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

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

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

HÀ NỘI - 2026

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

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

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

Mã số: 9229002

CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG



PGS.TS. Đặng Quang Định

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC



1. PGS.TS. Vũ Hồng Sơn



2. TS. Ngô Thị Nụ

HÀ NỘI - 2026

LỜI CAM ĐOAN

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

Tác giả luận án



Chu Thị Diệp

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU 1
Chương 1: TỔNG QUAN NHỮNG CÔNG TRÌNH LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN 7
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 7
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 16
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 23
1.4. Giá trị của các công trình khoa học đã tổng quan và hướng nghiên cứu luận án tiếp tục nghiên cứu 29
Chương 2: XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY - MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN 34
2.1. Khái niệm đạo đức công vụ và xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức 34
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 49
2.3. Tầm quan trọng của việc xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức 68
2.4. Những nhân tố tác động đến quá trình xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay 74
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 84
3.1. Thành tựu và nguyên nhân trong xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay 84
3.2. Hạn chế và nguyên nhân trong xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay 112
Chương 4: QUAN ĐIỂM, GIẢI PHÁP CƠ BẢN XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở VIỆT NAM ĐẾN NĂM 2030, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2035 140
4.1. Những quan điểm cơ bản trong xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn 2035 140
4.2. Giải pháp cơ bản xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn 2035 148
KẾT LUẬN 183
DANH MỤC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN 186
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO 187

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

Chữ viết tắt	**Chữ được viết tắt**
CBCC	Cán bộ, công chức
ĐĐCV	Đạo đức công vụ
KTTT	Kinh tế thị trường
MTTQ	Mặt trận Tổ quốc
Nxb	Nhà xuất bản
OECD	Tổ chức Hợp tác và phát triển kinh tế
XHCN	Xã hội chủ nghĩa

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Đạo đức công vụ là nền tảng quan trọng bảo đảm hoạt động của bộ máy nhà nước đúng mục đích, hiệu lực, hiệu quả và phục vụ nhân dân. Xây dựng đạo đức công vụ góp phần hình thành phẩm chất, trách nhiệm và chuẩn mực ứng xử của cán bộ, công chức, đồng thời tạo cơ sở xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, liêm chính, kỷ luật, kỷ cương và hiện đại. Thông qua việc xác lập, hoàn thiện và thực hiện các chuẩn mực đạo đức, những giá trị cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư, tận tụy phục vụ Nhân dân, khách quan, công tâm được chuyển hóa thành ý thức và hành vi công vụ, góp phần phòng ngừa tham nhũng, tiêu cực, kiểm soát quyền lực công và củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng, Nhà nước.

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 có chức năng điều chỉnh hành vi con người. Theo quan điểm duy vật lịch sử, đạo đức vừa chịu sự quy định của điều kiện kinh tế - xã hội, vừa tác động trở lại đời sống xã hội thông qua hoạt động thực tiễn. Vận dụng vào lĩnh vực công vụ, đạo đức không chỉ là yêu cầu về phẩm chất cá nhân mà còn định hướng việc thực thi quyền lực nhà nước, bảo đảm quyền lực công được sử dụng đúng mục đích, phục vụ nhân dân. Kế thừa và phát triển sáng tạo những giá trị đạo đức của chủ nghĩa Mác - Lênin, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt coi trọng đạo đức, khẳng định đạo đức là "gốc" của người cách mạng và nhấn mạnh sự thống nhất giữa đức và tài, trong đó đức là nền tảng để người cán bộ hoàn thành nhiệm vụ. Những quan điểm đó là cơ sở lý luận quan trọng cho việc xây dựng đạo đức công vụ ở nước ta hiện nay.

Nhận thức sâu sắc vai trò quyết định của đội ngũ cán bộ đối với sự nghiệp cách mạng, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn xác định xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị và năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ là nhiệm vụ chiến lược. Đảng khẳng định công tác cán bộ là "then chốt của then chốt", cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng. Văn kiện Đại hội XIV tiếp tục nhấn mạnh yêu cầu: "Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức các cấp, nhất là cấp chiến lược và cấp cơ sở, có đủ phẩm chất, năng lực, trình độ chuyên môn, thực sự

chuyên nghiệp, liêm chính, thực hiện nghiêm trách nhiệm và đạo đức công vụ" [69, tr.129]. Điều đó khẳng định xây dựng đạo đức công vụ vừa là yêu cầu hoàn thiện phẩm chất của mỗi cán bộ, công chức, vừa là nội dung quan trọng trong xây dựng đội ngũ cán bộ và nền công vụ chuyên nghiệp, liêm chính, hiện đại, phục vụ Nhân dân.

Thời gian qua, xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam đạt nhiều kết quả tích cực. Hệ thống thể chế, quy định và chuẩn mực về đạo đức, văn hóa công vụ từng bước được hoàn thiện. Luật Cán bộ, công chức năm 2025 quy định các yêu cầu về đạo đức trong sáng, cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư, tận tụy phục vụ Nhân dân, đổi mới, sáng tạo và chấp hành kỷ luật, kỷ cương. Công tác giáo dục, đào tạo, đánh giá, kiểm tra và giám sát được chú trọng, góp phần nâng cao nhận thức, trách nhiệm và ý thức thực hiện chuẩn mực công vụ. Phong cách, thái độ phục vụ Nhân dân của một bộ phận cán bộ, công chức có chuyển biến theo hướng chuyên nghiệp, trách nhiệm hơn. Tuy nhiên, quá trình xây dựng đạo đức công vụ vẫn còn những hạn chế: nhận thức và trách nhiệm của một bộ phận cán bộ, công chức chưa đầy đủ; tình trạng né tránh, đùn đẩy công việc, thiếu trách nhiệm vẫn xảy ra; việc thực hiện chuẩn mực đạo đức, văn hóa công vụ ở một số cơ quan, đơn vị chưa nghiêm. Tác phong quan liêu, gây phiền hà cho người dân, những biểu hiện tham nhũng, tiêu cực và lợi dụng chức vụ, quyền hạn vẫn đặt ra yêu cầu tăng cường kiểm soát quyền lực, trách nhiệm giải trình và giám sát. Nghị quyết số 01/NQ-CP ngày 08/01/2026 tiếp tục nhấn mạnh yêu cầu siết chặt kỷ luật, kỷ cương, khắc phục tình trạng né tránh, sợ trách nhiệm và tăng cường kiểm soát quyền lực. Thực tiễn đó cho thấy, bên cạnh kết quả đạt được, xây dựng đạo đức công vụ vẫn cần được tiếp tục đổi mới và hoàn thiện một cách đồng bộ.

Hiện nay, quá trình sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy, vận hành chính quyền địa phương hai cấp, đẩy mạnh phân cấp, phân quyền, cải cách hành chính và chuyển đổi số đang làm thay đổi tổ chức và phương thức thực thi công vụ. Những biến đổi này vừa tạo điều kiện phát huy tính chủ động, sáng tạo, vừa đặt ra yêu cầu cao hơn về phẩm chất, năng lực, trách nhiệm và khả năng thích ứng của cán bộ, công chức. Đặc biệt, sự phát triển của công nghệ số và trí tuệ nhân tạo đặt ra những yêu cầu mới về đạo đức số, tính minh bạch, trách nhiệm giải trình, bảo mật thông tin và trách nhiệm trong ứng

dụng công nghệ. Bối cảnh đó đòi hỏi phải giải quyết hài hòa mối quan hệ giữa phân cấp, phân quyền với kiểm soát quyền lực; giữa chủ động, sáng tạo với kỷ luật, kỷ cương; giữa quyền hạn với trách nhiệm; giữa ứng dụng công nghệ hiện đại với bảo đảm chuẩn mực đạo đức công vụ. Vì vậy, cần tiếp tục đổi mới nội dung, phương thức và các điều kiện bảo đảm xây dựng đạo đức công vụ, phù hợp với những biến đổi của nền công vụ và yêu cầu phục vụ Nhân dân trong bối cảnh mới.

Xuất phát từ những lý do nêu trên, việc nghiên cứu đề tài "***Xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay***" có ý nghĩa cấp thiết cả về lý luận và thực tiễn.

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 đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay, luận án đề xuất các quan điểm và giải pháp cơ bản xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam với định hướng đến 2030, tầm nhìn đến năm 2035.

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 đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam.

Ba là, phân tích, đánh giá thực trạng và nguyên nhân thực trạng xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay.

Bốn là, đưa ra các quan điểm và đề xuất giải pháp cơ bản xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam với định hướng đến 2030, tầm nhìn đến năm 2035.

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

3.1. Đối tượng nghiên cứu: Xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi về nội dung: luận án tập trung nghiên cứu vấn đề xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay. Trong đó, luận án tiếp cận xây dựng đạo đức công vụ 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 đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam.

Về không gian: Luận án nghiên cứu trên phạm vi toàn quốc.

Về thời gian: 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 chủ nghĩa Mác - Lênin về đạo đức, đạo đức người cộng sản; Tư tưởng Hồ Chí Minh, Đảng Cộng sản Việt Nam về đạo đức cách mạng, về xây dựng đội ngũ cán bộ trong bộ máy nhà nước; về giáo dục, rèn luyện đạo đức cho đội ngũ cán bộ, công chức 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 liên ngành là:

Phương pháp phân tích và tổng hợp: Đây là phương pháp được sử dụng rộng rãi trong nghiên cứu khoa học. Việc sử dụng phương pháp này giúp tác giả luận án làm rõ nội hàm khái niệm xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam, xác định rõ các yếu tố cấu thành như chủ thể, nội dung, phương thức thực hiện, cũng như tầm quan trọng và các nhân tố ảnh hưởng đến quá trình hình thành và phát triển ĐĐCV của đội ngũ CBCC tại Việt Nam hiện nay. Đó là cơ sở cho việc luận giải, đanhá giá thực trạng, xác định những vấn đề đặt ra, trên cơ sở đó đề xuất quan điểm và giải pháp cơ bản nhằm xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam trong thời gian tới.

Phương pháp lịch sử - logic : Phương pháp này được sử dụng vào việc phân tích làm rõ mối liên hệ giữa các sự kiện, vấn đề, quá trình và xu hướng vận động, phát triển của ĐĐCV trong đội ngũ CBCC ở Việt Nam hiện nay. Phương pháp lịch sử -

logic giúp tác giả luận án xây dựng được khung lý thuyết với cơ sở lý luận rõ ràng, chặt chẽ, đồng thời nhận diện được các vấn đề thực tiễn đặt ra trong quá trình nghiên cứu.

Phương pháp thống kê: Được dùng chủ yếu trong chương 1 và 3 của luận án nhằm tập hợp, đánh giá tổng quan nghiên cứu liên quan đến đề tài và thực trạng xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay.

Phương pháp phân tích tài liệu thứ cấp: Đây là phương pháp chủ yếu được nghiên cứu sinh sử dụng trong việc thu thập và xử lý những tài liệu có liên quan đến đề tài nghiên cứu của luận án. Hệ thống nguồn tài liệu phục vụ nghiên cứu khá phong phú và đa chiều, bao gồm Văn kiện các kỳ Đại hội và Hội nghị Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam, cùng các Chỉ thị, Nghị quyết, Quyết định, Thông tư của Chính phủ; bên cạnh đó còn có báo cáo của các cơ quan quản lý, bộ ngành và các tổ chức chính trị - xã hội. Những tư liệu này giúp hình thành cái nhìn toàn diện và sâu sắc về thực trạng ĐĐCV của đội ngũ CBCC ở Việt Nam hiện nay.

5. Đóng góp mới của luận án

Thứ nhất, về lý luận, luận án góp phần bổ sung và làm rõ hơn cơ sở lý luận về xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay thông qua việc làm rõ các khái niệm công vụ, cán bộ, công chức, đạo đức, đạo đức công vụ và xây dựng đạo đức công vụ. Đặc biệt, luận án xây dựng được khung phân tích về xây dựng ĐĐCV trên ba phương diện thống nhất gồm chủ thể, nội dung và phương thức xây dựng, qua đó tạo cơ sở lý luận cho việc nghiên cứu và đánh giá vấn đề một cách toàn diện và có hệ thống.

Thứ hai, về thực tiễn, luận án phân tích và đánh giá thực trạng xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay theo khung tiếp cận ba phương diện: chủ thể, nội dung và phương thức xây dựng. Trên cơ sở đó, luận án không chỉ làm rõ những kết quả đạt được mà còn chỉ ra những hạn chế, bất cập và nguyên nhân của các hạn chế trong quá trình xây dựng ĐĐCV hiện nay.

Thứ ba, về giá trị ứng dụng, từ kết quả nghiên cứu lý luận và thực tiễn, luận án đề xuất hệ thống quan điểm và giải pháp cơ bản nhằm xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam trong thời gian tới. Những đề xuất này có thể được tham khảo trong quá trình hoàn thiện thể chế, xây dựng chính sách và phát triển đội ngũ CBCC đáp ứng yêu cầu xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, liêm chính, hiện đại và yêu cầu quản trị quốc gia trong bối cảnh mới**.**

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

6.1. Ý nghĩa lý luận

Luận góp phần làm sáng rõ một số lý luận về ĐĐCV và xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay. Đặc biệt là chỉ ra tầm quan trọng và nhân tố tác động đến hiệu quả xây dựng ĐĐCV. Từ đó, cung cấp cơ sở lý luận cho các nghiên cứu liên quan đến đạo đức, đạo đức công vụ và xây dựng đạo đức công vụ 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 đạo đức công vụ, phương thức xây dựng đạo đức công vụ hiệu quả 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 đạo đức công vụ, 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

Ở phương Tây, ĐĐCV được hình thành và phát triển theo hướng tiếp cận mang tính hành chính học và đạo đức học ứng dụng. Nghiên cứu của Garofalo và Geuras (1999) trong "*Ethics in the Public Service: The Moral Mind at Work*" (Đạo đức trong nền công vụ: Tư duy đạo đức trong thực thi công vụ)[179] đặt nền tảng cho việc xây dựng "tư duy đạo đức" trong hoạt động công vụ. Hai tác giả khẳng định rằng phục vụ lợi ích công đòi hỏi người công chức phải vượt lên áp lực nghề nghiệp, nhận thức được mối quan hệ giữa quyết định hành chính và hậu quả đạo đức của nó. Đây là hướng tiếp cận "đạo đức thực hành", coi hành vi công vụ vừa chịu ràng buộc bởi pháp luật, vừa bởi lương tâm và năng lực phán đoán đạo đức. Các tác giả coi ĐĐCV như một phạm trù mang tính triết học - hành chính, phản ánh năng lực tự ý thức và định hướng giá trị của chủ thể trong môi trường công vụ. Các ông đã tạo cơ sở cho sự phát triển của "tư duy đạo đức" trong hoạt động công vụ khi rằng phục vụ lợi ích công đòi hỏi người công chức phải vượt lên áp lực nghề nghiệp, cám dỗ và tính vụ lợi của hoạt động hành chính thường nhật nhận thức được mối quan hệ giữa quyết định hành chính và hậu quả đạo đức của nó. Công trình góp phần gợi mở cho tác giả luận án hướng nghiên cứu mới trong xây dựng ĐĐCV, đó là nghiên cứu ĐĐCV cụ thể gắn với nền công vụ Việt Nam hiện nay.

Tác phẩm *Public Administration Ethics for the 21st Century* (Đạo đức hành chính công cho thế kỷ XXI) [181] của J. Michael Martinez (2009) là một bước phát triển quan trọng, khi tác giả hệ thống hóa năm trường phái đạo đức học: đức hạnh luận, nghĩa vụ luận, hậu quả luận, công bằng luận và chủ nghĩa công dân nhằm tổng hợp những việc mà các nhà quản lý công có thể áp dụng để nhận biết những điều tốt đẹp và cư xử theo cách tôn trọng các giá trị của công dân, sự công bằng và lợi ích công cộng trong tổ chức mình, từ xây dựng khung tham chiếu cho hành vi của nhà quản trị công.

