phản biện 2:

.....

Phản biện 3:

.....

**Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Học viện
hợp tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

Vào hồi.....giờ.....ngày.....tháng.....năm.....

**Có thể tìm hiểu luận án tại: Thư viện Quốc Gia
và Thư viện Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong mọi nền hành chính trên thế giới, đạo đức công vụ (ĐĐCV) luôn được xem là nền tảng bảo đảm cho hoạt động của bộ máy nhà nước diễn ra hiệu lực, hiệu quả, phục vụ lợi ích công và đáp ứng yêu cầu phát triển xã hội. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và sự phát triển mạnh mẽ của chính phủ số, quản trị quốc gia hiện đại không chỉ đòi hỏi đội ngũ cán bộ, công chức (CBCC) có trình độ chuyên môn cao mà còn phải có phẩm chất đạo đức trong sáng, tinh thần trách nhiệm, tính liêm chính và ý thức phụng sự nhân dân. Thực tiễn phát triển của nhiều quốc gia cho thấy, chất lượng ĐĐCV có quan hệ trực tiếp đến năng lực quản trị quốc gia, hiệu quả cung ứng dịch vụ công, mức độ hài lòng của người dân và niềm tin xã hội đối với bộ máy nhà nước. Vì vậy, xây dựng ĐĐCV đã trở thành một trong những nội dung trọng tâm trong cải cách nền hành chính và xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp ở nhiều quốc gia trên thế giới.

Dưới góc độ lý luận, chủ nghĩa Mác - Lênin khẳng định đạo đức là một hình thái ý thức xã hội phản ánh những quan hệ xã hội hiện thực và giữ vai trò điều chỉnh hành vi của con người. Đạo đức cách mạng mà các nhà kinh điển Mác - Lênin đề cao là sự thống nhất giữa lợi ích cá nhân và lợi ích xã hội, giữa quyền hạn và trách nhiệm, giữa lời nói và việc làm. Kế thừa và phát triển sáng tạo những quan điểm đó, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn coi đạo đức là “gốc” của người cán bộ. Những quan điểm này tiếp tục là cơ sở lý luận quan trọng cho việc xây dựng ĐĐCV của đội ngũ CBCC ở nước ta hiện nay.

Nhận thức sâu sắc vai trò của ĐĐCV đối với sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, Quan các kỳ đại hội Đảng luôn quan tâm xây dựng đội ngũ CBCC có phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị và năng lực công tác đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước là nhiệm vụ chiến lược. Đảng Cộng sản Việt Nam luôn coi công tác cán bộ là “then chốt của then chốt”, cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng. Đại hội XIV của Đảng tiếp tục nhấn mạnh yêu cầu xây dựng đội ngũ CBCC các cấp có đủ phẩm chất, năng lực,

trình độ chuyên môn, thực sự chuyên nghiệp, liêm chính, thực hiện nghiêm trách nhiệm và ĐĐCV. Đây vừa là yêu cầu đối với mỗi CBCC, vừa là định hướng chiến lược nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ và hiệu quả hoạt động của nền công vụ.

Hiện nay, đất nước đang bước vào giai đoạn phát triển mới với mục tiêu trở thành nước phát triển, có thu nhập cao vào giữa thế kỷ XXI. Việc tiếp tục hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, tổ chức mô hình chính quyền địa phương hai cấp, đẩy mạnh phân cấp, phân quyền, chuyển đổi số quốc gia... đang đặt ra những yêu cầu ngày càng cao đối với đội ngũ CBCC. Đây là lực lượng trực tiếp tổ chức thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, thực thi quyền lực công và phục vụ nhân dân. Vì vậy, ĐĐCV của CBCC có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng hoạt động của bộ máy, niềm tin của nhân dân và sự phát triển bền vững của đất nước.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, thực tiễn cho thấy ĐĐCV của một bộ phận CBCC vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế và bất cập. Tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống; biểu hiện quan liêu, cửa quyền, hách dịch; thiếu trách nhiệm trong thực thi công vụ; lợi dụng chức vụ, quyền hạn để vụ lợi; tham nhũng, tiêu cực; né tránh, đùn đẩy trách nhiệm; thiếu tinh thần phục vụ nhân dân vẫn diễn ra ở nhiều nơi với mức độ khác nhau... Những hạn chế đó không chỉ làm giảm hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước mà còn ảnh hưởng đến niềm tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước, cản trở quá trình phát triển kinh tế - xã hội và xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa.

Bên cạnh đó, quá trình hội nhập quốc tế sâu rộng, yêu cầu xây dựng nền hành chính hiện đại, minh bạch, kiến tạo phát triển và phục vụ nhân dân đang đặt ra những chuẩn mực mới đối với ĐĐCV. Điều này đòi hỏi phải tiếp tục nghiên cứu một cách có hệ thống những vấn đề lý luận và thực tiễn về ĐĐCV và xây dựng ĐĐCV của CBCC trong điều kiện hiện nay.

Xuất phát từ những lí do nêu trên, việc nghiên cứu đề tài “***Xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay***” có ý nghĩa cấp thiết cả về lý luận và thực tiễn. Kết quả nghiên cứu không chỉ góp phần bổ sung, phát triển lý luận về ĐĐCV trong điều kiện xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và nền công vụ hiện đại ở Việt Nam, mà còn cung cấp cơ sở khoa học cho việc hoạch định chủ trương, chính sách và giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ CBCC có phẩm chất đạo đức, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước nhanh, bền vững trong kỷ nguyên phát triển mới của dân tộc.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của luận án

2.1. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở phân tích những vấn đề lý luận và thực trạng xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay, luận án đề xuất các quan điểm và giải pháp cơ bản xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam trong thời gian tới.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Một là, tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án, chỉ rõ những kết quả chính mà các tác giả đi trước đã thực hiện, xác định những vấn đề luận án tiếp tục nghiên cứu.

Hai là, làm rõ một số vấn đề lý luận về xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam.

Ba là, phân tích, đánh giá thực trạng và nguyên nhân thực trạng xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay.

Bốn là, đưa ra các quan điểm và đề xuất giải pháp cơ bản xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam trong thời gian tới, với định hướng đến năm 2030 và tầm nhìn đến năm 2035.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận án

3.1. Đối tượng nghiên cứu là xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi về nội dung: luận án tập trung nghiên cứu vấn đề xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay. Trong đó, luận án tiếp cận xây dựng

ĐĐCV trên ba phương diện thống nhất gồm chủ thể, nội dung và phương thức xây dựng; làm rõ cơ sở lý luận, đánh giá thực trạng và đề xuất các quan điểm, giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam.