Martinez cho rằng, người công chức trong nhà nước dân chủ phải vừa tôn trọng pháp luật, vừa tự điều chỉnh hành vi theo các nguyên tắc đạo đức phổ quát - đó là nền tảng của "ĐĐCV trong xã hội dân chủ". Nghiên cứu trên cho thấy tính đa chiều trong tiếp cận ĐĐCV nói chung phụ thuộc vào nền tảng tư tưởng chính trị - hành chính của mỗi quốc gia. Từ đó giúp tác giả có cơ sở tham chiếu các cách tiếp cận khi nghiên cứu về ĐĐCV ở Việt Nam hiện nay trên nền tảng của chủ nghĩa Mác - Lênin.

Nghiên cứu *Ethics and Management in the Public Sector* (Đạo đức và quản lý trong khu vực công) [177] của Alan Lawton, Julie Rayner, Karin Westhuizen (2012) bao gồm các nội dung: Đạo đức trong quản lý dịch vụ công; Lý thuyết đạo đức; Lợi ích công cộng; Động lực trong công vụ; Văn hóa đạo đức; Tiếp cận các chuẩn mực đạo đức; Lãnh đạo và đạo đức... Bằng việc sử dụng phương pháp minh họa và nghiên cứu tình huống, các tác giả đã chứng minh rõ nét về lý thuyết đạo đức và thực tiễn quản lý công, cho phép người đọc áp dụng các nguyên tắc và xem xét tính phổ quát của vấn đề đạo đức trong khu vực công. Theo các tác giả, những người làm việc trong các tổ chức cung cấp dịch vụ công luôn phải đối mặt với vấn đề đạo đức như là một thách thức phức tạp, khó khăn diễn ra hàng ngày. Các tác giả chỉ ra rằng hành vi đạo đức của cá nhân công chức chịu ảnh hưởng trực tiếp từ văn hóa đạo đức của tổ chức, do đó "lãnh đạo đạo đức" trở thành nhân tố trung tâm trong quản trị công hiện đại. Tác phẩm này giúp tác giả luận án bổ sung thêm cơ sở thực tiễn khi nghiên cứu làm rõ các nhân tố tác động đến xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay, cụ thể là nhân tố "Văn hóa công vụ và môi trường tổ chức hành chính".

Trong nghiên cứu của Donald C. Menzel (2012) trong *Ethics Management for Public Administrators* (Quản lý đạo đức dành cho các nhà quản trị công) [180] tiếp tục mở rộng hướng tiếp cận quản trị đạo đức, nhấn mạnh "tổ chức liêm chính" như mục tiêu cao nhất của quản lý công. Theo Menzel, đạo đức không chỉ là phẩm chất cá nhân mà là thuộc tính cấu trúc của tổ chức hành chính, cần được thể chế hóa bằng các cơ chế đào tạo, giám sát và tự đánh giá.

Kinh nghiệm quốc tế cho thấy các nước phát triển, các tổ chức quốc tế đã tiến xa trong việc thể chế hóa ĐĐCV. Năm 2020, Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế **(**OECD**)** đã xuất bản *OECD Public Integrity Handbook* (Sổ tay Liêm chính công OECD) [182]. Tài liệu này nhằm hỗ trợ chính phủ, doanh nghiệp và tổ chức xã hội dân

sự trong việc triển khai khuyến nghị của OECD về Liêm chính công. Sổ tay cũng hướng dẫn cách cải thiện hợp tác trong nội bộ chính phủ, giữa cấp trung ương và cấp địa phương; xây dựng văn hóa tổ chức minh bạch; áp dụng quản lý nhân sự dựa vào năng lực; hỗ trợ quản trị rủi ro liêm chính; và cơ chế thực thi để đảm bảo trách nhiệm khi có vi phạm liêm chính. OECD nhấn mạnh rằng liêm chính công trước hết là trách nhiệm của Nhà nước, nhưng chỉ hiệu quả khi được thể chế hóa và triển khai đồng bộ từ trung ương đến địa phương, đồng thời tạo sức lan tỏa sang khu vực tư, các tổ chức xã hội và người dân. Trên cơ sở đó, OECD cũng chỉ ra rằng những cách làm chủ yếu dựa vào việc ban hành thêm quy định, tăng cường tuân thủ và siết chặt chế tài thường chỉ đạt hiệu quả hạn chế nếu không được đặt trong một chiến lược liêm chính tổng thể và không hình thành được văn hóa liêm chính trong tổ chức. Như vậy, có thể khẳng định để hình thành ĐĐCV của CBCC thì những chuẩn mực phải được thể chế hóa và văn hóa liêm chính trong tổ chức là nhân tố có tác động lớn tới việc xây dựng ĐĐCV. Đây là nguồn tham khảo cho tác giả luận án trong xác định những nhân tố tác động đến xây dựng ĐĐCV của CBCC.

Bộ *UNDP Code of Ethics* (Quy tắc đạo đức của Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc - 2020) [183] là văn bản xác lập hệ chuẩn mực thống nhất về hành vi ĐĐCV cho toàn thể nhân sự của tổ chức này trên phạm vi toàn cầu. Văn bản này ra đời nhằm cụ thể hóa các giá trị cốt lõi của Liên Hợp Quốc trong hoạt động phát triển, đồng thời củng cố văn hóa đạo đức tổ chức, bảo đảm mọi cá nhân và tập thể hoạt động theo các nguyên tắc liêm chính, minh bạch, trách nhiệm và tôn trọng lẫn nhau. Bộ quy tắc được cấu trúc thành bốn phần, trong đó xác định sáu giá trị nền tảng: liêm chính, minh bạch, tôn trọng lẫn nhau, chuyên nghiệp, trách nhiệm và định hướng kết quả qua hiệu quả nguyên tắc. Các nội dung trọng tâm bao gồm: bảo đảm tính độc lập và vô tư của công vụ; trung thực và chuyên nghiệp trong thực thi nhiệm vụ; tuân thủ pháp luật quốc tế và quốc gia sở tại; phòng tránh xung đột lợi ích, đặc biệt trong các vấn đề liên quan đến quà tặng, lợi ích tài chính và hoạt động bên ngoài; bảo vệ tài sản, nguồn lực và danh tiếng của UNDP; chống gian lận, tham nhũng và quấy rối dưới mọi hình thức; đồng thời bảo vệ người tố cáo và khuyến khích báo cáo vi phạm. Tất cả nhân sự trong tổ chức có nghĩa vụ tuân thủ quy tắc này. Vi phạm sẽ dẫn đến xử lý kỷ luật, sa thải hoặc truy tố, tùy mức độ. Với tính hệ thống và chuẩn mực cao, Bộ quy tắc này trở

thành khuôn mẫu quan trọng trong nghiên cứu và xây dựng chuẩn mực ĐĐCV hiện đại, góp phần định hình các mô hình quản trị công minh bạch, liêm chính và hướng đến phát triển bền vững. Đây là nguồn tham khảo quan trọng cho tác giả tiếp thu có chọn lọc trong xây dựng các chuẩn mực ĐĐCV của CBCC Việt Nam phù hợp yêu cầu xây dựng nền công vụ hiện đại.

Bên cạnh những nghiên cứu quốc tế, các học giả Việt Nam đã có nhiều công trình nghiên cứu góp phần làm sáng tỏ cơ sở lý luận, nội hàm của ĐĐCV và xây dựng ĐĐCV của CBCC trong điều kiện đổi mới và hội nhập.

Trong nghiên cứu *Nâng cao chất lượng công tác giáo dục đạo đức cộng sản trong điều kiện cải cách hành chính nhà nước* [124], tác giả Thang Văn Phúc (2000) đã khẳng định vai trò quan trọng của ĐĐCV đối với chất lượng, hiệu quả thực thi chính sách, pháp luật, đồng thời chỉ ra mối liên hệ giữa đạo đức của đội ngũ CBCC, viên chức với niềm tin, thái độ hợp tác của Nhân dân và hiệu quả quản lý nhà nước. Đặc biệt, tác giả nhấn mạnh mục tiêu của giáo dục đạo đức là chuyển hóa ý thức nghĩa vụ thành tình cảm, niềm tin và động lực nội tại của chủ thể. Cách tiếp cận này đã nhìn nhận ĐĐCV không chỉ là phẩm chất cá nhân mà còn là yếu tố ảnh hưởng đến hiệu lực của nền hành chính.

Nguyễn Hữu Khiển (2003), trong công trình *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* [97], đã phân tích khá rõ nội hàm của ĐĐCV. Tác giả cho rằng để hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ và xứng đáng với sự tín nhiệm của Nhân dân, CBCC phải nhận thức đúng mối quan hệ giữa lợi ích cá nhân và lợi ích xã hội; đồng thời không ngừng tu dưỡng đạo đức, nâng cao trình độ chuyên môn, bản lĩnh chính trị, năng lực tổ chức thực tiễn và tinh thần trách nhiệm trong thực thi công vụ. Công trình có giá trị tham khảo cho tác giả luận án ở chỗ góp phần làm rõ khái niệm ĐĐCV và khẳng định sự cần thiết phải nâng cao ĐĐCV cho đội ngũ CBCC.

Đề tài *Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu của nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân* [125], do Thang Văn Phúc (2005) chủ nhiệm thuộc Chương trình KX 04, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam chủ trì. Đề tài đã làm rõ một trong những yêu cầu cơ bản về chất lượng của đội ngũ CBCC là phẩm chất đạo đức, đồng thời phân tích phẩm chất đạo đức của người CBCC trên hai

phương diện chủ yếu là đạo đức cá nhân và đạo đức nghề nghiệp. Theo đó, phẩm chất đạo đức của đội ngũ CBCC được biểu hiện ở lý tưởng chính trị, ý thức chấp hành kỷ luật, kỷ cương, tinh thần sống và làm việc theo Hiến pháp và pháp luật, trách nhiệm trong thi hành công vụ, cũng như lối sống lành mạnh và chuẩn mực trong các quan hệ xã hội. Công trình đã gắn yêu cầu đạo đức của CBCC với đòi hỏi của quá trình xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN, qua đó góp phần khẳng định đạo đức không chỉ là phẩm chất cá nhân mà còn là điều kiện bảo đảm cho việc thực thi quyền lực công đúng đắn. Đồng thời, công trình xác định tiêu chuẩn đối với đội ngũ công chức trong điều kiện đổi mới cũng là gợi mở có giá trị cho việc nghiên cứu yêu cầu xây dựng đội ngũ CBCC hiện nay.

Với bài *Về đạo đức công vụ trong Luật công vụ* [143], tác giả Lưu Kiếm Thanh (2008) đề xuất cần "đưa ĐĐCV vào trong khuôn khổ pháp lý" bằng việc thể chế hóa các quy phạm đạo đức trong Luật Công vụ. Bởi vì, khi các tiêu chuẩn đạo đức không được phản ánh một cách cụ thể trong khuôn khổ pháp lý và các quy định thì thật khó mà xác định đâu là tiêu chuẩn, đâu là nguyên tắc bắt buộc về hành vi của tất cả công chức. Nó cho thấy tính phức tạp của CBCC. Vì hoạt động công vụ mang tính quyền lực - pháp lý cho nên CBCC thực hiện ĐĐCV trong Luật công vụ là điều phải làm, thực hiện ĐĐCV được xã hội thừa nhận là điều nên làm. Quan điểm này mở ra hướng tiếp cận mới: ĐĐCV phải được đảm bảo bằng cả cơ chế tự giác lẫn cưỡng chế pháp lý - sự thống nhất giữa "đạo" và "pháp" trong điều chỉnh hành vi công chức.

Bài *Đạo đức công chức trong thực thi công vụ* [52] của tác giả Cao Minh Công (2008) đã khẳng định quan điểm rằng, để kiến tạo một nền hành chính hiệu quả, cần phải xây dựng đội ngũ công chức chính quyền không chỉ chuyên nghiệp mà còn phải có đạo đức. Tác giả nhấn mạnh công chức phải cam kết thực hiện các chuẩn mực đạo đức cụ thể, có ý thức phục vụ lợi ích cộng đồng, và phải chịu trách nhiệm về chuyên môn của mình trước Nhân dân, đồng nghiệp và các cấp quản lý. Bên cạnh đó, công chức phải cam kết không ngừng nâng cao chất lượng dịch vụ công.

Bài viết giúp giới nghiên cứu nhận thấy vai trò to lớn của việc điều chỉnh đạo đức trong thực thi công vụ. Trong điều kiện kinh tế thị trường, ranh giới giữa thiện và ác, đúng và sai, lợi ích vật chất đơn thuần và các giá trị phẩm hạnh thường trở nên rất mong manh. Do đó, cơ chế tự điều chỉnh từ bên trong và ý thức về sự hổ thẹn khi

không đạt được các tiêu chuẩn đạo đức cá nhân có ưu thế riêng, đóng vai trò then chốt giúp CBCC hoàn thành tốt nhiệm vụ. Đây là tài liệu giá trị để tham khảo trong quá trình xây dựng khái niệm ĐĐCV và phân tích vai trò của việc phát triển đạo đức công chức.

Trong bài *Bàn thêm về đạo đức và đạo đức công vụ* [102], tác giả Đỗ Thị Ngọc Lan (2010) đã nêu các khái niệm "đạo đức" và "công vụ". Tác giả cho rằng, công vụ là hoạt động công quyền, còn ĐĐCV là đạo đức của công chức thể hiện qua hành vi ứng xử đúng của công chức trong mối quan hệ với đồng nghiệp, với tổ chức và công dân trong khi thực thi công vụ. Tác giả cũng đã trình bày các đặc điểm của ĐĐCV, đó là một dạng đạo đức xã hội, thể hiện bản chất chính trị của giai cấp cầm quyền, các nguyên tắc của ĐĐCV phải được đề ra cụ thể trong mối quan hệ với pháp luật... Công trình này làm rõ thêm các lý luận về ĐĐCV, giúp cho tác giả luận án có cơ sở xây dựng quan điểm của mình trong phần lý luận về ĐĐCV.

Trong nghiên cứu *Đạo đức công vụ của cán bộ, công chức, viên chức hiện nay* [130], Thân Minh Quế (2017) đã đề xuất các chuẩn mực cơ bản của đạo đức công chức Việt Nam. Theo tác giả, các chuẩn mực này bao gồm: tuyệt đối trung thành với Tổ quốc, tận tụy phục vụ Nhân dân; thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; nêu cao tinh thần trách nhiệm, giữ phong thái làm việc chuẩn mực; chấp hành nghiêm kỷ luật công vụ; tăng cường hợp tác trong thực thi nhiệm vụ; đồng thời có tư duy đổi mới, sáng tạo trong công việc. Cách tiếp cận này cho thấy tác giả đã nhìn nhận ĐĐCV không chỉ ở phương diện phẩm chất chính trị, đạo đức cá nhân mà còn gắn với tác phong, kỷ luật và năng lực thích ứng của chủ thể công vụ. Việc bổ sung các yêu cầu về hợp tác, kỷ luật và đổi mới, sáng tạo cho thấy nhận thức về ĐĐCV đã có bước phát triển so với cách tiếp cận chỉ nhấn mạnh đến phẩm chất đạo đức theo nghĩa truyền thống. Đây là gợi mở có ý nghĩa đối với việc nghiên cứu nội dung xây dựng ĐĐCV trong bối cảnh cải cách hành chính và hiện đại hóa nền công vụ.

Trong bài viết *Tăng cường giáo dục đạo đức công vụ cho công chức hiện nay* [164], tác giả Đoàn Nam Đàn (2020) đã tiếp cận vấn đề ĐĐCV từ việc nhận diện những biểu hiện suy thoái đạo đức đang đặt ra trong đời sống xã hội, trong đó đáng chú ý là tình trạng sa sút về ý thức trách nhiệm, thái độ thiếu chuẩn mực, biểu hiện tiêu cực, tham nhũng ở một bộ phận công chức. Theo tác giả, đây không chỉ là những hiện

tượng lệch chuẩn trong hành vi cá nhân, mà còn phản ánh những vấn đề đáng lo ngại trong thực tiễn thực thi công vụ, bởi nó trực tiếp làm suy giảm niềm tin của nhân dân đối với bộ máy nhà nước, tác động bất lợi đến đời sống xã hội và cản trở tiến trình phát triển kinh tế - xã hội. Từ sự phân tích đó, bài viết nhấn mạnh rằng tăng cường giáo dục ĐĐCV cho công chức phải được xem là một yêu cầu cấp bách, đồng thời là một nhiệm vụ có ý nghĩa nền tảng trong công tác xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền nhà nước. Từ bài viết này đã gợi ở cho tác giả luận án hướng tiếp cận xem giáo dục ĐĐCV là một phương diện quan trọng của quá trình chấn chỉnh và nâng cao chất lượng nền công vụ, trên cơ sở đó tác giả luận án xác định, đưa ra những phương thức xây xây dựng ĐĐCV ở Việt Nam hiện nay.