Về không gian và thời gian: Luận án nghiên cứu thực tiễn tại Việt Nam; các số liệu, tư liệu thực trạng được giới hạn khảo sát chủ yếu từ năm 2016 đến nay (thời kỳ đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng, phòng, chống tham nhũng, tiêu cực) và định hướng giải pháp đến 2030, tầm nhìn đến năm 2035.

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận

Cơ sở lý luận của luận án là quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, Đảng Cộng sản Việt Nam về đạo đức, về xây dựng đội ngũ cán bộ trong bộ máy nhà nước; quan điểm của Đảng về giáo dục, rèn luyện đạo đức cho đội ngũ CBCC trong hệ thống chính trị.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận án sử dụng phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử, đồng thời kết hợp sử dụng các phương pháp cụ thể sau: Phương pháp phân tích và tổng hợp; Phương pháp logic và lịch sử; Phương pháp thống kê; Phương pháp phân tích tài liệu.

5. Đóng góp mới của luận án

Thứ nhất, luận án góp phần làm rõ nội hàm các khái niệm ĐĐCV và xây dựng ĐĐCV của CBCC dưới góc độ triết học. Trên cơ sở đó, luận án xác lập khung phân tích xây dựng ĐĐCV trên ba phương diện thống nhất là chủ thể, nội dung và phương thức xây dựng.

Thứ hai, luận án phân tích và đánh giá tương đối hệ thống thực trạng xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay theo khung tiếp cận chủ thể, nội dung và phương thức. Qua đó, luận án làm rõ những thành tựu, hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế trong quá trình xây dựng ĐĐCV.

Thứ ba, luận án xác định bốn quan điểm và đề xuất sáu giải pháp cơ bản xây dựng ĐĐCV của CBCC trong thời gian tới. Các quan điểm và giải pháp hướng tới kết hợp đồng bộ giữa nâng cao nhận thức, hoàn thiện thể chế, tuyên truyền, giáo dục, phát huy sự tự giác tu dưỡng, tăng cường giám sát xã hội, kiểm tra và xử lý vi phạm, đáp ứng yêu cầu xây dựng nền công vụ liêm chính, chuyên nghiệp, kỷ cương và hiện đại.

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

6.1. Ý nghĩa lý luận

Ở một mức độ nhất định, luận án góp phần làm sáng rõ một số lý luận về ĐĐCV và xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay. Từ đó, cung cấp cơ sở lý luận cho các nghiên cứu liên quan đến đạo đức, ĐĐCV và xây dựng ĐĐCV trong bối cảnh mới

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Kết quả nghiên cứu của luận án có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo cho các cơ quan hoạch định chính sách của Đảng và Nhà nước trong việc hoàn thiện các quy định, quy chế về chuẩn mực ĐĐCV và cơ chế kiểm soát quyền lực, phòng chống tham nhũng, tiêu cực hiện nay.

Luận án có thể dùng làm tài liệu tham khảo phục vụ công tác giảng dạy, nghiên cứu chuyên đề về đạo đức học, triết học chính trị, triết học đạo đức, chủ nghĩa xã hội khoa học và khoa học quản lý hành chính công tại các trường chính trị, học viện và các trường đại học, cũng như các lớp bồi dưỡng về ĐĐCV, văn hóa công vụ trong các cơ quan nhà nước.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục công trình nghiên cứu của tác giả đã công bố liên quan đến luận án và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung luận án gồm 4 chương, 12 tiết.

Chương 1

TỔNG QUAN NHỮNG CÔNG TRÌNH LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. NHỮNG CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN LÝ LUẬN VỀ ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ VÀ XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

Thứ nhất, về lý luận kinh điển và tư tưởng Hồ Chí Minh: Các nghiên cứu cho thấy, về lý luận của các nhà kinh điển Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh là cơ sở lý luận quan trọng của quá trình xây dựng ĐĐCV tại Việt Nam. Các nghiên cứu đã cụ thể hóa tư tưởng này thành các giá trị ĐĐCV cốt lõi như: Trung với nước, hiếu với dân, tinh thần trách nhiệm và sáng tạo.

Thứ hai, cách tiếp cận quản trị công hiện đại của quốc tế: Các học giả phương Tây đã mở rộng ĐĐCV sang hướng "đạo đức thực hành", nhấn mạnh vai trò của "văn hóa tổ chức", coi ĐĐCV không chỉ là phẩm chất cá nhân mà là thuộc tính cấu trúc của tổ chức. Đặc biệt, các tài liệu của OECD (2020) và UNDP (2020) đã cung cấp khung lý thuyết về "liêm chính công" và hệ chuẩn mực hành vi toàn cầu, trở thành mô hình tham chiếu quan trọng cho việc thể chế hóa đạo đức trong nền công vụ hiện đại.

Thứ ba, sự phát triển lý luận trong bối cảnh cải cách và hội nhập tại Việt Nam: Các học giả trong nước đã tiếp cận xây dựng ĐĐCV trên nhiều phương diện: Pháp lý hóa đạo đức: đề xuất đưa đạo đức vào khuôn khổ luật định, tạo sự thống nhất giữa "đạo" và "pháp"; Giáo dục và tu dưỡng: tập trung vào cơ chế tự điều chỉnh và chấn chỉnh suy thoái; Thích ứng bối cảnh mới: bổ sung các yêu cầu về năng lực số, tư duy đổi mới và trách nhiệm giải trình trước tác động của Cách mạng công nghiệp 4.0.

1.2. NHỮNG CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN THỰC TRẠNG ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ VÀ XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Luận án đã tổng quan hệ thống các công trình nghiên cứu trong nước dưới dạng sách chuyên khảo, luận án tiến sĩ và bài báo khoa học liên quan

đến thực trạng ĐĐCV và xây dựng ĐĐCV của đội ngũ CBCC. Kết quả khảo cứu cho thấy vấn đề này đã được tiếp cận đa chiều, từ góc độ tư tưởng Hồ Chí Minh đến thực tiễn pháp lý và quản trị hành chính hiện đại.

Các nghiên cứu thống nhất nhận định nhận thức của các cấp lãnh đạo và đội ngũ CBCC về ĐĐCV đã có chuyển biến tích cực. Hệ thống pháp luật và quy tắc ứng xử dần được hoàn thiện gắn với tiến trình cải cách hành chính. Việc thực hành các chuẩn mực "Cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư" bước đầu đi vào thực chất, góp phần nâng cao kỷ luật, kỷ cương và tinh thần phục vụ nhân dân tại các cơ quan hành chính nhà nước.

Các công trình đã trực diện chỉ ra tình trạng suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống trong một bộ phận không nhỏ CBCC với các biểu hiện như: chủ nghĩa cá nhân, bệnh cơ hội, những nhiễu và "tham nhũng vặt". Các tác giả cũng chỉ rõ nguyên nhân của thực trạng này xuất phát từ hệ thống quy phạm pháp luật về ĐĐCV còn phân tán, thiếu tính hệ thống; cơ chế kiểm tra, giám sát còn kẽ hở; đặc biệt là sự thiếu tự giác trong tu dưỡng và trách nhiệm nêu gương của người đứng đầu chưa đầy đủ.