Bài viết *Đạo đức công vụ trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư* [169] của Đỗ Văn Quân và Lưu Thị Thu Hà (2021) đã phân tích mối quan hệ và sự tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đến ĐĐCV ở Việt Nam. Các tác giả khẳng định: Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 có sự tác động mạnh mẽ tới tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội. Đối với nền hành chính nhà nước nói chung và ĐĐCV nói riêng, nó đã, đang và sẽ có những tác động rất lớn, tạo ra nhiều cơ hội và thách thức đối với sự phát triển. Những tác động tích cực đến thực hành ĐĐCV như: Thay đổi tư duy, nhận thức và hành động của nhà quản lý trong nền hành chính nhà nước nói chung và ĐĐCV nói riêng; Tạo thuận lợi trong việc phát triển nền hành chính dân chủ, minh bạch và trách nhiệm giải trình, trên cơ sở đó thúc đẩy ĐĐCV; Thúc đẩy ứng dụng những thành tựu công nghệ hiện đại vào nâng cao hiệu quả quản lý của nền hành chính và thực hành ĐĐCV; Thúc đẩy việc thực hành ĐĐCV thông qua sự giám sát của xã hội; Thúc đẩy khả năng thích ứng của hệ thống các cơ quan công quyền, bản thân đội ngũ cán bộ, công chức thực hành ĐĐCV. Các tác giả đã chỉ ra những thách thức đến việc thực thi ĐĐCV của CBCC, đó là: Thách thức trong việc xây dựng, hoàn thiện hệ thống thể chế, chính sách phát triển của nền hành chính nhà nước nói chung, ĐĐCV nói riêng; Thách thức trong việc đẩy mạnh ứng dụng những thành tựu công nghệ mới vào nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước, nâng cao thực hành ĐĐCV; Thách thức trong việc xây dựng, nâng cao trình độ, năng lực đội ngũ công chức làm việc trong các cơ quan công quyền vì sẽ có không ít công việc trong các cơ quan hành chính nhà nước

có thể được thực hiện bởi máy tính và robot. Bài viết gợi mở một góc nhìn nhận những nhân tố tác động đến xây dựng ĐĐCV.

Bùi Ngọc Thanh (2022), trong bài viết *Xây dựng đội ngũ cán bộ trong bộ máy nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng* [142], nhấn mạnh rằng khi xem xét phẩm chất của đội ngũ cán bộ cần đặt trong sự thống nhất giữa phẩm chất chính trị - tư tưởng và phẩm chất cá nhân trong sinh hoạt đời thường. Trên cơ sở quán triệt tinh thần Đại hội XIII của Đảng, tác giả khái quát hệ tiêu chuẩn đối với đội ngũ cán bộ, trong đó đặc biệt đề cao yêu cầu về đạo đức, lối sống. Theo đó, cán bộ phải có lòng yêu nước sâu sắc, sẵn sàng cống hiến, hy sinh vì sự nghiệp cách mạng của Đảng, vì độc lập, tự do của Tổ quốc và hạnh phúc của nhân dân; đồng thời phải mẫu mực về đạo đức, sống trung thực, khiêm tốn, chân thành, trong sáng, giản dị, bao dung, thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công, vô tư. Tác giả cũng nhấn mạnh yêu cầu cán bộ không tham vọng quyền lực, có nhiệt huyết và trách nhiệm cao với công việc, giữ vai trò trung tâm đoàn kết, gương mẫu trên mọi phương diện; kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng, lãng phí, cơ hội, vụ lợi, ngăn chặn sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, cũng như các biểu hiện quan liêu, tiêu cực, cửa quyền, lợi ích nhóm; đồng thời không để người thân, người quen lợi dụng chức vụ, quyền hạn của mình để trục lợi. Công trình bổ sung cơ sở lý luận việc nghiên cứu chuẩn mực ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay.

Tác giả Dương Trung Ý (2022) với bài viết *Xây dựng chuẩn mực đạo đức của cán bộ, đảng viên trong tình hình mới* [176] đã khẳng định tính cấp thiết của việc xây dựng chuẩn mực đạo đức của cán bộ, đảng viên trong tình hình hiện nay. Theo tác giả cán bộ, đảng viên hiện nay cần được quan tâm rèn luyện 06 phẩm chất là: Thứ nhất, có bản lĩnh chính trị vững vàng, trung với nước, trung với Đảng; Thứ hai, cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; Thứ ba, ham học hỏi, cầu tiến bộ, luôn khát vọng cống hiến vì đất nước phồn vinh, hạnh phúc; Thứ tư, gương mẫu chấp hành nghiêm điều lệ, nghị quyết, quy định của Đảng, chính sách pháp luật của nhà nước; Thứ năm, gắn bó mật thiết với nhân dân, tôn trọng nhân dân, tin dân, học dân, có trách nhiệm với nhân dân; Thứ sáu, thực hành tự phê bình và phê bình, kiên quyết chống chủ nghĩa cá nhân.

Trần Thị Minh Tuyết (2023), trong bài viết *Xây dựng chuẩn mực đạo đức của đội ngũ cán bộ, đảng viên theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong giai đoạn hiện nay* [168],

đã làm rõ tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức cách mạng, đồng thời khẳng định tư tưởng của Người về xây dựng Đảng trên phương diện đạo đức là nền tảng lý luận quan trọng cho công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng suốt hơn 93 năm qua. Trên cơ sở đó, tác giả phân tích hệ thống chuẩn mực đạo đức của đội ngũ cán bộ, đảng viên trong giai đoạn hiện nay, gồm: trung thành, sáng tạo; trọng dân, vì dân; cầu tiến, trách nhiệm; tiết kiệm, liêm khiết; trung thực, dũng cảm; tình nghĩa, đoàn kết; tiên phong, gương mẫu. Công trình góp phần làm rõ cơ sở tư tưởng và những định hướng chuẩn mực trong xây dựng đạo đức của đội ngũ cán bộ, đảng viên, qua đó gợi mở thêm căn cứ lý luận cho việc nghiên cứu nội dung xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay.

Trong công trình *Đạo đức công chức trong thực thi công vụ* [38], tác giả Ngô Thành Can (2023) đã thống nhất cách hiểu chung nhất về công vụ, nó được xem là một loại lao động mang tính quyền lực và pháp lý do đội ngũ công chức thực hiện. Quan niệm này đã chỉ ra chủ thể của hoạt động công vụ là công chức Nhà nước, thực hiện các nhiệm vụ của Nhà nước. Tác giả đã làm rõ những đăc trưng của hoạt động công vụ về mục tiêu, quyền lực và quyền hạn trong thực thi công vụ, nguồn lực, quy trình và các điều kiện đảm bảo thực thi công vụ.

Về những người làm việc trong khu vực công theo tác giả đã có sự phân định CBCC, viên chức theo quy định của pháp luật Việt Nam.

Về giá trị đạo đức của người thực thi công vụ, tác giả khẳng định những giá trị đạo đức công chức tiếp tục được khẳng định và phát triển trong nền kinh tế thị trường bao gồm: *Thứ nhất*, Trung với nước, Hiếu với dân; *Thứ hai*, cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; *Thứ ba*, có trách nhiệm cao với công việc và tinh thần thái độ làm việc đúng mực; *Thứ tư*, giữ vững tính nguyên tắc và tuyệt đối chấp hành kỷ luật; *Thứ năm*, có tinh thần hợp tác trong thực thi công vụ; *Thứ sáu*, làm việc với tinh thần sáng tạo.

Trong chương 2 một số vấn đề chung về đạo đức công chức, tác giả đã đưa ra định nghĩa về xây dựng đạo đức công chức: "Xây dựng đạo đức công chức là xây dựng hệ thống giá trị, nguyên tắc và chuẩn mực định hướng, điều chỉnh, hoàn thiện nhân cách, phát huy tiềm năng sáng tạo, góp phần thúc đẩy phát triển những mặt tích cực, tiến bộ, loại bỏ những mặt tiêu cực, lạc hậu của công chức trong thực thi công vụ" [38, tr.99]. Ở đây, tác giả cũng nêu ra các nội dung để xây dựng đạo đức công chức bao gồm: Xây dựng hệ thống giá trị, nguyên tắc chuẩn mực đạo đức nhằm điều

chỉnh hành vi; Xây dựng hệ thống giá trị, nguyên tắc chuẩn mực đạo đức nhằm khai thác tối đa tiềm năng sáng tạo của công chức trong thực thi công vụ; Xây dựng hệ thống giá trị, nguyên tắc chuẩn mực đạo đức góp phần phòng chống tham nhũng, tiêu cực; Xây dựng hệ thống giá trị, nguyên tắc chuẩn mực đạo đức để bổ sung hoàn thiện Luật cán bộ, công chức.

Luận án của Trịnh Thị Hường "*Chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay*" (2025) [96]. Học viện Báo chí và Tuyền truyền đã xem chữ Tín như một chuẩn mực đạo đức của cán bộ. Về mặt lý luận, luận án đã làm rõ giá trị và vai trò của chữ tín trong xây dựng đạo đức cán bộ, qua đó góp phần hoàn thiện chuẩn mực đạo đức công vụ. Luận án cũng đã phân tích vai trò của các chủ thể trong xây dựng chữ Tín cho cán bộ bao gồm: Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước XHCN Việt Nam, nhân dân và các tổ chức chính trị - xã hội. Luận án luận giải những nội dung, phương thức và những nhân tố tác động đến xây dựng chữ Tín trong đạo đức cán bộ. Mặc dù chỉ nghiên cứu về 1 đối tượng là cán bộ nhưng những kết quả của luận án cũng là nguồn tham khảo giúp cho nghiên cứu sinh xây dựng khung lý thuyết cho luận án của mình trên lập trường của chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử.

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

Cho đến nay, đã có nhiều các công trình nghiên cứu có đề cập đến thực trạng đạo đức và thực trạng xây dựng đạo đức trong môi trường công sở nhưng ở nhiều khía cạnh, lĩnh vực cụ thể khác nhau và ở nhiều đối tượng khác nhau như CBCC, viên chức, đảng viên.

Chương II của cuốn sách *Về giáo dục đạo đức cách mạng trong cán bộ, đảng viên hiện nay - Thực trạng và giải pháp* [129] do tác giả Đào Duy Quát (chủ biên, 2004), đã phân tích thực trạng đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên. Các tác giả đã đưa ra đánh giá chung về thực trạng và hình thức biểu hiện của đạo đức, lối sống trong cán bộ, đảng viên hiện nay, chỉ rõ nguyên nhân của thực trạng bao gồm: sự tác động của mặt trái cơ chế thị trường; sự buông lỏng quản lý và thiếu đồng bộ về luật pháp, cơ chế, chính sách của Đảng và Nhà nước; tác động từ những âm mưu chống phá của các

thế lực thù địch; các hình thức, phương pháp giáo dục chưa phù hợp, hiệu quả công tác giáo dục đạo đức, lối sống trong cán bộ, đảng viên chưa cao; sự yếu kém và khuyết điểm của công tác tổ chức, cán bộ.

Cuốn sách *Hồ Chí Minh kiến trúc sư lỗi lạc của nền hành chính nhà nước Việt Nam* [93] của tác giả Trần Đình Huỳnh (2005) đã khẳng định vai trò của Chủ tịch Hồ Chí Minh trong việc xây dựng nền hành chính Việt Nam. Tác giả đã chỉ rõ: "theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, người ta bất cứ ai cũng phải có đạo đức công dân, đạo đức công dân chính là đạo đức làm người trong một Nhà nước dân chủ. Đạo đức cách mạng, đồng nhất với đạo đức công chức" [93]. Mỗi CBCC đều phải xác định mình là một người đứng trong hàng ngũ cách mạng, là làm cách mạng và phải có đạo đức cách mạng, những phẩm chất đó là cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư, nhân, nghĩa, trí, dũng, tín, trung với nước, hiếu với dân. Trong công trình này tác giả đã chỉ ra một số thành tựu trong thực trạng xây dựng đạo đức công chức theo các tiêu chí: cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư và chỉ ra 03 nguyên nhân của thành tựu đó. Cụ thể là: "nhận thức đầy đủ hơn tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công chức; cải cách hành chính đã có bước phát triển; công tác giáo dục đạo đức công chức theo tư tưởng Hồ Chí Minh đang từng bước đi vào thực chất" [93]. Tác giả cũng chỉ ra những hạn chế trong nhận thức của các cấp lãnh đạo, những hạn chế trong cải cách hành chính, những hạn chế về mặt pháp luật, những hạn chế trong các nội dung và hình thức giáo dục cũng như những hạn chế của một bộ phận CBCC trong việc rèn luyện đạo đức theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Trong cuốn *Học tập tư tưởng đạo đức Hồ Chí Minh xây dựng nền văn hóa đạo đức ở nước ta hiện nay* [55], các tác giả Thành Duy và Lê Quý Đức (2007) đã chỉ rõ sự suy thoái đạo đức cách mạng của cán bộ, công chức trong bộ máy nhà nước. Đó là, suy thoái về đạo đức lối sống trong cán bộ, đảng viên có xu hướng gia tăng cả về số lượng và phạm vi; bệnh cơ hội chủ nghĩa có xu hướng gia tăng; nói nhiều, làm ít, nói nhưng không làm; tham nhũng, những nhiễu nhân dân gây hậu quả nghiêm trọng trên nhiều mặt.

Trong phần 2 của cuốn sách *Văn hóa đạo đức ở nước ta hiện nay - Vấn đề và giải pháp* [73], các tác giả Lê Quý Đức và Hoàng Chí Bảo (2007) đã phân tích những yếu tố tác động đến văn hóa đạo đức hiện nay và những biến đổi của các giá trị chuẩn

mực văn hóa đạo đức ở nước ta hiện nay, với cả những biểu hiện tích cực và tiêu cực. Bên cạnh đó, hai tác giả cũng trình bày thực trạng văn hóa đạo đức từ các thiết chế chính trị - xã hội bộ máy Đảng và Nhà nước, phân tích nguyên nhân của thực trạng văn hóa đạo đức hiện nay, chỉ rõ nguyên nhân của thành tựu và nguyên nhân của tiêu cực.

Bài viết *Phòng, chống suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên là một yêu cầu bức thiết hiện nay* [127] của Vũ Văn Phúc (2016) tập trung nhận diện tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống trong một bộ phận cán bộ, đảng viên. Tác giả chỉ ra các biểu hiện nổi bật như phai nhạt lý tưởng, chủ nghĩa cá nhân, lối sống thực dụng, tham nhũng, lãng phí, quan liêu, xa dân, nói không đi đôi với làm và xem nhẹ đạo đức nghề nghiệp. Công trình cũng phân tích những nguyên nhân chủ yếu của tình trạng này, nhất là sự hạn chế trong giáo dục, quản lý và tu dưỡng của chủ thể. Từ đó, bài viết có giá trị tham khảo đối với luận án trong việc gợi mở cách nhận diện các biểu hiện lệch chuẩn và những yếu tố tác động đến thực trạng xây dựng ĐĐCV ở Việt Nam hiện nay.

Cuốn sách *Phòng, chống suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên hiện nay* [57] của Nguyễn Bá Dương chủ biên (2016) 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. Công trình tập trung làm rõ tính cấp thiết của việc ngăn chặn, đẩy lùi suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống trong một bộ phận cán bộ, đảng viên hiện nay; đồng thời phân tích bản chất, căn nguyên, cách nhận diện cũng như những thuận lợi, khó khăn trong đấu tranh phòng, chống sự suy thoái này. Cuốn sách cũng nhấn mạnh ý nghĩa của việc thấm nhuần tư tưởng Hồ Chí Minh như một cơ sở quan trọng để chủ động phòng ngừa và đấu tranh có hiệu quả với các biểu hiện suy thoái. Công trình gợi mở cho tác giả luận án cách nhận diện những biểu hiện xuống cấp về đạo đức và các nguyên nhân tác động đến thực trạng xây dựng ĐĐCV ở Việt Nam hiện nay.