Nhìn chung, các công trình đã cung cấp nhiều dữ liệu và góc tiếp cận về ĐĐCV. Tuy nhiên, phần lớn mới dừng ở hành vi đạo đức riêng lẻ hoặc thực thi pháp luật, chưa phân tích xây dựng ĐĐCV như một quá trình tổng thể trên các phương diện chủ thể, nội dung và phương thức. Đây là khoảng trống mà luận án tập trung làm rõ.

1.3. NHỮNG CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN QUAN ĐIỂM, GIẢI PHÁP XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Qua khảo cứu hệ thống các công trình trong và ngoài nước, các quan điểm và giải pháp xây dựng ĐĐCV hiện nay được tổng hợp theo bốn nhóm trọng tâm sau:

Thứ nhất, hoàn thiện thể chế và pháp lý hóa đạo đức: Các nghiên cứu thống nhất quan điểm cần thể chế hóa các chuẩn mực đạo đức thành quy phạm pháp luật, thậm chí nghiên cứu ban hành Luật ĐĐCV riêng biệt, cụ thể

hóa chuẩn mực ĐĐCV gắn với vị trí việc làm và đặc thù ngành nghề để làm căn cứ pháp lý cho việc giám sát, đánh giá và xử lý vi phạm.

Thứ hai, công tác giáo dục và bồi dưỡng ĐĐCV: Đa số các nhà nghiên cứu coi giáo dục là giải pháp căn bản nhằm chuyển hóa các giá trị đạo đức thành niềm tin và thói quen nghề nghiệp. Các tác giả đề xuất đổi mới phương pháp giáo dục theo hướng thực hành, gắn lý luận với các tình huống thực thi công vụ thực tế, đồng thời đẩy mạnh việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh như một nền tảng giá trị xuyên suốt.

Thứ ba, tăng cường cơ chế kiểm soát quyền lực và giám sát: Các công trình đề xuất thiết lập cơ chế giám sát đa chiều: từ kiểm tra nội bộ, thanh tra công vụ đến giám sát của nhân dân và các phương tiện thông tin đại chúng. Việc xử lý nghiêm minh, công bằng các sai phạm được coi là giải pháp "chống" hiệu quả để bảo vệ tính liêm chính của bộ máy.

Thứ tư, tạo động lực và môi trường thực thi công vụ minh bạch: Nhóm giải pháp này tập trung vào việc cải cách chính sách đãi ngộ, tiền lương để CBCC yên tâm cống hiến. Bên cạnh đó, một số nghiên cứu đề cao vai trò "nêu gương" của người đứng đầu và việc xây dựng văn hóa liêm chính trong tổ chức như một nhân tố lan tỏa đạo đức tự giác.

1.4. GIÁ TRỊ CỦA CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ TỔNG QUAN VÀ HƯỚNG NGHIÊN CỨU LUẬN ÁN TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU

1.4.1. Giá trị của các công trình khoa học đã tổng quan

Thứ nhất, các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước đã tập trung làm rõ các vấn đề liên quan đến lý luận về đạo đức, ĐĐCV và xây dựng ĐĐCV từ nhiều góc độ, chiều cạnh khác nhau như quản lý công, khoa học quản lý, xây dựng Đảng, đạo đức học, triết học, ... Qua đó, cung cấp cái nhìn tổng thể chung cũng như những lát cắt chi tiết ở từng lĩnh vực về vấn đề này.

Thứ hai, các công trình nghiên cứu được tổng quan ở trên đã phân tích, đánh giá những ưu điểm và hạn chế về văn hóa đạo đức, đạo đức lối sống, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp... của đội ngũ cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức trong bối cảnh xây dựng nền hành chính hiện đại.

Thứ ba, các công trình nghiên cứu được tổng quan đã chỉ ra một số quan điểm và giải pháp quan trọng, có tính khả thi, phù hợp với từng bối cảnh và điều kiện cụ thể.

1.4.2. Hướng nghiên cứu của luận án

Thứ nhất, luận án làm rõ nội hàm khái niệm xây dựng ĐĐCV của CBCC dưới góc độ tiếp cận triết học. Để xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam, cần làm rõ các phương diện: chủ thể xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam bao gồm những ai; nội dung cần xây dựng ĐĐCV của CBCC là những chuẩn mực nào và để xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam thì cần phải tiến hành những cách thức, biện pháp nào. Việc khẳng định tầm quan trọng và chỉ ra những nhân tố tác động đến xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay cũng chính là để thấy được sự cần thiết tất yếu phải thực hiện nhiệm vụ xây dựng ĐĐCV của CBCC

Thứ hai, trên nền tảng lý luận đó, luận án tiến hành nghiên cứu và đánh giá việc xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay được thực hiện như thế nào ở cả những mặt đạt được và cả những tồn tại, hạn chế dựa trên xem xét ở ba phương diện thống nhất: chủ thể, nội dung và phương thức xây dựng.

Thứ ba, trên cơ sở kết quả phân tích lý luận và thực tiễn xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay, luận án đề xuất các quan điểm và giải pháp cơ bản nhằm xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam trong thời gian tới.

Tiểu kết chương 1

Tổng quan tình hình nghiên cứu cho thấy đã có nhiều công trình đề cập đến lý luận về ĐĐCV và xây dựng ĐĐCV của CBCC dưới nhiều góc độ khác nhau. Tuy nhiên, vẫn còn những khoảng trống cần tiếp tục nghiên cứu, nhất là việc luận giải một cách hệ thống cơ sở lý luận của xây dựng ĐĐCV dưới góc độ triết học. Những kết quả tổng quan là cơ sở để xác định hướng nghiên cứu, xây dựng khung lý luận và triển khai các nội dung nghiên cứu ở các chương tiếp theo của luận án.

Chương 2

XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY - MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN

2.1. MỘT SỐ KHÁI NIỆM ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ VÀ XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ

2.1.1. Khái niệm công vụ, cán bộ, công chức

2.1.1.1. Khái niệm công vụ

Công vụ là hoạt động thực thi quyền lực công nhân danh Nhà nước, do CBCC thực hiện trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn được giao và theo quy định của pháp luật, nhằm bảo đảm thực hiện chức năng quản lý nhà nước và bảo vệ lợi ích công.

2.1.1.2. Khái niệm cán bộ, công chức

Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm hoặc chỉ định giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, ở cấp tỉnh, ở cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

Công chức là công dân Việt Nam được tuyển dụng vào vị trí việc làm trong các cơ quan thuộc hệ thống chính trị (bao gồm cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội), thuộc biên chế, thực thi công vụ theo thẩm quyền pháp luật và hưởng lương từ ngân sách nhà nước theo quy định.

Cán bộ, công chức là đội ngũ những người giữ các vị trí được xác lập về mặt tổ chức và pháp lý trong bộ máy của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội, được tuyển dụng, bầu cử hoặc bổ nhiệm theo quy định, tham gia thường xuyên và có trách nhiệm vào hoạt động của hệ thống chính trị được hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

2.1.2. Khái niệm đạo đức, đạo đức công vụ, xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức

2.1.2.1. Khái niệm đạo đức

Đạo đức là một hình thái ý thức xã hội bao gồm hệ thống các giá trị, nguyên tắc, chuẩn mực xã hội điều chỉnh hành vi của con người trong quan hệ với bản thân, người khác và cộng đồng. Nó phản ánh các giá trị như thiện - ác, đúng - sai, tốt - xấu, và được hình thành trong quá trình lịch sử - xã hội.

2.1.2.2. Khái niệm đạo đức công vụ của cán bộ, công chức

Đạo đức công vụ của cán bộ, công chức là hệ thống các giá trị, nguyên tắc và chuẩn mực đạo đức điều chỉnh nhận thức, thái độ, hành vi và cách ứng xử của cán bộ, công chức trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, công vụ; nhằm bảo đảm việc thực thi quyền lực nhà nước đúng pháp luật, đúng mục đích, vì lợi ích của Nhà nước, xã hội và quyền, lợi ích hợp pháp của công dân.

2.1.2.3. Khái niệm xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức

Xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức là quá trình tác động có mục đích, có tổ chức của các chủ thể xã hội (chủ thể lãnh đạo, quản lý; cơ quan, tổ chức sử dụng cán bộ, công chức; các tổ chức chính trị - xã hội; truyền thông; nhân dân), gắn với sự tự giác tu dưỡng của cán bộ, công chức nhằm hình thành, củng cố và phát triển hệ giá trị, chuẩn mực đạo đức công vụ, bảo đảm sự thống nhất giữa nhận thức, thái độ và hành vi trong thực thi công vụ, góp phần xây dựng nền công vụ liêm chính, chuyên nghiệp, kỷ cương và hiện đại.

2.2. XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY - CHỦ THỂ, NỘI DUNG VÀ PHƯƠNG THỨC

2.2.1. Chủ thể xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay

Một là, chủ thể lãnh đạo là Đảng Cộng sản Việt Nam. Đảng giữ vai trò lãnh đạo toàn diện, quyết định phương hướng chính trị, nền tảng tư tưởng và hệ giá trị định hướng cho quá trình xây dựng ĐĐCV của CBCC.

Hai là, chủ thể quản lý là Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Nhà nước cụ thể hóa các giá trị, nguyên tắc và chuẩn mực ĐĐCV thành các quy định pháp luật về trách nhiệm công vụ, kỷ luật, kỷ cương hành chính, quy tắc ứng xử, phòng, chống tham nhũng, kiểm soát xung đột lợi ích và trách nhiệm giải trình trong thực thi quyền lực công.

Ba là, các cơ quan, tổ chức sử dụng CBCC là chủ thể trực tiếp tổ chức thực hiện. Nếu Nhà nước giữ vai trò thiết lập khuôn khổ pháp lý và cơ chế quản lý chung, thì các cơ quan, tổ chức sử dụng CBCC là chủ thể trực tiếp chuyên hóa các yêu cầu về ĐĐCV vào môi trường công vụ cụ thể.

Bốn là, bản thân cán bộ, công chức, chủ thể trung tâm, trực tiếp thực hành và tu dưỡng, rèn luyện ĐĐCV.

Năm là, các chủ thể giám sát và phản biện xã hội, bao gồm Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội, cơ quan báo chí, truyền thông và nhân dân.

2.2.2. Nội dung xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay

2.2.2.1. Xây dựng lòng trung thành với Tổ quốc, tôn trọng và tận tụy phục vụ nhân dân trong thực thi công vụ

2.2.2.2. Xây dựng đức tính “cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư” trong thực thi công vụ

2.2.2.3. Xây dựng tinh thần đổi mới, sáng tạo, hội nhập quốc tế trong thực thi công vụ

2.2.2.4. Xây dựng tinh thần đoàn kết, kỷ luật, kỷ cương trong thực thi công vụ

2.2.2.5. Xây dựng đức tính gương mẫu trong công việc và cuộc sống, tu dưỡng, học tập suốt đời

2.2.2.6. Xây dựng tính chuyên nghiệp, trách nhiệm, hướng tới hiệu quả trong thực thi công vụ.

2.2.3. Phương thức xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức

2.2.3.1. Thông qua thể chế hóa và chuẩn hóa hệ thống chuẩn mực đạo đức công vụ

Đây là phương thức then chốt, đóng vai trò "thước đo" để định hướng và đánh giá hành vi. Chuẩn mực cần được “cụ thể hóa” từ những giá trị trừu tượng thành các tiêu chí rõ ràng, phù hợp với từng vị trí việc làm và bối cảnh mới (như chuyển đổi số). Việc chuẩn hóa giúp tránh sự cảm tính, tạo cơ sở cho việc kiểm soát và tự tu dưỡng.

2.2.3.2. Thông qua giáo dục, bồi dưỡng đạo đức công vụ cho cán bộ, công chức

Là phương thức cơ bản nhằm hình thành niềm tin và động cơ bên trong. Giáo dục không chỉ cung cấp nhận thức về tinh thần phụng sự, liêm chính mà còn rèn luyện năng lực ứng xử, giúp CBCC nội tâm hóa chuẩn mực để tự giác thực hiện, đặc biệt là khả năng nhận diện xung đột lợi ích.

2.2.3.3. Thông qua xây dựng môi trường công vụ, văn hóa tổ chức và sự giám sát của nhân dân

Đây là phương thức hướng tới việc tạo lập không gian làm việc lành mạnh góp phần hình thành lề lối công vụ dân chủ, kỷ cương, minh bạch, trách nhiệm và phục vụ nhân dân.

2.2.3.4. Thông qua nêu gương của cán bộ lãnh đạo, quản lý và sự tự tu dưỡng, rèn luyện của cán bộ, công chức

Nêu gương của người đứng đầu tạo sự lan tỏa sống động của ĐĐCV. Tự tu dưỡng là khâu quyết định, tạo "sức đề kháng" trước cám dỗ. Khi chuẩn mực trở thành nhu cầu nội tâm và thói quen nghề nghiệp, ĐĐCV mới thực sự trở thành phẩm chất nhân cách ổn định.