Bài viết *Nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức gắn với sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy hoạt động hiệu lực, hiệu quả vì sự phát triển bền vững của Thủ đô Hà Nội* [145] của tác giả Đinh Quang Thành (2018) phân tích thực trạng và định hướng nâng cao ĐĐCV trong quá trình tinh gọn bộ máy hành chính của Hà Nội. Nghiên cứu ghi nhận những chuyển biến tích cực về tinh thần trách nhiệm,

kỷ luật, và thái độ phục vụ của đội ngũ CBCC, viên chức sau khi triển khai các chương trình như *Chương trình 04-Ctr/TU* và *Quyết định 522/QĐ-UBND* về quy tắc ứng xử. Tuy nhiên, bài viết cũng chỉ ra một số hạn chế như: vẫn còn hiện tượng tham nhũng vặt, nhũng nhiễu, vi phạm quy tắc ứng xử**,** tình trạng tuyển dụng - bổ nhiệm chưa gắn với phẩm chất đạo đức, và thiếu cơ chế giám sát, xử lý vi phạm hiệu quả. Kết quả nghiên cứu khẳng định, việc nâng cao ĐĐCV chỉ đạt hiệu quả khi được thực hiện đồng bộ với cải cách tổ chức, quản trị, cơ chế kiểm soát và chính sách đãi ngộ, qua đó xây dựng đội ngũ CBCC Thủ đô "vừa có năng lực, vừa có đạo đức", đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững.

Bài viết *Thực hiện pháp luật về đạo đức công vụ ở Việt Nam hiện nay* [10] của Đào Ngọc Báu (2021) tiếp cận vấn đề ĐĐCV từ góc độ chính trị - pháp lý, trên cơ sở phân tích quan điểm của Đảng, các quy định pháp luật hiện hành và tình hình thực hiện trong thực tiễn ở nước ta. Công trình không chỉ khái quát những chuyển biến tích cực của nền công vụ gắn với cải cách hành chính, nâng cao kỷ luật, kỷ cương và yêu cầu xây dựng đội ngũ CBCC có đức, có tài, mà còn chỉ ra khá rõ những biểu hiện vi phạm còn tồn tại như suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, lợi dụng chức vụ, quyền hạn để vụ lợi, vi phạm quy định về quà tặng, bổ nhiệm người thân, thiếu gương mẫu trong ứng xử và thực thi công vụ. Đồng thời, tác giả cũng bước đầu đề cập đến một số nguyên nhân của thực trạng này, như sự thiếu tự giác trong tu dưỡng, rèn luyện ĐĐCV của một bộ phận người thực thi công vụ, sự nêu gương chưa thật đầy đủ của một số chủ thể lãnh đạo, cũng như những hạn chế trong cơ chế quản lý, kiểm tra, giám sát. Vì vậy, bài viết cung cấp thêm những gợi mở quan trọng cho việc nhận diện thực trạng và nguyên nhân của thúc thực trạng xây dựng ĐĐCV ở Việt Nam hiện nay trên cả hai mặt những chuyển biến tích cực trong thực thi pháp luật và những hạn chế, vi phạm vẫn còn diễn ra trong đời sống công vụ.

Luận án tiến sĩ Chủ nghĩa duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của Lê Thị Nam An (Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, (2022) [1] với đề tài "*Sự lệch chuẩn đạo đức công vụ ở một bộ phận cán bộ, công chức trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay*" là một công trình góp phần quan trọng vào nghiên cứu thực trạng đạo đức công vụ ở Việt Nam. Luận án tập trung phân tích hiện tượng "lệch chuẩn đạo đức công vụ" - tức là sự sai lệch so với các chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp

và xã hội được xác lập trong nền hành chính công vụ, đặc biệt trong bối cảnh phát triển kinh tế thị trường định hướng XHCN. Trên cơ sở khảo sát thực luận án cho thấy tình trạng suy thoái đạo đức ở một bộ phận cán bộ, công chức gắn với quá trình chuyển đổi kinh tế và những tác động mặt trái của cơ chế thị trường. Cụ thể là: "*thứ nhất,* một bộ phận CBCC vi phạm chủ trương, đường lối của Đảng; chính sách, pháp luật của Nhà nước; *thứ hai,* một bộ phận CBCC quan liêu, độc đoán, chuyên quyền, vi phạm quyền làm chủ của nhân dân trong thực thi công vụ; *thứ ba,* một bộ phận CBCC chưa nêu cao ý thức tập thể, tinh thần hợp tác, tôn trọng đồng nghiệp trong thực thi công vụ; *thứ tư,* một bộ phận CBCC thiếu tinh thần trách nhiệm trong việc phục vụ nhân dân, phục vụ xã hội; *thứ năm,* một bộ phận CBCC không thực hiện cần, kiệm, liêm chính, chí công vô tư trong hoạt động thực thi công vụ, không có ý thức rèn luyện ĐĐCV" [1, tr.120]. Kết quả nghiên cứu của đã góp phần làm phong phú thêm cơ sở khoa học cho các nghiên cứu về thực trạng đạo đức công vụ và sự suy thoái, lệch chuẩn trong đội ngũ cán bộ, công chức. Đây cũng là nguồn tư liệu phong phú để nghiên cứu sinh kế thừa trong nghiên cứu về thực trạng xây dựng đạo đức công vụ của CBCC.

Bài viết *Hoàn thiện cơ sở pháp lý về đạo đức công vụ của cán bộ, công chức* [86] của Hà Văn Hòa (2022) tập trung phân tích thực trạng và đề xuất giải pháp hoàn thiện hệ thống pháp luật điều chỉnh ĐĐCV ở Việt Nam. Tác giả cho rằng, mặc dù đã có nhiều văn bản quy định liên quan như Luật CBCC (2008), Luật Phòng, chống tham nhũng, các nghị định và quy tắc ứng xử ngành, song các quy định này còn phân tán, chồng chéo, thiếu tính hệ thống và chưa đủ sức điều chỉnh hành vi đạo đức trong thực tiễn công vụ. Bên cạnh đó: "hầu hết các quy định khác, cụ thể về ĐĐCV đều được quy định theo hình thức văn bản dưới luật, cụ thể là quy tắc ứng xử của CBCC, viên chức thường được ban hành kèm theo quyết định của người đứng đầu cơ quan, tổ chức ở trung ương và địa phương trong phạm vi thẩm quyền được pháp luật quy định" [86] nên giá trị pháp lý và hiệu lực pháp lý của pháp luật về ĐĐCV chưa cao, chưa đủ mạnh để ngăn chặn hành vi vi phạm. Đồng thời, một số biểu hiện vi phạm mới như lạm dụng quyền lực, quan hệ thân hữu, lợi ích nhóm, hay tình trạng "làm đúng nhưng chưa tận tâm" vẫn chưa có cơ sở pháp lý để xử lý rõ ràng. Bài viết là tài liệu tham khảo giúp tác giả luận án lý giải sâu sắc hơn những hạn chế trong xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay.

Luận án tiến sĩ ngành Quản lý công "*Thể chế đạo đức công vụ ở Việt Nam hiện nay*" (2023) [154] của Nguyễn Thị Minh Trang, Học viện Hành chính Quốc gia. Luận án tiếp cận vấn đề từ góc độ thể chế học trong quản lý công, luận án xác định đạo đức công vụ không chỉ là hệ giá trị, chuẩn mực mang tính định hướng hành vi của cán bộ, công chức. Dựa trên khảo sát thực tế tại 10 địa phương giai đoạn 2017-2022, luận án chỉ ra rằng thể chế đạo đức công vụ ở Việt Nam đã từng bước được hình thành và hoàn thiện, góp phần nâng cao chuẩn mực ứng xử, tinh thần phục vụ và trách nhiệm công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức. Tuy nhiên, bên cạnh những chuyển biến tích cực, thể chế này vẫn bộc lộ những bất cập mang tính hệ thống: khuôn khổ pháp lý còn phân tán, thiếu tính chế tài; việc thực thi quy định đạo đức còn hình thức; cơ chế giám sát, đánh giá và kỷ luật đạo đức chưa gắn kết với quản trị công vụ hiện đại. Luận án đã cung cấp những minh chứng thực tiễn cho nghiên cứu thực trạng về nội dung xây dựng đạo đức công vụ trong bối cảnh cải cách nền hành chính nhà nước và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền XHCN.

Bài viết *Trách nhiệm thực hiện đạo đức công vụ của cán bộ, công chức* [104], các tác giả Đặng Thị Lan và Nguyễn Thị Lê Thư (2023) đã phân tích thực trạng nâng cao ĐĐCV trong bối cảnh cải cách hành chính hiện nay. Nghiên cứu cho thấy, phần lớn CBCC giữ được phẩm chất và tinh thần trách nhiệm, song một bộ phận vẫn lệch chuẩn ĐĐCV, biểu hiện rõ ở hai vấn nạn chính: nhũng nhiễu và tham nhũng vặt. Tình trạng công chức gây phiền hà, đòi "bôi trơn" khi giải quyết thủ tục hành chính còn phổ biến (xuất hiện tại 57/63 tỉnh, thành cũ), làm giảm lòng tin của nhân dân và doanh nghiệp. Nguyên nhân chủ yếu xuất phát từ ý thức rèn luyện ĐĐCV còn hạn chế**,** công tác giáo dục đạo đức hình thức**,** cơ chế giám sát, xử lý vi phạm chưa nghiêm và trách nhiệm nêu gương của lãnh đạo còn yếu. Nghiên cứu cung cấp chứng cứ thực tiễn phong phú và số liệu cập nhật 2022-2023, phản ánh trung thực thực trạng ĐĐCV hiện nay. Kết quả có giá trị tham khảo cao cho luận án khi phân tích thực trạng, nguyên nhân suy thoái ĐĐCV.

Bài *Xây dựng đạo đức công vụ trong cơ quan hành chính nhà nước tại các phường ở Thành phố Hồ Chí Minh* [141] tác giả Lưu Ngọc Tố Tâm (2023) đã chỉ ra những kết quả đạt được trong xây dựng ĐĐCV của các cơ quan hành chính nhà nước tại các phường ở Thành phố Hồ Chí Minh bao gồm: nhận thức của các cấp lãnh đạo

Thành phố Hồ Chí Minh về yêu cầu xây dựng, bảo đảm, nâng cao ĐĐCV cho CBCC ngày càng được củng cố và hoàn thiện; Chính sách, pháp luật về xây dựng ĐĐCV trong cơ quan hành chính nhà nước tại các phường ở Thành phố Hồ Chí Minh ngày càng được xây dựng toàn diện, hiệu quả; Đội ngũ CBCC ngày càng được đào tạo chuyên trách, đủ phẩm chất và năng lực để đáp ứng yêu cầu của hoạt động công vụ trong tình hình phát triển mới; Quá trình xây dựng đội ngũ CBCC trong cơ quan hành chính được tiến hành tương đối hiệu quả, nhằm bảo đảm xây dựng ĐĐCV cho đội ngũ CBCC, nâng cao hiệu quả của hoạt động thực thi công vụ tại các phường. Tác giả cũng làm rõ 02 hạn chế đó là: Một là, hệ thống quy phạm pháp luật về ĐĐCV trong cơ quan hành chính nhà nước chưa thống nhất, chưa đồng bộ thiếu khả thi, giá trị pháp lý hiệu lực pháp lý còn chế; Hai là, hệ thống pháp luật quản lý cán bộ công, chức hiện nay chưa bao quát hết nội dung liên quan đến các hoạt động của CBCC cũng như quy trình đánh giá chất lượng hoạt động công vụ của họ. Tuy là công trình nghiên cứu trên địa bàn một thành phố nhưng những là cơ sở để so sánh đối chiếu với các địa phương khác để nhận thức được thực trạng chung trong xây dựng ĐĐCV của CBCC trên phạm vi toàn quốc.

Tác phẩm *Kiên quyết, kiên trì đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, góp phần xây dựng Đảng và Nhà nước ta ngày càng trong sạch, vững mạnh* [157] của cố Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng (2023), là công trình có ý nghĩa định hướng quan trọng trong nhận thức và chỉ đạo thực tiễn về phòng, chống tham nhũng, tiêu cực gắn với xây dựng, chỉnh đốn Đảng và rèn luyện đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên. Tác phẩm hệ thống hóa các quan điểm, kết luận và tổng kết thực tiễn từ sau năm 2013, đồng thời nhấn mạnh bước phát triển mới trong tư duy của Đảng khi không chỉ xem tham nhũng là hành vi vụ lợi về vật chất mà còn đặt nó trong quan hệ chặt chẽ với sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, coi đây là "cái gốc" của tham nhũng và tiêu cực. Từ đó, tác phẩm đề ra cách tiếp cận đồng bộ giữa phòng và chống, giữa xây dựng thể chế, kiểm soát quyền lực, công khai, minh bạch, trách nhiệm giải trình, xử lý nghiêm minh và xây dựng văn hóa liêm chính, hướng tới mục tiêu "không thể", "không dám", "không muốn", "không cần" tham nhũng, tiêu cực. Đối với luận án, tác phẩm gợi mở giá trị tham khảo quan trọng trong việc phân tích thực trạng xây dựng ĐĐCV ở Việt Nam hiện nay, nhất là ở chỗ cho thấy những hạn chế của ĐĐCV không

thể chỉ nhận diện ở hành vi vi phạm đơn lẻ, mà cần đặt trong tổng thể các vấn đề về suy thoái đạo đức, lối sống, cơ chế kiểm soát quyền lực, trách nhiệm nêu gương của người đứng đầu và khâu tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật trong nền công vụ.

Bài viết *Một số vấn đề về xây dựng đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay* [138] của Nguyễn Thị Thanh Sâm, Chu Thị Hạ và Trịnh Thị Hương (2024) tiếp cận ĐĐCV như một hệ thống chuẩn mực điều chỉnh hành vi, cách ứng xử và thái độ của CBCC trong thực thi công vụ, đồng thời khái quát thực trạng thực hiện ĐĐCV ở Việt Nam hiện nay trên cả hai phương diện tích cực và hạn chế. Bài viết đã chỉ ra khá rõ thực trạng thực trạng ĐĐCV trong đời sống hành chính hiện nay. Với những ưu điểm như: tăng cường kỷ luật, kỷ cương, đề cao trách nhiệm nêu gương và sự chuyển biến trong thái độ, tác phong làm việc của đội ngũ CBCC; song đồng thời cũng chỉ ra rằng vẫn còn một bộ phận suy thoái về đạo đức, lối sống, có biểu hiện sách nhiễu người dân và doanh nghiệp, thiếu tận tâm trong công việc, lạm dụng tài sản công, trong khi công tác quản lý, kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm ở một số nơi chưa thật hiệu quả. Trọng tâm bài viết chủ yếu là khái quát thực trạng thực hiện ĐĐCV dù vậy, đây vẫn là tài liệu tham khảo có ý nghĩa cho việc nhận diện và đánh giá thực trạng xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay.

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

Đề cập đến quan điểm và giải pháp xây dựng đạo đức trong môi trường công sở ở Việt Nam cũng đã có nhiều nghiên cứu khác nhau, với nhiều đối tượng cụ thể như CBCC, viên chức, đảng viên…, từ nhiều góc độ, lĩnh vực khác nhau. Có thể kể đến một số công trình như:

Trong cuốn sách *Đạo đức trong nền công vụ* [77] của nhóm tác giả Tô Tử Hạ, Trần Anh Tuấn, Nguyễn Thị Kim Thảo (2002), khi luận giải các giải pháp nhằm nâng cao ĐĐCV, các tác giả nhấn mạnh: "Để nâng cao ĐĐCV, cần có một hệ thống giải pháp đồng bộ. Hệ thống giải pháp này vừa phải đề cao giá trị đạo đức, sự hướng thiện của con người; vừa có cơ chế tạo điều kiện cho các giá trị đạo đức phát triển và ngăn ngừa, hạn chế sự sa sút, suy thoái đạo đức" [77, tr.202]. Cụ thể hơn, cuốn sách đã phân tích các nhóm giải pháp cơ bản sau: Nhóm giải pháp về giáo dục, đề cao giá trị đạo

đức, đề cao sự tự rèn luyện, tu dưỡng đạo đức của CBCC; nhóm giải pháp đổi mới và hoàn thiện cơ chế để CBCC có điều kiện phát huy đạo đức, thực hiện tốt nhiệm vụ phục vụ nhân dân; nhóm giải pháp về chính sách đãi ngộ vật chất, tinh thần đối với CBCC; nhóm giải pháp về hoàn thiện cơ chế quản lý CBCC, đồng thời kiểm tra, ngăn ngừa và xử phạt sự vi phạm ĐĐCV; nhóm giải pháp tiếp tục hoàn thiện thể chế về ĐĐCV. Ngoài ra, cuốn sách này còn giới thiệu phương pháp đánh giá ĐĐCV của các nước thuộc tổ chức hợp tác và phát triển kinh tế (OECD), quy chế ĐĐCV của Cộng hòa Czech và các nước Asean.