2.2.3.5. Thông qua kiểm tra, giám sát và xử lý nghiêm minh vi phạm đạo đức công vụ

Đây là phương thức có tính răn đe và điều chỉnh trong xây dựng ĐĐCV, bởi hoạt động công vụ gắn liền với quyền lực công và lợi ích công, luôn tiềm ẩn nguy cơ lệch chuẩn trong hành vi, nhất là trong các tình huống có xung đột lợi ích hoặc chịu tác động của các quan hệ xã hội.

2.3. TẦM QUAN TRỌNG CỦA VIỆC XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

2.3.1. Góp phần bảo đảm tính đúng đắn, hiệu lực, hiệu quả của hoạt động công vụ

2.3.2. Góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, suy thoái

2.3.3. Góp phần củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng, Nhà nước và tăng cường đồng thuận xã hội

2.3.4. Góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức và phát triển nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại

2.4. NHỮNG NHÂN TỐ CƠ BẢN TÁC ĐỘNG ĐẾN QUÁ TRÌNH XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

2.4.1. Điều kiện kinh tế - xã hội và chế độ bảo đảm lợi ích đối với cán bộ, công chức

2.4.2. Hệ thống thể chế, chính sách và pháp luật về đạo đức công vụ

2.4.3. Môi trường văn hóa đạo đức công vụ trong các cơ quan, tổ chức

2.4.4. Nhân tố chủ quan của cán bộ, công chức

Tiểu kết chương 2

ĐĐCV là hệ giá trị, chuẩn mực định hướng và điều chỉnh hành vi của CBCC trong thực thi quyền lực công, phục vụ nhân dân và phụng sự lợi ích công. Vì vậy, xây dựng ĐĐCV là quá trình tác động có mục đích, thường xuyên nhằm hình thành, củng cố và hoàn thiện các chuẩn mực công vụ đáp ứng yêu cầu nền hành chính hiện đại. Chương 2 đã làm rõ những vấn đề lý luận cốt lõi của đề tài, từ các khái niệm công vụ, CBCC, đạo đức, ĐĐCV đến khái niệm xây dựng ĐĐCV; đồng thời xác lập khung phân tích gồm chủ thể, nội dung, phương thức và các nhân tố tác động. Đây là cơ sở để đánh giá thực trạng ở chương 3 và đề xuất phương hướng, giải pháp ở chương 4.

Chương 3

XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY - THÀNH TỰU, HẠN CHẾ VÀ NGUYÊN NHÂN

3.1. THÀNH TỰU VÀ NGUYÊN NHÂN TRONG XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

3.1.1. Một số thành tựu trong xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay

3.1.1.1. Thành tựu của các chủ thể xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay

Nhận thức và trách nhiệm của các chủ thể trong xây dựng ĐĐCV ngày càng được nâng cao. ĐĐCV không chỉ được xem là phẩm chất cá nhân của CBCC mà còn là điều kiện bảo đảm hiệu lực, hiệu quả công vụ, kiểm soát quyền lực, phòng ngừa tham nhũng, tiêu cực và củng cố niềm tin của nhân dân. Đảng từng bước chuyển từ yêu cầu tu dưỡng, phòng ngừa suy thoái sang xác lập hệ giá trị, chuẩn mực gắn với nêu gương, kiểm soát quyền lực và văn hóa liêm chính. Nhà nước cụ thể hóa các giá trị đạo đức thành nghĩa vụ pháp lý và chuẩn mực hành vi. Các cơ quan, tổ chức gắn ĐĐCV với quản lý, đánh giá, sử dụng CBCC và xây dựng văn hóa công vụ. Ý thức tự rèn luyện của CBCC và vai trò giám sát xã hội cũng được nâng lên.

Sự phối hợp giữa các chủ thể ngày càng chặt chẽ, tạo sự liên thông giữa lãnh đạo của Đảng, quản lý của Nhà nước, tổ chức thực hiện, tự rèn luyện của CBCC và giám sát xã hội. Qua đó, định hướng chính trị, pháp luật, quản trị tổ chức, kiểm tra, giám sát và phản hồi của nhân dân từng bước bổ sung, hỗ trợ lẫn nhau.

3.1.1.2. Thành tựu về nội dung xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay

Nội dung xây dựng ĐĐCV ngày càng toàn diện, được chuẩn hóa, cụ thể hóa và điều chỉnh phù hợp hơn với nền công vụ hiện đại. Hệ chuẩn mực vừa kế thừa phẩm chất của người cán bộ cách mạng, vừa bao quát các yêu

cầu của nền công vụ. Các chuẩn mực từng bước được xác định thành những việc phải làm, không được làm và quy tắc ứng xử gắn với chức trách, vị trí việc làm.

Đồng thời, nội dung ĐĐCV được bổ sung các yêu cầu về công khai, minh bạch, trách nhiệm giải trình, kiểm soát xung đột lợi ích, sử dụng tiết kiệm nguồn lực công, bảo vệ dữ liệu, an toàn thông tin và ứng xử trong môi trường số. Những chuyển biến này làm tăng tính thiết thực và khả năng điều chỉnh hành vi của hệ chuẩn mực, góp phần xây dựng đội ngũ CBCC chuyên nghiệp, liêm chính, trách nhiệm, hiệu quả và phục vụ nhân dân.

3.1.1.3. Một số thành tựu về phương thức xây dựng đạo đức công vụ cho cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay

Các phương thức xây dựng ĐĐCV từng bước được đổi mới theo hướng đa dạng, linh hoạt, đồng bộ và chặt chẽ hơn. Giáo dục, bồi dưỡng được mở rộng về quy mô, gắn với giáo dục chính trị, tư tưởng, nêu gương, thực hiện quy tắc ứng xử và xây dựng văn hóa công sở. Các phương thức xây dựng ĐĐCV ngày càng gắn kết chặt chẽ giữa giáo dục, thực hành chuẩn mực với các phong trào thi đua, mô hình cải cách hành chính, dịch vụ công trực tuyến và đánh giá chất lượng phục vụ nhân dân. Đồng thời việc kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm được tăng cường, tạo cơ chế tác động đa chiều và nâng cao hiệu quả điều chỉnh hành vi công vụ của CBCC.

3.1.2. Nguyên nhân của những thành tựu

Thứ nhất, sự lãnh đạo, chỉ đạo đúng đắn, thống nhất của Đảng và không ngừng hoàn thiện hệ thống thể chế, chính sách, pháp luật của Nhà nước về đạo đức công vụ.

Thứ hai, sự hình thành và từng bước hoàn thiện môi trường văn hóa đạo đức công vụ trong các cơ quan, tổ chức.

Thứ ba, sự quan tâm, chú trọng đối với công tác giáo dục, bồi dưỡng và quá trình tự rèn luyện đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức.