Nhà nghiên cứu William L. Richter và Frances Burke (2007) trong tác phẩm *Combating Corruption, Encouraging Ethics: A Practical Guide to Management Ethic*s (Đấu tranh chống tham nhũng và khuyến khích đạo đức: Hướng dẫn thực hành về quản lý đạo đức) [184] đã cụ thể hóa vai trò của giáo dục đạo đức trong phòng, chống tham nhũng. Hai tác giả cho rằng tham nhũng không chỉ là vấn đề thể chế, mà còn là vấn đề đạo đức học - sự tha hóa của con người khi quyền lực tách rời trách nhiệm. Do đó, biện pháp căn bản để ngăn ngừa tham nhũng chính là thiết lập văn hóa liêm chính trong tổ chức công. Những nghiên cứu của các tác giả phù hợp với nền hành chính ở phương Tây nhưng nghiên cứu đã gợi mở cho tác giả luận án trong việc đưa ra giải pháp xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam trong thời gian tới.

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* [87] do Hồ Trọng Hoài (2010) chủ nhiệm, nhóm tác giả đã đề xuất một hệ thống giải pháp tương đối toàn diện nhằm nâng cao ĐĐCV của đội ngũ CBCC. Trước hết, đề tài nhấn mạnh yêu cầu xây dựng và tiếp tục hoàn thiện hệ thống chuẩn mực ĐĐCV, đặc biệt là những chuẩn mực mang tính đặc thù gắn với vai trò của CBCC trong quá trình thực thi công vụ. Bên cạnh đó, các tác giả cho rằng cần kiến tạo môi trường xã hội lành mạnh, đồng thời bảo đảm chế độ, chính sách đãi ngộ phù hợp để tạo điều kiện thu hút và giữ được những người vừa có năng lực, vừa có phẩm chất đạo đức tham gia vào bộ máy công vụ. Đề tài cũng đề cao vai trò của công tác giáo dục thường xuyên và việc nêu gương trong tự tu dưỡng, rèn luyện ĐĐCV của đội ngũ CBCC. Cùng với đó, việc hoàn thiện cơ chế quản lý CBCC, tăng cường kiểm tra, giám sát, chủ động phòng ngừa và xử lý nghiêm các hành vi vi phạm ĐĐCV được xác định là một phương diện quan trọng để bảo đảm hiệu lực

thực thi các chuẩn mực đạo đức trong thực tiễn. Công trình đã gợi mở những định hướng mang tính hệ thống cho việc đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay.

Carol W. Lewis và Stuart C. Gilman (2012) trong *The Ethics Challenge in Public Service* (Thách thức đối với đạo đức công vụ) [178] tiếp cận vấn đề ĐĐCV từ góc nhìn quản trị rủi ro và trách nhiệm giải trình. Các tác giả nhấn mạnh "tham nhũng thể chế" là dạng suy thoái đạo đức nghiêm trọng nhất, khi các giá trị công bị thay thế bởi lợi ích nhóm. Để hạn chế tình trạng đó cần có hệ thống giải pháp giúp không chỉ là tăng cường quy định pháp lý, mà phải biến đạo đức thành thói quen nghề nghiệp, gắn với cơ chế đào tạo và giám sát thường xuyên. Công trình này làm tăng tính thuyết phục cho giải pháp mà tác giả luận án hướng tới đo là tăng cường công tác thanh kiểm tra, xử lý nghiêm minh đối với những vi phạm ĐĐCV.

Bài viết *Về tham nhũng và đạo đức công vụ* [139] của tác giả Nguyễn Quốc Sửu (2013) đã nêu lên một số nhóm giải pháp nâng cao ĐĐCV hiện nay bao gồm: Hoàn thiện hệ thống pháp luật, chính sách; Đẩy mạnh công tác giáo dục ĐĐCV; Công tác khen thưởng và kỷ luật. Công trình nghiên cứu này là tài liệu tham khảo giúp cho tác giả luận án tham khảo trong việc đưa ra những giải pháp xây dựng ĐĐCV.

Bài viết *Những yếu tố tác động đến đạo đức công vụ ở nước ta hiện nay* [82] của tác giả Nguyễn Tiến Hiệp (2014) đề xuất 10 giải pháp nhằm nâng cao ĐĐCV ở nước ta hiện nay: hoàn thiện quy định về ĐĐCV; đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính; hoàn thiện cơ chế quản lý; thực hiện chủ trương tinh giản biên chế; cải cách chế độ tiền lương; đẩy mạnh giáo dục ĐĐCV; dân chủ hóa hoạt động công quyền; đẩy mạnh hoạt động kiểm tra, giám sát; tạo hành lang pháp lý cho việc cung cấp thông tin về hành vi vi phạm ĐĐCV; đẩy mạnh phong trào học tập tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh. Trên cơ sở các yếu tố tác động, bài viết này nêu ra khá đầy đủ các giải pháp để nâng cao đạo đức công vụ.

Bài viết *Xây dựng đạo đức công vụ theo chuẩn mực đạo đức cách mạng Hồ Chí Minh* [80] của tác giả Nguyễn Duy Hạnh (2014 đưa ra ba giải pháp trong xây dựng ĐĐCV cho CBCC: *Thứ nhất,* nâng cao năng lực, phẩm chất đội ngũ CB, CC; *Thứ hai,* xây dựng chuẩn mực ĐĐCV mới theo tư tưởng đạo đức cách mạng Hồ Chí Minh, *Thứ ba*, đẩy mạnh cuộc đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí; tăng cường kiểm tra,

giám sát, xử lý kỷ luật đối với các trường hợp vi phạm. Bài viết này góp phần xây dựng chuẩn ĐĐCV của CBCC làm căn cứ xây dựng tiêu chí lệch chuẩn đạo đức của một bộ phận CBCC ở nước ta hiện nay.

Trong bài *Học tập và làm theo tư tưởng Hồ Chí Minh để xây dựng và thực hành ĐĐCV tại Đảng bộ Khối các cơ quan Trung ương* [76], tác giả Trần Hồng Hà (2016) nêu lên năm nội dung chủ yếu để tập trung thống nhất thực hành ĐĐCV trong toàn Đảng bộ Khối các cơ quan trung ương, đó là: *Thứ nhất*, tổ chức học tập chuyên đề, hội nghị, hội thảo, hội thi, tọa đàm về ĐĐCV; *Thứ hai*, chi bộ là nền tảng để cán bộ, đảng viên thực hiện, việc học tập, làm theo tư tưởng Hồ Chí Minh về ĐĐCV; *Thứ ba*, xây dựng và thực hiện chuẩn mực theo tư tưởng, tấm gương, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh gắn với chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị, hướng vào trọng tâm là ĐĐCV; *Thứ tư*, đẩy mạnh thực hiện trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên Đảng bộ Khối, nhất là cán bộ lãnh đạo chủ chốt; *Thứ năm*, gắn việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh với những công việc hàng ngày của CBCC.

Trong bài *Đạo đức công vụ và một số giải pháp cơ bản nhằm nâng cao đạo đức công vụ cho cán bộ, công chức nước ta hiện nay* [72], tác giả Vũ Văn Điệp (2018) đã đưa ra một số giải pháp cơ bản nhằm nâng cao ĐĐCV cho CBCC nước ta hiện nay: Một là, đổi mới công tác giáo dục chính trị, tư tưởng; Hai là, tăng cường kiểm tra, giám sát và kiên quyết xử lý nghiêm minh, kịp thời và công bằng những sai phạm của CBCC; Ba là, tiếp tục bổ sung, hoàn thiện đồng bộ cơ chế, chính sách pháp luật, xây dựng và hoàn thiện chuẩn mực, nguyên tắc ĐĐCV; Bốn là, phát huy tính tích cực chủ động tự giác của đội ngũ CBCC trong việc nâng cao ĐĐCV.

Bài viết *Những nguyên tắc xây dựng đạo đức công chức theo tư tưởng Hồ Chí Minh - Giá trị lý luận và ý nghĩa thực tiễn* [99] của tác giả Nguyễn Thị Khuyên (2018) lại chỉ ra những nguyên tắc xây dựng đạo đức công chức theo tư tưởng Hồ Chí Minh gồm: *Một là*, nói phải đi đôi với làm và phải nêu gương về đạo đức; *Hai là*, xây đi đôi với chống và phải tạo thành phong trào quần chúng rộng rãi; *Ba là*, rèn luyện, tu dưỡng đạo đức suốt đời.

Bài viết *Nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay* [166] của tác giả Lê Trọng Tuyến (2018) đã nêu lên năm giải pháp để nâng cao ĐĐCV của đội ngũ CBCC các cấp chính quyền. Bài viết thể hiện những quan điểm

rất chặt chẽ, khoa học của tác giả về vấn đề nâng cao ĐĐCV ở nước ta hiện nay. Đây cũng là một trong những tài liệu rất quý báu cho tác giả luận án tham khảo khi nghiên cứu về đề tài của mình.

Tác giả Nguyễn Minh Tuấn (2018) trong bài viết *Xây dựng và thực hiện chuẩn mực đạo đức công vụ ở nước ta hiện nay* [162] đã đưa ra những giải pháp để thực hiện tốt những chuẩn mực ĐĐCV trong mỗi cơ quan, tổ chức và từng CBCC viên chức trong cơ quan nhà nước. Những giải pháp đó bao gồm: Xây dựng và thực hiện tốt các quy định về chuẩn mực đạo đức của cơ quan, đơn vị; Tăng cường nâng cao nhận thức và ý thức tu dưỡng đạo đức của CBCC, viên chức; Thường xuyên tự phê bình và phê bình; Xây dựng và hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật, tăng cường kiểm tra, giám sát, xử lý nghiêm những CBCC, viên chức vi phạm; Phát huy vai trò của nhân dân, các phương tiện thông tin đại chúng trong xây dựng chuẩn mực đạo đức CBCC; Cải cách chế độ tiền lương theo hướng khuyến khích thu hút người tài năng, cống hiến toàn tâm, toàn ý tu dưỡng đạo đức nghề nghiệp, phục vụ nhân dân.

Bài viết *Tăng cường xây dựng đạo đức công vụ ở nước ta hiện nay* [11] của tác giả Nguyễn Trọng Bình (2019) bài viết đưa ra đưa ra các giải pháp tăng cường xây dựng ĐĐCV bao gồm: Tổng kết thực tiễn và nghiên cứu lý luận để xác lập hệ thống chuẩn mực, giá trị ĐĐCV; Làm cho hệ thống thể chế thể hiện đầy đủ các chuẩn mực, giá trị đạo đức; Xây dựng và hoàn thiện pháp luật về ĐĐCV; Tăng cường giáo dục ĐĐCV cho đội ngũ CBCC trên cơ sở hình thành cơ quan chuyên trách về đào tạo, bồi dưỡng ĐĐCV và đổi mới phương pháp giáo dục ĐĐCV; Coi trọng phát huy tính tự chủ của CBCC và thực hành dân chủ rộng rãi trong cơ quan đơn vị; Thực hiện công khai, minh bạch trong hoạt động công vụ; tăng cường hoạt động thanh tra, kiểm tra và giám sát; Đổi mới mạnh mẽ tất cả các khâu của công tác cán bộ, nhất là công tác đánh giá, bố trí và sử dụng cán bộ. Đây là cơ sở để nghiên cứu sinh đưa ra quan điểm và giải pháp tiếp tục xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay.

Bài *Xây dựng ĐĐCV trong cơ quan hành chính nhà nước tại các phường ở Thành phố Hồ Chí Minh* [141] của tác giả Lưu Ngọc Tố Tâm (2021) đã đưa ra 02 nhóm giải pháp tăng cường xây dựng ĐĐCV trong cơ quan hành chính nhà nước tại các phường thành phố Hồ Chí Minh. Một là, nhóm giải pháp về pháp lý bao gồm các giải pháp cụ thể như: Quán triệt và thực hiện nghiêm túc, có hiệu quả việc học tập và

làm theo tư tưởng đạo đức Hồ Chí Minh; Tiếp tục thể chế hóa các quy định về ĐĐCV của CBCC làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước nói chung và tại các phường nói riêng; xây dựng và hoàn thiện pháp luật về ĐĐCV cần đặt trong mục tiêu tổng thể là xây dựng hệ thống pháp luật bao quát toàn diện và đồng bộ các khía cạnh ĐĐCV. Hai là, các nhóm giải pháp khác như: thực hiện nghiêm túc công tác tổ chức cán bộ; Đề cao vai trò công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức về đạo đức nghề nghiệp, ĐĐCV; tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện ĐĐCV của CBCC trong thực thi công vụ.

Trong bài viết *Nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ công chức hiện nay* [164], tác giả Nguyễn Khánh Tùng (2021) bài viết đã đề xuất một số giải pháp tương đối cụ thể, gồm: tiếp tục thể chế hóa các quy định về ĐĐCV, trong đó nhấn mạnh hướng nghiên cứu ban hành luật riêng về ĐĐCV; tăng cường đào tạo, bồi dưỡng về ĐĐCV; đẩy mạnh thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện; và xử lý nghiêm minh các trường hợp vi phạm chuẩn mực ĐĐCV. Bài viết gợi mở cho tác giả luận án các giải pháp gắn xây dựng ĐĐCV với hoàn thiện thể chế, bồi dưỡng đội ngũ, tăng cường kiểm tra, giám sát và bảo đảm kỷ luật, kỷ cương trong thực thi công vụ.

Trong bài viết *Nâng cao sự tận tụy, liêm chính của đội ngũ công chức trong thực thi công vụ* [53], các tác giả Cao Minh Công và Lê Thị Hồng Hải (2022), bài viết nhấn mạnh sự cần thiết phải nâng cao tận tụy, liêm chính như một giải pháp trực tiếp nhằm củng cố nền tảng ĐĐCV và phòng, chống tham nhũng. Đáng chú ý, các tác giả đề xuất các giải pháp theo hướng kết hợp giữa rèn luyện phẩm chất của công chức với các điều kiện bảo đảm từ phía thể chế và tổ chức, như hoàn thiện tiêu chí đánh giá công vụ, đề cao trách nhiệm nêu gương của người giữ chức vụ càng cao càng phải liêm chính, tăng cường thanh tra, kiểm tra công vụ, đồng thời gắn việc nâng cao ĐĐCV với yêu cầu thượng tôn pháp luật và xây dựng nền hành chính trong sạch, vững mạnh. Bài viết gợi mở hướng tiếp cận xây dựng ĐĐCV không chỉ từ giác độ giáo dục, rèn luyện cá nhân mà còn từ việc hoàn thiện cơ chế quản lý, kiểm soát và bảo đảm thực thi chuẩn mực đạo đức trong hoạt động công vụ.

Trong bài viết *Đạo đức công vụ Nhật Bản và một số kiến nghị về đạo đức công vụ Việt Nam* [88], tác giả Đào Mạnh Hoàn (2022) cho rằng trong nền hành chính hiện đại các nguyên tắc: liêm khiết, giản dị, tự trọng, tôn trọng, trung thành vẫn là nguyên

tắc chủ yếu chi phối hành vi công vụ của công chức và môi trường văn hóa công vụ. Các quy định ĐĐCV Nhật Bản với đặc trưng: luôn đề cao "bộ mặt chủ nhân", coi trọng tập thể hơn lợi ích cá nhân, đảm bảo nghiêm ngặt "lợi ích vật chất" cho công chức. Để đảm bảo triết lý nền công vụ và đạo đức công chức, Nhật Bản thành lập Ủy ban Đạo đức nhà nước, ban hành Bộ Quy tắc Đạo đức. Kiến nghị ĐĐCV Việt Nam như: rà soát và ban hành Luật ĐĐCV, quy định nguyên tắc thi hành chế tài trong xử lý xung đột trong thi hành công vụ, cụ thể hóa các quy định kỷ cương công vụ, thành lập cơ quan chuyên trách kiểm tra công vụ.