Thứ tư, sự tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra, kiểm soát quyền lực và xử lý nghiêm các hành vi vi phạm trong thực thi công vụ, cùng

vai trò giám sát, phản biện xã hội của các tổ chức chính trị - xã hội, cơ quan truyền thông đối với hoạt động công vụ và xây dựng đạo đức công vụ.

Thứ năm, sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và việc từng bước hoàn thiện chế độ, chính sách bảo đảm lợi ích đối với cán bộ, công chức.

3.2. HẠN CHẾ VÀ NGUYÊN NHÂN TRONG XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

3.2.1. Hạn chế trong xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay

3.2.1.1. Hạn chế của một bộ phận chủ thể trong xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay

Thứ nhất, nhận thức và trách nhiệm của một số chủ thể trong xây dựng đạo đức công vụ chưa thật đầy đủ, chưa tương xứng với yêu cầu đặt ra.

Thứ hai, sự phối hợp giữa các chủ thể có nơi, có lúc chưa thật sự đồng bộ, liên tục, làm giảm hiệu quả tác động tổng hợp trong quá trình xây dựng đạo đức công vụ.

3.2.1.2. Một số hạn chế về nội dung trong xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay

Thứ nhất, một số chuẩn mực ĐĐCV còn khái quát, chưa được “mã hóa” thành năng lực hành vi theo vị trí việc làm, thiếu thang đo và chỉ số đánh giá nên chưa tạo được khuôn khổ hành vi đủ rõ để nhận diện và đánh giá trong thực tiễn, khó gắn với công tác thi đua, khen thưởng và quản lý nhân sự hiện đại.

Thứ hai, việc bổ sung, cập nhật một số chuẩn mực ĐĐCV còn chậm so với sự vận động nhanh của thực tiễn nên số chuẩn mực cũ không còn phù hợp.

Thứ ba, một số chuẩn mực ĐĐCV chưa phản ánh đầy đủ yêu cầu của nền công vụ hiện đại, nhất là yêu cầu đổi mới sáng tạo, trách nhiệm giải trình, minh bạch, tư duy phản biện, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

3.2.1.3. Một số hạn chế về phương thức xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay

Phương thức thể chế hóa và chuẩn hóa các giá trị ĐĐCV ở một số cơ quan, đơn vị còn có xu hướng sao chép, hoặc áp dụng các quy định mang tính khuôn mẫu mà chưa chú ý đến đặc thù của từng lĩnh vực công tác.

Phương thức giáo dục, bồi dưỡng và lan tỏa các giá trị, chuẩn mực đạo đức công vụ ở một số nơi vẫn thiên về hình thức, nặng về lý thuyết và thiếu chiều sâu nghề nghiệp, thiếu sự gắn kết với thực tiễn hoạt động công vụ.

Phương thức giáo dục ĐĐCV chưa gắn với nêu gương. Vì vậy, việc lan tỏa các giá trị đạo đức tốt, các tấm gương điển hình trong thực thi công vụ chưa được thực hiện thường xuyên và hiệu quả.

Phương thức kiểm tra, giám sát vẫn còn thiên về hậu kiểm và thiếu công cụ theo dõi và đo lường hiệu.

3.2.2. Nguyên nhân của những hạn chế

Thứ nhất, nhận thức của một bộ phận chủ thể về vị trí, vai trò của đạo đức công vụ và xây dựng đạo đức công vụ chưa thật đầy đủ và chưa theo kịp yêu cầu của nền công vụ hiện đại.

Thứ hai, sự lãnh đạo, chỉ đạo của một số cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan quản lý và người đứng đầu đối với xây dựng đạo đức công vụ ở một số nơi chưa thật sự thường xuyên, quyết liệt và gắn chặt với công tác cán bộ, kiểm soát quyền lực và xây dựng văn hóa công vụ.

Thứ ba, hệ thống thể chế, chính sách và pháp luật về đạo đức công vụ mặc dù đã từng bước được hoàn thiện nhưng vẫn còn một số nội dung chưa thật sự đồng bộ và chưa theo kịp yêu cầu của thực tiễn phát triển đất nước và nền hành chính hiện đại.

Thứ tư, tác động tích cực của môi trường văn hóa công vụ ở một số cơ quan, đơn vị chưa được phát huy đầy đủ, chưa thật sự trở thành môi trường thúc đẩy hành vi đạo đức tích cực trong thực thi công vụ.

Thứ năm, công tác giáo dục, bồi dưỡng đạo đức công vụ và quá trình tự tu dưỡng, rèn luyện của một bộ phận cán bộ, công chức chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu đặt ra trong bối cảnh mới đã trở thành một trong những nguyên nhân quan trọng dẫn đến những hạn chế trong xây dựng đạo đức công vụ hiện nay.

Thứ sáu, công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra, kiểm soát quyền lực và xử lý vi phạm mặc dù đã được tăng cường nhưng hiệu quả thực hiện ở một số nơi còn chưa đồng đều và chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu xây dựng nền công vụ liêm chính, trách nhiệm và phục vụ nhân dân.

Thứ bảy, điều kiện kinh tế - xã hội, bối cảnh toàn cầu hóa, kinh tế thị trường và cơ chế bảo đảm lợi ích đối với cán bộ, công chức mặc dù đã có nhiều cải thiện nhưng ở một số lĩnh vực, địa bàn và vị trí công tác vẫn còn những khó khăn, bất cập nhất định.

Tiểu kết chương 3

Trên cơ sở khảo sát và phân tích thực trạng xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay, có thể khẳng định rằng đây là một quá trình đã đạt được nhiều kết quả quan trọng nhưng đồng thời cũng đang đặt ra không ít vấn đề cần tiếp tục giải quyết. Những thành tựu nổi bật thể hiện ở sự chuyển biến trong nhận thức và trách nhiệm của các chủ thể, sự từng bước hoàn thiện, bổ sung nội dung các chuẩn mực ĐĐCV theo hướng ngày càng rõ hơn, sát hơn với yêu cầu thực tiễn. Bên cạnh đó là sự đổi mới nhất định về phương thức xây dựng ĐĐCV. Tuy nhiên, vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế trên cả phương diện chủ thể, nội dung và phương thức thực hiện. Những thành tựu và hạn chế nêu trên bắt nguồn từ cả nguyên nhân khách quan lẫn nguyên nhân chủ quan.

Chương 4

QUAN ĐIỂM, GIẢI PHÁP CƠ BẢN XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở VIỆT NAM TRONG THỜI GIAN TỚI

4.1. NHỮNG QUAN ĐIỂM CƠ BẢN TRONG XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở VIỆT NAM TRONG THỜI GIAN TỚI

4.1.1. Xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức trên cơ sở nền tảng chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam, lấy mục tiêu phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân làm giá trị cốt lõi

ĐĐCV cần được xem xét trong mối quan hệ biện chứng giữa tồn tại xã hội và ý thức xã hội, giữa lợi ích cá nhân, tập thể và quốc gia, dân tộc. Việc xây dựng ĐĐCV phải lấy lý tưởng phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân, cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư làm nền tảng; đồng thời cụ thể hóa thành các chuẩn mực trong thực thi công vụ, bảo đảm định hướng chính trị, tư tưởng và bản chất vì nhân dân của nền công vụ Việt Nam.