Bài viết *Xây dựng đạo đức công vụ cho cán bộ, công chức trong bộ máy hành chính ở Việt Nam hiện nay* [98] tác giả Phạm Đình Khuê (2025) đề xuất hệ thống giải pháp nhằm nâng cao ĐĐCV trong bối cảnh cải cách hành chính và xây dựng Nhà nước pháp quyền. Nghiên cứu chỉ ra rằng, dù đội ngũ CBCC đã có chuyển biến tích cực về tinh thần phục vụ, kỷ luật, trách nhiệm, song vẫn tồn tại tình trạng lạm quyền, nhũng nhiễu, thờ ơ, làm việc cầm chừng**,** trong khi chuẩn mực đạo đức và quy tắc ứng xử còn chung chung, thiếu cơ chế giám sát hiệu quả**.** Tác giả đề xuất năm nhóm giải pháp chủ yếu: "(1) Tăng cường giáo dục, bồi dưỡng ĐĐCV thông qua đào tạo thường xuyên, gắn lý luận với tình huống thực tế; (2) Hoàn thiện thể chế và quy tắc ứng xử chuyên ngành, quy định rõ chuẩn mực hành vi theo từng vị trí việc làm; (3) Nêu gương của người đứng đầu, coi đây là nhân tố lan tỏa văn hóa đạo đức trong cơ quan hành chính; (4) Tăng cường kiểm tra, giám sát và minh bạch, kết hợp khen thưởng và xử lý nghiêm các vi phạm để củng cố niềm tin của nhân dân; (5) Khuyến khích công chức tự rèn luyện, tu dưỡng đạo đức nghề nghiệp nhằm hình thành động lực nội tại" [98]**.**

Kết quả nghiên cứu góp phần khẳng định ĐĐCV không chỉ phụ thuộc vào quy định pháp lý mà còn phải được nuôi dưỡng bằng giáo dục, nêu gương và cơ chế giám sát đồng bộ. Nghiên cứu gợi mở nhiều hướng để phát triển tiếp trong luận án của nghiên cứu sinh, đặc biệt ở khâu đề xuất cụ thể hoá giải pháp**,** lộ trình áp dụng.

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

Thông qua việc hệ thống hóa, phân tích và phân nhóm các công trình nghiên cứu ở trong và ngoài nước liên quan đến ĐĐCV và xây dựng đạo đức công vụ của CBCC ở các mục trên, luận án rút ra một số đánh giá tổng quát sau:

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. Trong đó, các tác giả đã phân tích, làm rõ khái niệm, nội hàm và cấu trúc của đạo đức, đạo đức cách mạng, ĐĐCV; xác định hệ giá trị, chuẩn mực đạo đức cần có của người CBCC, viên chức; chỉ ra vai trò của xây dựng chuẩn mực đạo đức, giáo dục, nâng cao đạo đức cách mạng, ĐĐCV cho đội ngũ cán bộ; phân tích vị trí, vai trò của ĐĐCV trong thực thi công vụ và trong xây dựng bộ máy nhà nước trong sạch, hiệu lực, hiệu quả; chỉ ra các nhân tố tác động đến đạo đức cách mạng, đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ cán bộ; xác định các yếu tố ảnh hưởng đến ĐĐCV trong điều kiện kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế và xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN,… từ nhiều góc độ, chiều cạnh khác nhau như quản lý công, khoa học quản lý, xây dựng Đảng, đạo đức học, triết học, xã hội học, tâm lý học… Các công trình này đã làm rõ cơ sở lý luận về đạo đức công vụ và xây dựng đạo đức công vụ cho CBCC ở Việt Nam hiện nay từ nhiều chiều cạnh tiếp cận. Qua đó, cung cấp cái nhìn tổng thể chung cũng như những lát cắt chi tiết ở từng lĩnh vực về vấn đề này. Trên cơ sở đó, nghiên cứu sinh có thể kế thừa, tham khảo các nghiên cứu đi trước này để đi sâu làm rõ những vấn đề lý luận của luận án, từ đó đưa ra những quan điểm về đạo đức công vụ, xây dựng đạo đức công vụ trên lập trường và góc độ tiếp cận của luận án.

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, Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, hay trong điều kiện sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy nhà nước... với nhiều số liệu phong phú từ nhiều góc độ. Có thể thấy, những kết quả nghiên cứu của những công trình này là đáng tin cậy, có giá trị thực tiễn cao.

Những kết quả này đã cung cấp cho nghiên cứu sinh những minh chứng cụ thể, đa dạng về thực trạng ĐĐCV ở một số ngành, lĩnh vực hay trong các cơ quan nhà nước, để luận án tiếp tục đi sâu nghiên cứu, đánh giá và khái quát thực trạng, từ đó rút ra nguyên nhân của thực trạng xây dựng đạo đức công vụ của CBCC ở Việt Nam hiện nay.

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.

Chẳng hạn: các giải pháp nhằm nâng cao ĐĐCV, xây dựng ĐĐCV; xây dựng chuẩn mực đạo đức.... trong mỗi cơ quan, tổ chức và từng CBCC viên chức trong cơ quan nhà nước, cơ quan hành chính ở địa phương, hay trong Bộ máy hành chính nói chung, v.v.. Nhìn chung, những giải pháp này có giá trị khoa học và thiết thực nhằm nâng cao ĐĐCV, xây dựng ĐĐCV của CBCC ở các cơ quan nhà nước từ Trung ương đến địa phương. Đây là những hướng gợi mở quan trọng giúp nghiên cứu sinh đề xuất những giải pháp cơ bản nhằm xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam trong thời gian tới.

1.4.2. Hướng nghiên cứu của luận án

Luận án tập trung nghiên cứu, làm rõ những nội dung sau:

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? Để thấy rõ: ai là người xây dựng, xây dựng cái gì và xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam như thế nào. Đây là cơ sở quan trọng để xác định trách nhiệm, nghĩa vụ, yêu cầu, nhiệm vụ cụ thể để đạt được mục xây dựng ĐĐCV của CBCC trong bối cảnh mới. 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, đồng thời, trên cơ sở những nhân tố tác động để tìm ra những nguyên nhân của những thành tựu và hạn chế xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay.

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. Từ đó, chỉ ra nhận thức và trách nhiệm và cơ chế phối hợp của các chủ thể trong xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam như thế nào. Các nội dung xây dựng ĐĐCV của CBCC ở nước ta có phù hợp, đáp ứng yêu cầu thực tiễn hay không. Phương thức xây dựng có khả thi, hiệu quả hay không. Việc đánh giá toàn diện thực trạng này có ý nghĩa quan trọng, giúp xác định

rõ những vấn đề trọng tâm cần điều chỉnh, hoàn thiện trong công tác xây dựng ĐĐCV của đội ngũ CBCC ở Việt Nam hiện nay.

Bên cạnh đó, việc phân tích, chỉ ra các nguyên nhân của thành tựu và hạn chế trong xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay chính là cơ sở quan trọng để tìm ra các giải pháp xây dựng ĐĐCV của CBCC ở nước ta trong thời gian tới một cách hiệu quả nhất.

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.

Các giải pháp chủ yếu mà luận án hướng tới cũng theo ba phương diện là: Nâng cao nhận thức, trách nhiệm và cơ chế phối hợp giữa các chủ thể; Điều chỉnh, bổ sung những chuẩn mực ĐĐCV trong nội dung xây dựng ĐĐCV cho phù hợp với điều kiện mới ở nước ta trong thời gian tới; và điều chỉnh, đổi mới, hoàn thiện các phương thức xây dựng ĐĐCV cho CBCC (như về pháp lý và cơ chế bảo đảm thực hiện ĐĐCV; về công tác tuyên truyền, giáo dục ĐĐCV; về công tác thanh kiểm tra và xử lý vi phạm đối với CBCC; về tinh thần tự giác, tích cực trong tu dưỡng, rèn luyện ĐĐCV của CBCC…). Những giải pháp này không chỉ có ý nghĩa trước mắt trong việc khắc phục hạn chế, mà còn có giá trị lâu dài trong việc hình thành văn hóa công vụ hiện đại, góp phần nâng cao năng lực, hiệu lực và tính liêm chính của bộ máy nhà nước.

Những vấn đề nêu trên là những vấn đề mang tính lý luận - thực tiễn cấp bách, cần được tiếp tục nghiên cứu chuyên sâu để xác lập cơ sở khoa học và phương hướng thực hiện phù hợp với điều kiện của Việt Nam. Việc thực hiện đề tài luận án "Xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay" chính là nhằm góp phần vào quá trình đó - vừa làm rõ cơ sở lý luận triết học của xây dựng ĐĐCV, vừa cung cấp luận cứ thực tiễn cho việc xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh, nâng cao năng lực và hiệu quả quản lý nhà nước, và củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam.

Tiểu kết chương 1

Tổng quan tình hình nghiên cứu có liên quan đến đề tài luận án cho thấy, vấn đề xây dựng đạo đức công vụ của CBCC đã thu hút sự quan tâm của nhiều nhà khoa học, nhà lãnh đạo và quản lý trong và ngoài nước dưới nhiều góc độ tiếp cận khác nhau. Các công trình nghiên cứu đã đề cập khá toàn diện cả phương diện lý luận và thực tiễn về đạo đức công vụ cũng như xây dựng đạo đức công vụ của đội ngũ CBCC, qua đó tạo dựng nền tảng tri thức quan trọng cho việc tiếp tục nghiên cứu vấn đề này trong bối cảnh hiện nay.

Về phương diện lý luận, các nghiên cứu nước ngoài đã tập trung làm rõ cơ sở lý luận của đạo đức công vụ trong nền quản trị công hiện đại, xem ĐĐCV là sự thống nhất giữa năng lực hành chính, trách nhiệm pháp lý và các giá trị đạo đức nghề nghiệp. Nhiều công trình nhấn mạnh vai trò của thể chế liêm chính, văn hóa tổ chức, cơ chế kiểm soát quyền lực và trách nhiệm nêu gương của người đứng đầu trong việc bảo đảm tính liêm chính, minh bạch và hiệu quả của nền công vụ. Trong khi đó, các nghiên cứu trong nước đã kế thừa và vận dụng sáng tạo những nguyên lý của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam để luận giải nội hàm, đặc trưng, vị trí, vai trò và những yêu cầu đặt ra đối với việc xây dựng ĐĐCV của CBCC trong điều kiện đẩy mạnh đổi mới, cải cách hành chính, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.

Về phương diện thực tiễn, các công trình nghiên cứu đã góp phần nhận diện thực trạng đạo đức công vụ và hoạt động xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay; đồng thời phân tích những thành tựu đạt được, những hạn chế, bất cập và nguyên nhân của các hạn chế đó. Trên cơ sở đánh giá thực tiễn, nhiều công trình đã bước đầu đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả xây dựng ĐĐCV, tập trung vào các nội dung như hoàn thiện thể chế, tăng cường giáo dục và bồi dưỡng đạo đức công vụ, đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực, phát huy trách nhiệm nêu gương và xây dựng văn hóa công vụ.

Nhìn chung, các kết quả nghiên cứu đã công bố là nguồn tài liệu tham khảo có giá trị, cung cấp cơ sở lý luận, thực tiễn và phương pháp luận quan trọng cho việc triển khai nghiên cứu đề tài. Đồng thời, tổng quan nghiên cứu cũng cho thấy vẫn còn những vấn đề cần tiếp tục làm rõ, tạo tiền đề để luận án kế thừa, bổ sung và phát triển trong các chương nghiên cứu tiếp theo.

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. KHÁI NIỆM ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ VÀ XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

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

2.1.1.1. Khái niệm công vụ

Công vụ là một dạng hoạt động xã hội đặc thù, gắn với sự ra đời, tồn tại và vận hành của nhà nước, phản ánh mối quan hệ giữa quyền lực công, trách nhiệm của chủ thể thực thi quyền lực và lợi ích chung của xã hội. Thông qua công vụ, quyền lực nhà nước được hiện thực hóa thành các hoạt động quản lý, tổ chức, điều hành và phục vụ đời sống xã hội theo những mục tiêu, nguyên tắc và chuẩn mực nhất định.

Về ngữ nghĩa, công vụ được hiểu là "việc chung". Theo Nguyễn Lân trong cuốn Từ và ngữ Việt Nam: "công là chung, vụ là việc, công vụ là việc chung" [104, tr.427]. Cách hiểu này gợi mở bản chất xã hội của công vụ là hoạt động hướng tới lợi ích chung của cộng đồng, không nhằm thỏa mãn lợi ích riêng của cá nhân. Tuy nhiên, trong xã hội có nhà nước, "việc chung" không còn là hoạt động tự phát, mà được tổ chức, điều hành và bảo đảm thực hiện thông qua những chủ thể, thẩm quyền và quy phạm pháp luật nhất định. Do đó, công vụ cần được nhận diện như một hình thức hoạt động công quyền có tổ chức, có thẩm quyền, có trách nhiệm và được điều chỉnh bằng pháp luật.

Trước hết, công vụ là hoạt động gắn với quyền lực nhà nước hoặc được thực hiện nhân danh nhà nước. Đây là đặc điểm cơ bản phân biệt công vụ với các hoạt động nghề nghiệp thông thường. Theo cách hiểu này, công vụ được xác định là "một dạng hoạt động mang tính quyền lực nhà nước (gắn với nhà nước hoặc nhân danh nhà nước) do các công chức, viên chức nhà nước tiến hành theo quy định của pháp luật nhằm thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của nhà nước, phục vụ lợi ích nhà nước và xã hội" [174, tr.72]. Như vậy, công vụ là hoạt động gắn với quyền lực công, được thực hiện trên cơ sở thẩm quyền nhà nước nhằm hiện thực hóa chức năng, nhiệm vụ của Nhà nước trong đời sống xã hội.

Thứ hai, công vụ gắn với chủ thể có thẩm quyền pháp lý. Chủ thể thực hiện công vụ không phải là bất kỳ cá nhân nào, mà là những người được Nhà nước bổ

nhiệm, giao nhiệm vụ hoặc trao quyền theo pháp luật. Xét trong quan hệ giữa Nhà nước và xã hội, họ là lực lượng trực tiếp chuyển hóa ý chí, đường lối, chính sách và pháp luật của Nhà nước thành các hoạt động quản lý, điều hành và phục vụ xã hội. Vì vậy, công vụ không chỉ là hoạt động quản lý, mà còn gắn với chế định nhân sự công quyền, trong đó những người có tư cách pháp lý nhất định giữ vai trò trực tiếp thực thi quyền lực công.

Thứ ba, công vụ được tiến hành trong khuôn khổ pháp luật, theo chức trách, nhiệm vụ và quyền hạn xác định. Đặc điểm này bảo đảm quyền lực công không bị vận hành tùy tiện theo ý chí chủ quan của cá nhân, mà được tổ chức, kiểm soát và ràng buộc bởi pháp luật. Dưới góc độ này công vụ là: "chức năng tổ chức hoạt động quản lý nhà nước nhằm ổn định, phát triển xã hội và đời sống công dân thông qua các công sở, đơn vị phục vụ và toàn thể cán bộ, công nhân viên nhà nước. Mặt khác, theo nghĩa rộng công vụ được hiểu là toàn thể các công chức làm việc thường xuyên trong bộ máy nhà nước ở trung ương và các cơ quan của chính quyền địa phương; theo nghĩa hẹp là toàn bộ quy chế công chức" [165, tr.131]. Quan niệm này cho thấy công vụ vừa là phương thức tổ chức hoạt động quản lý xã hội của Nhà nước, vừa gắn với hệ thống quy chế điều chỉnh chủ thể thực thi nhiệm vụ công.