4.1.2. Xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức là quá trình thường xuyên, lâu dài trên cơ sở phát huy trách nhiệm và phối hợp đồng bộ của các chủ thể

ĐĐCV luôn chịu tác động của môi trường công vụ, quan hệ lợi ích và quá trình thực thi quyền lực. Vì vậy, việc xây dựng ĐĐCV phải được thực hiện thường xuyên liên tục. Đồng thời, cần xác định rõ trách nhiệm và phối hợp chặt chẽ giữa sự lãnh đạo của Đảng, quản lý của Nhà nước, giáo dục của các cơ quan, giám sát của xã hội và tự tu dưỡng của CBCC để tạo chuyển biến bền vững.

4.1.3. Xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức trên cơ sở bảo đảm sự thống nhất biện chứng giữa giáo dục, tự tu dưỡng với hoàn thiện thể chế, xây dựng môi trường công vụ và kiểm soát quyền lực

Giáo dục và tự tu dưỡng giúp CBCC nhận thức, tiếp nhận và chuyển hóa các chuẩn mực ĐĐCV thành động cơ, ý thức trách nhiệm và hành vi tự giác. Tuy nhiên, sự tự giác đó khó được duy trì bền vững nếu thiếu thể chế phù hợp, môi trường công vụ lành mạnh và cơ chế kiểm soát quyền lực hiệu quả. Ngược lại, nếu chỉ dựa vào pháp luật, kỷ luật và chế tài mà xem nhẹ giáo dục, tự tu dưỡng, việc thực hiện ĐĐCV dễ mang tính đối phó, hình thức. Vì vậy, xây dựng ĐĐCV phải kết hợp chặt chẽ giữa nhân tố chủ quan và điều kiện khách quan, giữa tự giác và bắt buộc, giữa “xây” và “chống”.

4.1.4. Xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức xuất phát từ thực tiễn thực thi công vụ, lấy hiệu quả công vụ và chất lượng phục vụ Nhân dân làm thước đo, đồng thời bảo đảm sự kế thừa và phát triển phù hợp với yêu cầu của bối cảnh mới

Theo quan điểm của triết học Mác - Lênin, thực tiễn là cơ sở, động lực, mục đích của nhận thức và là tiêu chuẩn kiểm nghiệm tính đúng đắn của nhận thức. Vì vậy, xây dựng ĐĐCV phải xuất phát từ những yêu cầu và những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn tổ chức, thực thi công vụ và kiểm soát quyền lực nhà nước; lấy hiệu quả công vụ và chất lượng phục vụ nhân dân làm thước đo. Đồng thời, quá trình này phải kế thừa những giá trị nền tảng và phát triển các chuẩn mực mới phù hợp với yêu cầu của nền công vụ hiện đại.

4.2. GIẢI PHÁP CƠ BẢN XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA CÁC BỘ, CÔNG CHỨC Ở VIỆT NAM TRONG THỜI GIAN TỚI

4.2.1. Nâng cao hơn nữa nhận thức, trách nhiệm và tăng cường sự phối hợp của các cấp ủy, tổ chức Đảng, cơ quan nhà nước và đội ngũ cán bộ công chức về xây dựng đạo đức công vụ

Nhận thức đúng là cơ sở xác định mục tiêu, trách nhiệm và định hướng hành động của các chủ thể. Tuy nhiên, nhận thức chỉ tạo ra chuyển biến khi được cụ thể hóa thành trách nhiệm và cơ chế phối hợp trong thực tiễn. Vì vậy, cần phát huy vai trò lãnh đạo của Đảng, quản lý của Nhà nước, trách nhiệm của cơ quan sử dụng CBCC, sự giám sát của các chủ thể xã hội và ý thức tự rèn luyện của mỗi CBCC. Đồng thời, phải xác định rõ trách nhiệm, thẩm quyền và tăng cường phối hợp trong giáo dục, tổ chức thực hiện, kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm ĐĐCV.

4.2.2. Hoàn thiện thể chế pháp luật, quy tắc ứng xử và chuẩn mực đạo đức công vụ phù hợp với yêu cầu quản trị quốc gia hiện đại trong bối cảnh mới

Đạo đức và pháp luật có quan hệ chặt chẽ trong điều chỉnh hành vi công vụ. Đạo đức định hướng bằng niềm tin và sự tự giác, còn pháp luật tạo khuôn khổ và sức ràng buộc bắt buộc. Vì vậy, cần rà soát, hoàn thiện thể chế pháp luật về ĐĐCV theo hướng đồng bộ, thống nhất và khả thi; cụ thể hóa chuẩn mực, quy tắc ứng xử thành tiêu chí hành vi gắn với vị trí việc làm. Đồng thời, cần bổ sung các chuẩn mực về minh bạch, bảo mật thông tin, quản lý dữ liệu, sử dụng công nghệ và ứng xử trên môi trường số; đưa

ĐĐCV vào đánh giá, sử dụng CBCC và thường xuyên cập nhật hệ thống chuẩn mực phù hợp với thực tiễn.

4.2.3. Tăng cường tuyên truyền, giáo dục, rèn luyện đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ, công chức gắn với đẩy mạnh học tập, thực hành tư tưởng, đạo đức, phương pháp, phong cách Hồ Chí Minh trong giai đoạn phát triển mới

Tuyên truyền, giáo dục góp phần chuyển hóa các giá trị, nguyên tắc và chuẩn mực ĐĐCV thành nhận thức, niềm tin, ý thức trách nhiệm và định hướng hành vi của CBCC. Vì vậy, cần hoàn thiện nội dung giáo dục gắn với học tập, thực hành tư tưởng, đạo đức, phương pháp, phong cách Hồ Chí Minh, phù hợp với từng nhóm CBCC và vị trí việc làm. Hình thức, phương pháp giáo dục phải được đổi mới thường xuyên theo hướng, thiết thực, gắn lý luận với xử lý tình huống và thực hành công vụ trong điều kiện mới. Kết quả giáo dục phải được đánh giá bằng sự chuyển biến trong thái độ, phương pháp làm việc, trách nhiệm và chất lượng phục vụ nhân dân.