Thứ tư, công vụ hướng tới mục tiêu phục vụ nhà nước, phục vụ nhân dân và đáp ứng lợi ích chung của xã hội. Ở khía cạnh này công vụ là: "một loại hoạt động mang tính quyền lực nhà nước do đội ngũ công chức hay những người được nhà nước trao quyền tiến hành, nhằm thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của nhà nước trong quá trình quản lý toàn diện mọi mặt hoạt động của đời sống xã hội. Công vụ phục vụ nhà nước, phục vụ nhân dân, gắn với quyền lực nhà nước" [76, tr.31-32]. Quan niệm này làm rõ sự thống nhất giữa tính quyền lực và tính phục vụ của công vụ. Công vụ dựa trên quyền lực nhà nước để tổ chức, quản lý xã hội, nhưng mục đích căn bản là phục vụ nhân dân, bảo đảm trật tự, kỷ cương, công bằng và lợi ích chung.

Những nội dung trên được thể hiện tập trung trong Luật Cán bộ, công chức năm 2025, Luật số 80/2025/QH15. Tại khoản 1 Điều 5, luật xác định: "Công vụ là hoạt động do CBCC thực hiện nghĩa vụ, quyền hạn được giao theo quy định của cấp có thẩm quyền và của pháp luật nhằm thực hiện quản lý nhà nước và đáp ứng nhu cầu chung của xã hội" [134]. Quy định này khái quát các yếu tố cơ bản của công vụ như:

chủ thể thực hiện, cơ sở thực hiện, khuôn khổ pháp lý và mục tiêu hướng tới quản lý nhà nước, đáp ứng nhu cầu chung của xã hội.

Qua phân tích trên, có thể xác định, *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

Thứ nhất, khái niệm cán bộ

Thuật ngữ "cán bộ" được sử dụng khá phổ biến ở các nước Đông Âu, Liên Xô cũ, các nước theo định hướng XHCN hiện nay như Trung Quốc, Việt Nam, Lào, Cu Ba…

Trong tiếng Việt, "cán bộ" là thuật ngữ dùng để chỉ những người làm việc trong cơ quan nhà nước, đoàn thể, đảm nhiệm một công tác lãnh đạo hoặc công tác quản lý, công tác nghiệp vụ chuyên môn nhất định. Trong Từ điển Tiếng Việt của Hoàng Phê: "Cán bộ: 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. Đoàn kết giữa cản bộ và chiến sĩ. Họp cản bộ và công nhân nhà máy. Làm cán bộ Đoàn thanh niên" [173, tr.109].

Thuật ngữ "cán bộ" được dùng ngày càng phổ biến từ khi có phong trào cách mạng dân tộc, dân chủ nhân dân do Chủ tịch Hồ Chí Minh và Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo. Xuất phát từ yêu cầu của cuộc cách mạng, cán bộ được hiểu là cán bộ cách mạng, những người có lòng yêu nước, biết vận động, giáo dục, tổ chức và lãnh đạo nhân dân thực hiện những nhiệm vụ khác nhau của một cuộc cách mạng, như vận động, tổ chức nhân dân tham gia các cuộc đấu tranh chính trị, đấu tranh vũ trang, tăng gia sản xuất, xây dựng cuộc sống mới, xây dựng tổ chức cách mạng... Khi đã có chính quyền, Đảng và Nhà nước lãnh đạo nhân dân thực hiện nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ đất nước, thuật ngữ cán bộ tiếp tục được sử dụng rộng rãi trong đời sống xã hội, bao gồm những người hoạt động chuyên nghiệp hưởng lương từ ngân sách nhà nước và những người hoạt động không chuyên nghiệp, hưởng phụ cấp trách nhiệm hoặc tự

nguyện làm việc không hưởng lương. Thuật ngữ cán bộ thường được gắn với những hình thức tổ chức, những lĩnh vực hoạt động khác nhau trong xã hội như: cán bộ - đảng viên (người lãnh đạo các đảng viên - cấp uỷ viên) trong một tổ chức đảng; cán bộ - công nhân viên (người làm công, công nhân).

Tại khoản 1 Điều 4 Luật CBCC năm 2008 đã khẳng định: *"*Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh), ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là cấp huyện), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách Nhà nước" [131]. Đặc biệt, Luật CBCC cũng xác lập cụ thể cán bộ công tác tại cấp cơ sở, tại khoản 3 Điều 4: 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, Uỷ ban nhân dân, Bí thư, Phó Bí thư Đảng uỷ, người đứng đầu tổ chức chính trị - xã hội" [131].

Điều 1, khoản 1 Luật CBCC 2025 (Luật số: 80/2025/QH15): "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" [134].

Từ quy định đó, có chỉ ra một số dấu hiệu cơ bản của CBCC như sau:

Đầu tiên, cán bộ là công dân Việt Nam, gắn với địa vị pháp lý của công dân trong Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

Hai là, cán bộ được hình thành thông qua bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm hoặc chỉ định, chứ không chủ yếu thông qua tuyển dụng vào vị trí việc làm như công chức.

Ba là, cán bộ giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong các cơ quan thuộc hệ thống chính trị.

Thứ tư, cán bộ thuộc biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước. Những dấu hiệu này cho thấy cán bộ là chủ thể có vị trí đặc thù trong bộ máy quyền lực công, gắn trực tiếp với trách nhiệm lãnh đạo, quản lý và tổ chức thực hiện nhiệm vụ chính trị - xã hội.

Như vậy, khái niệm cán bộ được nêu ra trong Luật Cán bộ công chức 2025 đã phản ánh đầy đủ, toàn diện về con đường hình thành, địa vị pháp lý, vị trí việc làm của người cán bộ ở Việt Nam hiện nay. Tác giả luận án hoàn toàn thống nhất và kế thừa khái niệm này. Theo đó, *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.*

Cán bộ có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc hoạch định đường lối, chính sách và tổ chức, tham gia thực hiện các nhiệm vụ chính trị, kinh tế, xã hội, quốc phòng, an ninh. Họ không chỉ là những người lãnh đạo, chỉ đạo mà còn là tấm gương đạo đức, trách nhiệm trước nhân dân và tổ chức. Khái niệm cán bộ không chỉ mang ý nghĩa về chức vụ, cho thấy họ là những người lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan của Đảng, Nhà nước, mà còn thể hiện trình độ, phẩm chất, năng lực của người đảm nhiệm vai trò đó.

Thứ hai, khái niệm công chức

Theo Từ điển Bách khoa Việt Nam: "Công chức" là những người được tuyển dụng qua thi tuyển và bổ nhiệm vào một chức vụ trong một ngạch của các cơ quan, công sở hành chính, sự nghiệp của nhà nước, làm việc thường xuyên, toàn bộ thời gian, được hưởng lương từ ngân sách, có tư cách pháp lý trong thi hành công vụ của nhà nước" [159, tr.1]. Theo Hoàng Phê trong Từ điển tiếng Việt công chức là: "Người được tuyển dụng và bổ nhiệm giữ một công vụ thường xuyên trong cơ quan nhả nước, hưởng lương do ngân sách nhà nước cấp" [173, tr.207].

Trong sắc lệnh 76/SL về Quy chế công chức, năm 1950 của Chủ tịch Hồ Chí Minh, khái niệm công chức Việt Nam chỉ được xác định trong phạm vi các cơ quan Chính phủ: "Những công dân Việt Nam được chính quyền nhân dân tuyển dụng, giao giữ một chức vụ thường xuyên trong các cơ quan Chính phủ, ở trong hay ngoài nước"[40] đều là công chức theo quy chế này, trừ những trường hợp riêng biệt do Chính phủ quy định. Trong quá trình xây dựng và phát triển đất nước thì khái niệm công chức cũng có nhiều thay đổi. Nó được định nghĩa rõ ràng hơn trong Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (có hiệu lực từ 01/01/2010), phạm vi làm việc của công chức cũng được xác định trong Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của luật CBCC và Luật

Viên chức (năm 2019). Theo đó công chức được định nghĩa: "Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh tương ứng với vị trí việc làm trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan phục vụ theo chế độ chuyên nghiệp, công nhân công an, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước" [132].

Trong quá trình cải cách bộ máy nhà nước, đặc biệt từ tháng 7 năm 2025, Nhà nước Cộng hòa XHCN Việt Nam đã thực hiện tinh giảm bộ máy nhà nước, xây dựng chính quyền cấp sang 2 cấp vì vậy, khái niệm công chức cũng có sự điều chỉnh cho phù hợp, theo đó: "Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng vào vị trí việc làm 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 cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân, viên chức quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan, chiến sĩ phục vụ theo chế độ chuyên nghiệp, công nhân công an; trong tổ chức cơ yếu mà không phải là người làm công tác cơ yếu, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước" [134].

Như vậy, công chức gồm:

Những người được tuyển dụng (thi tuyển, xét tuyển) vào vị trí việc làm trong: Cơ quan của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội (từ Trung ương đến cấp xã); Cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân nhưng không phải sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân, viên chức quốc phòng; Cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân nhưng không phải sĩ quan, hạ sĩ quan, chiến sĩ phục vụ theo chế độ chuyên nghiệp, công nhân công an; Tổ chức cơ yếu nhưng không phải người làm công tác cơ yếu.

Từ phân tích trên, tác giả luận án cho rằng*: 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.*

Nội hàm của khái niệm công chức không chỉ bao gồm yếu tố về mặt pháp lý (vị trí, chức danh, quy trình tuyển dụng, bổ nhiệm) mà còn thể hiện ở tính chất công vụ mà họ đảm nhiệm, đó là thực thi quyền lực nhà nước, phục vụ lợi ích công, đảm bảo pháp luật được thực thi thống nhất trong xã hội. Công chức phải tuân thủ các nguyên tắc hành chính công, có nghĩa vụ trung thành với Tổ quốc, tận tụy phục vụ nhân dân, thực hiện đúng chức trách và đạo đức nghề nghiệp. Họ đóng vai trò quan trọng trong việc vận hành bộ máy hành chính và thực hiện các chính sách công của Nhà nước.

Thứ ba, khái niệm cán bộ, công chức

CBCC là một trong những chủ thể trực tiếp thực thi quyền lực nhà nước trong khuôn khổ pháp luật và tổ chức thực hiện các quyết định quản lý hành chính, cung cấp dịch vụ hành chính công và bảo vệ lợi ích của Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của tổ chức, công dân. Trong chế độ XHCN ở Việt Nam, Nhà nước ta là Nhà nước pháp quyền XHCN của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân; do Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo. Vì vậy, CBCC trong bộ máy nhà nước không chỉ thực hiện chức năng hành chính thuần túy mà còn mang sứ mệnh chính trị sâu sắc, hiện thực hóa đường lối, chủ trương của Đảng thành chính sách, pháp luật và chương trình hành động cụ thể.

Từ phân tích trên có thể hiểu: *Cán bộ, công chức là đội ngũ những người giữ các vị trí được xác lập về mặt tổ chức và pháp lý trong các cơ quan 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.*

Tuy nhiên, không phải mọi hoạt động của CBCC đều là hoạt động công vụ; việc xác định khi nào CBCC trở thành chủ thể của công vụ cần được xem xét ở bình diện hoạt động cụ thể. CBCC chỉ trở thành chủ thể của công vụ khi họ tham gia vào quá trình thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn quản lý nhà nước, nhân danh Nhà nước hoặc trực tiếp ban hành, tổ chức thực hiện các quyết định quản lý nhà nước theo thẩm quyền được giao. Trong trường hợp này, hành vi của CBCC mang tính quyền lực - pháp lý, gắn với chức năng quản lý nhà nước và chịu sự điều chỉnh trực tiếp của pháp luật công vụ cũng như các chuẩn mực ĐĐCV. Ngược lại, trong các hoạt động không gắn trực tiếp với việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn quản lý nhà nước, như sinh hoạt chính trị - tổ chức, sinh hoạt Đảng, hoạt động xã hội hoặc các quan hệ cá nhân ngoài phạm vi công vụ, CBCC không được xác định là chủ thể của công vụ. Khi đó, hành vi của họ

chủ yếu chịu sự điều chỉnh của đạo đức xã hội nói chung và các chuẩn mực đạo đức cá nhân, chứ không thuộc phạm vi điều chỉnh trực tiếp của ĐĐCV. Việc phân biệt rõ hai bình diện này có ý nghĩa phương pháp luận quan trọng trong nghiên cứu ĐĐCV, nhằm tránh đồng nhất ĐĐCV với đạo đức cá nhân hay đạo đức chính trị nói chung, đồng thời làm rõ phạm vi tác động và đối tượng điều chỉnh của ĐĐCV trong đời sống xã hội.

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

2.1.2.1. Khái niệm đạo đức

Thuật ngữ "đạo đức" trong lịch sử tư tưởng nhân loại gắn với những cách gọi khác nhau nhưng đều quy về một trường nghĩa chung: những khuôn mẫu, lề thói, chuẩn mực điều chỉnh hành vi người. Trong tiếng La-tinh, mos (moris) chỉ lề thói, tập quán; từ đó hình thành moralis (liên quan đến lề thói, đạo nghĩa). Trong tiếng Hy Lạp, ethicos cũng có nghĩa gần với lề thói, tập tục; về sau, người ta thường phân biệt: moral dùng để chỉ đạo đức (hệ chuẩn mực), còn ethics/ethicos dùng để chỉ đạo đức học (khoa học nghiên cứu đạo đức). Như vậy, ngay từ nguồn gốc thuật ngữ, đạo đức đã được hiểu không phải là điều gì trừu tượng thuần túy, mà là những quy tắc, thói quen và chuẩn mực biểu hiện mối quan hệ giữa người với người và giữa cá nhân với cộng đồng trong đời sống xã hội.

Ở bình diện ngôn ngữ học và cách hiểu phổ biến trong nhiều ngôn ngữ (Anh, Nga…), "đạo đức" (moral) được tiếp cận như những chuẩn mực chung nhằm điều chỉnh hành vi của con người, hướng tới thiết lập các quan hệ hài hòa giữa người với người và giữa cá nhân với xã hội. Điểm nhấn ở đây là: đạo đức vừa mang tính chuẩn tắc (đề ra cái nên làm/không nên làm), vừa mang tính đánh giá (đúng-sai, thiện-ác, tốt-xấu). Do vậy, đạo đức không chỉ là "hệ quy tắc hành vi", mà còn là "hệ giá trị" định hướng hành vi và làm cơ sở để xã hội đánh giá, khen chê, thừa nhận hoặc lên án các hành vi của con người.

Trên nền tảng ấy, chủ nghĩa Mác - Lênin đã đưa ra một cách tiếp cận có ý nghĩa phương pháp luận quan trọng: xem đạo đức như một hình thái ý thức xã hội có tính lịch sử. C.Mác và Ph.Ăngghen là những người đặt nền móng cho việc giải thích đạo đức từ quan điểm duy vật lịch sử. Trong *Nguồn gốc của gia đình, của chế độ tư hữu và của nhà nước,* Ph.Ăngghen chỉ ra rằng cùng với sự ra đời của chế độ tư hữu và phân hóa giai cấp, các quy tắc đạo đức biến đổi theo lợi ích của những lực lượng xã hội nhất

định. Cũng như pháp luật, chính trị, tôn giáo…, đạo đức phản ánh các quan hệ xã hội, nhất là quan hệ lợi ích và quan hệ giai cấp. Đạo đức vì vậy không đứng ngoài hiện thực, không "siêu lịch sử", mà mang dấu ấn của điều kiện kinh tế - xã hội và cấu trúc quyền lực của mỗi thời đại. Theo C.Mác và Ph.Ăngghen: "Nếu như lợi ích đúng đắn là nguyên tắc của toàn bộ đạo đức, thì do đó, cần ra sức làm cho lợi ích riêng của con người cá biệt phù hợp với lợi ích của toàn thể loài người" [108, tr.199-200]. Luận điểm này cho thấy: đạo đức vừa gắn với lợi ích, vừa hướng tới việc điều hòa lợi ích riêng với lợi ích chung. Do đó, trong xã hội có giai cấp, khó có thể tồn tại một nền đạo đức "trung lập" và "phi giai cấp" như một số học thuyết duy tâm hoặc tôn giáo thường trình bày.