4.2.4. Phát huy tinh thần tự giác, tích cực trong tu dưỡng, rèn luyện đạo đức công vụ của cán bộ, công chức

ĐĐCV chỉ bền vững khi các chuẩn mực được CBCC chuyển hóa thành nhu cầu tự thân, ý thức trách nhiệm và động lực tự hoàn thiện. Vì vậy, cần làm cho mỗi CBCC nhận thức rõ tự tu dưỡng, tự rèn luyện là trách nhiệm gắn với tư cách, phẩm chất nghề nghiệp và danh dự công vụ. Đồng thời, phải tạo điều kiện để CBCC chủ động tự học tập, tự soi, tự sửa, xây dựng kế hoạch rèn luyện gắn với vị trí việc làm và nhiệm vụ được giao. Kết quả tự tu dưỡng cần được thể hiện trong nhận thức, thái độ, hành vi công vụ và được gắn với đánh giá, sử dụng CBCC.

4.2.5. Phát huy vai trò giám sát xã hội đối với việc xây dựng và thực hiện đạo đức công vụ của cán bộ, công chức

Giám sát xã hội góp phần kiểm nghiệm các chuẩn mực ĐĐCV, điều chỉnh hành vi của CBCC và kiểm soát việc thực thi quyền lực công. Hoạt động này cần hướng vào cả quá trình xác lập, tổ chức thực hiện các chuẩn

mục và thái độ, trách nhiệm, hành vi của CBCC trong thực thi công vụ. Vì vậy, cần hoàn thiện thể chế về quyền giám sát, tiếp cận thông tin và trách nhiệm giải trình; phát huy vai trò của nhân dân, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội, báo chí, dư luận xã hội và mạng xã hội. Đồng thời, phải bảo đảm việc tiếp nhận, xác minh, phản hồi và sử dụng kết quả giám sát trong quản lý, đánh giá CBCC.

4.2.6. Tăng cường kiểm tra, giám sát và xử lý nghiêm các hành vi vi phạm đạo đức công vụ

ĐĐCV khó được bảo đảm nghiêm túc nếu thiếu cơ chế kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm đủ mạnh. Vì vậy, cần xác định rõ nội dung, trách nhiệm và thẩm quyền kiểm tra, giám sát; tập trung vào việc thực hiện trách nhiệm công vụ, quy tắc ứng xử, liêm chính, minh bạch, trách nhiệm giải trình và kiểm soát xung đột lợi ích. Hoạt động kiểm tra phải có trọng tâm, trọng điểm, dựa trên mức độ rủi ro, tránh chồng chéo và hình thức. Đồng thời, cần ứng dụng công nghệ số, khai thác dữ liệu, phát huy giám sát xã hội, theo dõi việc thực hiện kết luận và xử lý vi phạm kịp thời, công bằng, nghiêm minh, không có ngoại lệ.

Tiểu kết chương 4

Trên cơ sở lý luận và thực trạng đã phân tích, Chương 4 xác định các quan điểm và đề xuất những giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao hiệu quả xây dựng đạo đức công vụ hiện nay. Qua đó cho thấy, xây dựng đạo đức công vụ không chỉ nhằm hoàn thiện phẩm chất của cán bộ, công chức mà còn bảo đảm thực thi đúng đắn quyền lực công, nâng cao hiệu lực quản trị và củng cố niềm tin của nhân dân.

KẾT LUẬN

Xây dựng ĐĐCV là quá trình hình thành, củng cố và hoàn thiện hệ thống chuẩn mực, giá trị, nguyên tắc và quy tắc ứng xử trong thực thi công vụ, nhằm định hướng, điều chỉnh hành vi của CBCC, góp phần xây dựng nền công vụ liêm chính, chuyên nghiệp, hiện đại, phục vụ nhân dân. Trên cơ sở chủ nghĩa duy vật biện chứng và duy vật lịch sử, luận án đã làm rõ cơ sở lý luận, thực tiễn và đề xuất hệ thống giải pháp xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay.

Về lý luận, luận án đã hệ thống hóa và khái quát những vấn đề cơ bản của ĐĐCV, từ khái niệm, đặc trưng, cấu trúc, nội dung đến vai trò và phương thức xây dựng. Về thực tiễn, luận án phân tích tương đối toàn diện thực trạng xây dựng ĐĐCV ở Việt Nam trên ba phương diện chủ thể, nội dung và phương thức; chỉ ra những thành tựu quan trọng về nhận thức, phối hợp, chuẩn hóa nội dung và đổi mới phương thức, đồng thời làm rõ những hạn chế còn tồn tại.

Trên nền tảng đó, luận án đề xuất 04 quan điểm và 06 giải pháp cơ bản nhằm nâng cao hiệu quả xây dựng ĐĐCV của CBCC trong thời gian tới. Các giải pháp này có quan hệ chặt chẽ, bổ trợ lẫn nhau, tạo tác động đồng bộ từ nhận thức đến hành vi, từ cá nhân đến tổ chức, từ quy phạm đến văn hóa.

Kết quả nghiên cứu của luận án có ý nghĩa lý luận và thực tiễn rõ nét, góp phần bổ sung khung triết học - chính trị cho nghiên cứu ĐĐCV ở Việt Nam, đồng thời cung cấp căn cứ cho hoạch định chính sách và hoàn thiện quản trị đạo đức trong khu vực công.

Tóm lại, xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam là quá trình lâu dài, toàn diện, đòi hỏi sự phối hợp đồng bộ của cả hệ thống chính trị và toàn xã hội.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Chu Thị Diệp (2024), "Building civil service ethics of officials and civil servants in VietNam now following president HoChiMinh's ideology", <https://doi.org/10.54922/IJEHSS.2024.0734>.
2. Chu Thị Diệp (2024), "Xây dựng đạo đức công vụ cho cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay - Thực trạng và giải pháp", *Tạp chí Giáo dục lý luận*, số 380, tr.66-70.
3. Chu Thị Diệp (2024), "Kế thừa và phát huy giá trị đạo đức truyền thống trong xây dựng đạo đức xã hội ở việt nam hiện nay", *Tạp chí Thanh niên nghiên cứu khoa học*, số 53, 8/2024, tr.97-99.
4. Chu Thị Diệp (2025), "Nâng cao đạo đức công vụ cho cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới", <https://www.quanlynhanuoc.vn/2025/05/28>, ngày 28/5/2025.
5. Chu Thị Diệp (2025), "Nâng cao đạo đức công vụ cho cán bộ cấp xã đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính ở Việt Nam hiện nay", <https://www.quanlynhanuoc.vn/2025/08/04>, ngày 4/8/2025.
6. Chu Thị Diệp (2026), *Xây dựng đạo đức nhà giáo cho sinh viên đại học sư phạm (Qua khảo sát tại Trường Đại học Sư Phạm Hà Nội 2)*, Đề tài khoa học Công nghệ cấp cơ sở, Trường Đại học Sư Phạm Hà Nội 2, Mã số: HPU2.2024-CS.06.