Kế thừa và phát triển quan điểm của C.Mác và Ph.Ăngghen, V.I.Lênin nhấn mạnh tính thực tiễn - lịch sử của đạo đức cách mạng và vai trò của đạo đức trong tổ chức, đoàn kết và định hướng hành động xã hội. Trong *Đạo đức cộng sản chủ nghĩa*, V.I.Lênin khẳng định: "Đạo đức của chúng ta là từ những lợi ích của cuộc đấu tranh giai cấp của giai cấp vô sản mà ra" [106, tr.367]. Đạo đức, theo Lênin, không thể được giảng dạy như những mệnh lệnh trừu tượng tách rời đời sống, mà phải gắn với mục tiêu, lý tưởng và hoạt động thực tiễn của quần chúng. Người viết: "Đạo đức đó là những gì góp phần phá hủy xã hội cũ của bọn bóc lột và góp phần đoàn kết tất cả những người lao động…" [106, tr.369]. Cách hiểu này khẳng định chức năng xã hội của đạo đức: đạo đức không chỉ nhằm hoàn thiện cá nhân, mà còn là sức mạnh tinh thần định hướng hành động, củng cố tổ chức và thúc đẩy các phong trào xã hội tiến bộ.

Theo quan điểm chủ nghĩa Mác - Lênin: đạo đức vừa là hệ thống quan điểm, nguyên tắc, chuẩn mực điều chỉnh hành vi con người trong các quan hệ xã hội, vừa là một hiện tượng có tính lịch sử - xã hội, phản ánh điều kiện tồn tại của xã hội và lợi ích của các lực lượng xã hội nhất định. Đạo đức luôn biểu hiện ở hai bình diện gắn bó hữu cơ: một mặt là những chuẩn mực, giá trị được xã hội thừa nhận; mặt khác là sự hiện thực hóa những chuẩn mực đó trong hành vi ứng xử của cá nhân. Vì vậy, sự thống nhất giữa đạo đức xã hội và đạo đức cá nhân là điều kiện quan trọng để hình thành nền tảng văn hóa đạo đức bền vững.

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, đạo đức được xây dựng trên nền tảng chủ nghĩa Mác - Lênin, đồng thời kế thừa có chọn lọc các giá trị đạo đức truyền thống của dân tộc và tinh hoa văn hóa nhân loại. Đạo đức, theo Hồ Chí Minh, gắn chặt với lợi ích của

Nhân dân, của dân tộc và của nhân loại tiến bộ; nhấn mạnh tinh thần vì cái chung, chống chủ nghĩa cá nhân. Người viết: "Đạo đức cách mạng… đều một lòng, một dạ phục vụ lợi ích chung của giai cấp, của nhân dân… Đạo đức cách mạng là đạo đức tập thể…" [117, tr.90]. Đặc biệt, Hồ Chí Minh nhấn mạnh tính thực hành của đạo đức: đạo đức phải được thể hiện trong hành động cụ thể, thống nhất giữa nói và làm; nêu gương có ý nghĩa quyết định trong giáo dục đạo đức, nhất là đối với cán bộ, đảng viên: "Một tấm gương sống còn có giá trị hơn một trăm bài diễn văn tuyên truyền" [113]. Như vậy, đạo đức vừa là hệ giá trị - chuẩn mực, vừa là năng lực tự rèn luyện và biểu hiện cụ thể trong đời sống, công việc hàng ngày.

Từ những phân tích trên, có thể rút ra khái niệm đạo đức như sau: *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

Theo quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, đạo đức là một hình thái ý thức xã hội, phản ánh và điều chỉnh hành vi con người trong các quan hệ xã hội thông qua hệ thống các giá trị và chuẩn mực. Đạo đức không tồn tại như một phạm trù trừu tượng thuần túy, mà luôn gắn với những điều kiện lịch sử - xã hội cụ thể và với những lĩnh vực hoạt động xã hội nhất định. Vì vậy, trong những lĩnh vực có tính chất nghề nghiệp và trách nhiệm xã hội đặc thù, đạo đức thường được biểu hiện thành các dạng đạo đức chuyên biệt, tiêu biểu như đạo đức nghề nghiệp, ĐĐCV.

Từ góc độ triết học chính trị, công vụ là hoạt động nhân danh Nhà nước, gắn với việc thực thi quyền lực công và tổ chức thực hiện lợi ích chung của xã hội. Đặc thù của hoạt động công vụ nằm ở chỗ: chủ thể thực hiện công vụ, CBCC, không chỉ hành động với tư cách cá nhân, mà còn với tư cách người đại diện cho quyền lực nhà nước trong việc quản lý xã hội và cung ứng dịch vụ công. Do đó, mọi hành vi công vụ đều đặt trong mối quan hệ đa chiều: giữa cá nhân với Nhà nước, giữa CBCC với công dân, với tổ chức, với pháp luật và với lợi ích công cộng. Chính tính chất quyền lực - lợi ích đó làm cho công vụ luôn tiềm ẩn nguy cơ bị lạm dụng, tha hóa nếu thiếu cơ chế kiểm soát

hữu hiệu. Bên cạnh cơ chế kiểm soát bằng pháp luật và thiết chế tổ chức, cần có cơ chế điều chỉnh từ bên trong chủ thể và từ chuẩn mực xã hội; cơ chế ấy chính là ĐĐCV.

Đạo đức công vụ là một bộ phận của đạo đức xã hội, bao gồm hệ thống các giá trị, nguyên tắc và chuẩn mực đạo đức đặc thù trong hoạt động công vụ, có chức năng định hướng, điều chỉnh và đánh giá động cơ, thái độ và hành vi của các chủ thể công vụ. Chúng được thực hiện thông qua niềm tin cá nhân, truyền thống và sức mạnh của dư luận xã hội.

Về mặt cấu trúc, với tư cách là một dạng đạo đức chuyên biệt, ĐĐCV hàm chứa hệ thống giá trị định hướng hành vi của CBCC (phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân, liêm chính, công tâm…), đồng thời biểu hiện thành các nguyên tắc và chuẩn mực ứng xử trong thực thi nhiệm vụ công quyền. Trong hoạt động công vụ, điều chỉnh đạo đức không chỉ hướng tới hành vi bên ngoài, mà còn hướng tới động cơ và thái độ của chủ thể. Bởi lẽ, hành vi công vụ có thể "đúng quy trình" nhưng vẫn thiếu đạo đức nếu động cơ vụ lợi, thái độ vô cảm, hoặc nếu hành vi được thực hiện một cách đối phó. Vì vậy, ĐĐCV cần được nhận diện như một hệ thống chuẩn mực có khả năng định hướng, điều chỉnh và đánh giá không chỉ hành động mà cả động cơ và thái độ của CBCC.

Trong khuôn khổ Nhà nước pháp quyền XHCN, ĐĐCV có quan hệ mật thiết với pháp luật nhưng không đồng nhất với pháp luật. Pháp luật quy định những chuẩn mực tối thiểu, tạo ranh giới bắt buộc đối với hành vi công vụ và thiết lập chế tài xử lý vi phạm. Tuy nhiên, đời sống công vụ luôn xuất hiện những tình huống mà quy phạm pháp luật không thể bao quát hết, khi đó, ĐĐCV phát huy vai trò bổ trợ và điều chỉnh, tạo "hành lang mềm" định hướng việc sử dụng quyền lực công theo lợi ích chung, hạn chế sự tùy tiện và phòng ngừa tha hóa quyền lực.

Tiếp cận dưới góc độ triết học, đạo đức nói chung có tính lịch sử - xã hội và mang dấu ấn giai cấp; nó phản ánh những điều kiện tồn tại xã hội, quan hệ sản xuất và kiến trúc thượng tầng. Do đó, đạo đức nói chung, ĐĐCV nói riêng không phải một hệ chuẩn mực bất biến, mà vận động theo kiểu tổ chức quyền lực và mục tiêu phát triển của xã hội. Trong xã hội xã hội chủ nghĩa, quyền lực nhà nước thuộc về Nhân dân, hướng tới bảo đảm lợi ích của đa số và mục tiêu công bằng, tiến bộ xã hội. Vì vậy, ĐĐCV mang bản chất phụng sự Nhân dân, đặt lợi ích công lên trên lợi ích tư, nhấn mạnh trách nhiệm, liêm chính, công tâm, kỷ cương và tinh thần phục vụ.

Hồ Chí Minh tiếp tục làm sâu sắc nội hàm của ĐĐCV khi xác lập rõ quan niệm CBCC là "công bộc của dân", phải gắn bó với Nhân dân, tôn trọng Nhân dân và chịu sự giám sát của Nhân dân. Ở đây, ĐĐCV không chỉ là vấn đề đạo lý cá nhân, mà là nội dung chính trị - tư tưởng gắn với bản chất "của dân, do dân, vì dân" của Nhà nước. Quan niệm đó đồng thời khẳng định rằng ĐĐCV là điều kiện tinh thần quan trọng bảo đảm tính chính đáng của quyền lực nhà nước, bởi quyền lực chỉ thực sự chính đáng khi được thực thi vì lợi ích chung và trong sự kiểm soát của Nhân dân.

Từ những phân tích trên, có thể khái quát, đạo đức công vụ của cán bộ, công chức là hệ thống các giá trị, nguyên tắc và chuẩn mực đạo đức của đạo đức công vụ, được cụ thể hóa trong hoạt động thực thi nhiệm vụ, công vụ của cán bộ, công chức, nhằm định hướng, điều chỉnh nhận thức, thái độ, hành vi và cách ứng xử của họ, 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.

Cần phân biệt ĐĐCV của CBCC với một số khái niệm gần như đạo đức của CBCC, đạo đức nghề nghiệp và văn hóa công vụ. Đạo đức của CBCC là khái niệm có phạm vi rộng hơn, bao gồm phẩm chất đạo đức của họ trong đời sống chính trị, xã hội, gia đình, cộng đồng và trong quan hệ cá nhân. Trong khi đó, ĐĐCV của CBCC chỉ tập trung vào phương diện đạo đức gắn với việc thực hiện nhiệm vụ, sử dụng thẩm quyền, giải quyết quan hệ lợi ích và phục vụ Nhân dân trong môi trường công vụ.

ĐĐCV cũng không đồng nhất với đạo đức nghề nghiệp nói chung. Đạo đức nghề nghiệp là hệ thống chuẩn mực điều chỉnh hành vi của con người trong một lĩnh vực nghề nghiệp nhất định. ĐĐCV có thể được xem là một dạng đạo đức nghề nghiệp đặc thù trong khu vực công, nhưng điểm riêng của nó là gắn trực tiếp với quyền lực nhà nước, trách nhiệm công, lợi ích công và yêu cầu kiểm soát quyền lực. Do đó, ĐĐCV không chỉ đòi hỏi sự tận tâm, trách nhiệm và năng lực thực hiện nhiệm vụ, mà còn đặt ra yêu cầu liêm chính, công tâm, minh bạch, không vụ lợi và tôn trọng quyền, lợi ích hợp pháp của công dân.

ĐĐCV cũng cần được phân biệt với văn hóa công vụ. Văn hóa công vụ là khái niệm rộng hơn, phản ánh hệ giá trị, chuẩn mực, phong cách, lề lối làm việc, phương thức giao tiếp, môi trường tổ chức và các biểu hiện hành vi trong hoạt động công vụ. Trong cấu trúc đó, ĐĐCV là hạt nhân giá trị, giữ vai trò định hướng thái độ và hành vi

của chủ thể công vụ. Nếu văn hóa công vụ biểu hiện ở phong cách làm việc, kỷ luật hành chính, giao tiếp công sở, quan hệ với Nhân dân và môi trường tổ chức, thì ĐĐCV tập trung vào những yêu cầu chuẩn mực về cái đúng, cái tốt, cái phải làm trong thực thi quyền lực công.

Từ cách hiểu và sự phân biệt trên, ĐĐCV của CBCC được biểu hiện trên một số phương diện sau:

Thứ nhất, ĐĐCV của CBCC là hệ thống giá trị, nguyên tắc và chuẩn mực đạo đức đặc thù trong hoạt động công vụ. Hệ thống này bao gồm những giá trị cơ bản như phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân, liêm chính, công tâm, trách nhiệm, kỷ luật, khách quan, minh bạch và tôn trọng pháp luật… Các giá trị đó không tồn tại rời rạc, mà tạo thành chỉnh thể định hướng cho CBCC nhận thức đúng bổn phận, xác định đúng động cơ và lựa chọn hành vi phù hợp trong thực thi công vụ.

Thứ hai, ĐĐCV điều chỉnh cả nhận thức, thái độ, hành vi và cách ứng xử của CBCC. Đây là điểm cho thấy ĐĐCV không chỉ hướng tới biểu hiện bên ngoài của hành vi, mà còn hướng tới chiều sâu bên trong của chủ thể, bao gồm lương tâm, danh dự, ý thức trách nhiệm, niềm tin và sự tự giác. Trong thực tế, một hành vi công vụ có thể đúng quy trình nhưng vẫn thiếu đạo đức nếu xuất phát từ động cơ vụ lợi, thái độ vô cảm hoặc tinh thần đối phó. Vì vậy, ĐĐCV làm cho hành vi công vụ không chỉ hợp pháp, mà còn hợp đạo lý và phù hợp với yêu cầu phục vụ Nhân dân.

Thứ ba, ĐĐCV gắn với mối quan hệ giữa quyền lực và trách nhiệm. CBCC là những người được giao thẩm quyền trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, công vụ; vì vậy, quyền lực mà họ sử dụng không phải là đặc quyền cá nhân, mà là trách nhiệm xã hội được Nhà nước và Nhân dân ủy thác. Ở phương diện này, ĐĐCV giữ vai trò chuyển hóa quyền lực thành trách nhiệm, chức trách thành bổn phận, nhiệm vụ pháp lý thành yêu cầu đạo đức. Đây là nội dung có ý nghĩa đặc biệt trong phòng ngừa lạm quyền, quan liêu, vô trách nhiệm, tham nhũng, lợi ích nhóm và các biểu hiện lệch chuẩn trong hoạt động công vụ.

Thứ tư, ĐĐCV có quan hệ mật thiết với pháp luật. Pháp luật xác lập các giới hạn bắt buộc và chế tài xử lý vi phạm trong hoạt động công vụ; còn ĐĐCV điều chỉnh hành vi thông qua lương tâm, trách nhiệm, danh dự và sự tự giác của CBCC. Nếu pháp luật là giới hạn bên ngoài của hành vi công vụ, thì ĐĐCV là cơ chế điều chỉnh bên

trong, góp phần làm cho việc thực thi quyền lực công không chỉ đúng quy định, mà còn đúng mục đích và phù hợp với lợi ích chung.

Thứ năm, ĐĐCV hướng tới sự thống nhất giữa lợi ích của Nhà nước, xã hội và quyền, lợi ích hợp pháp của công dân. Mục tiêu của ĐĐCV không chỉ là hình thành phẩm chất tốt đẹp ở từng CBCC, mà còn bảo đảm cho hoạt động công vụ phục vụ đúng mục đích xã hội của nó. Trong quá trình thực thi công vụ, CBCC phải xử lý đúng đắn quan hệ giữa quyền lực và phục vụ, giữa kỷ cương và nhân văn, giữa lợi ích công và lợi ích chính đáng của công dân. Vì vậy, ĐĐCV góp phần bảo đảm tính chính đáng của quyền lực nhà nước và củng cố niềm tin của Nhân dân đối với nền công vụ.

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

Khái niệm "xây dựng" trong đời sống xã hội và tư tưởng không chỉ là hoạt động tạo lập một thực thể vật chất, mà là quá trình hình thành, củng cố và phát triển những giá trị, phẩm chất và cơ chế vận hành xã hội. Khi đặt trong lĩnh vực đạo đức, "xây dựng" hàm nghĩa là một quá trình có định hướng, có tổ chức, nhằm kiến tạo hệ thống giá trị và chuẩn mực phù hợp và làm cho các giá trị đó trở thành phổ biến, có khả năng chi phối hành vi và định hướng đời sống xã hội. Quan điểm này tương đồng với nhiều tiếp cận nghiên cứu gần đây như: Lê Văn Lợi và cộng sự cho rằng: "Xây dựng đạo đức xã hội là quá trình tạo lập hệ thống giá trị, chuẩn mực đạo đức nhằm điều chỉnh hành vi và định hướng hoàn thiện nhân cách con người" [107, tr.31]. Hoàng Chí Bảo nhấn mạnh: "Xây dựng đạo đức cán bộ, đảng viên là xây dựng hệ giá trị - nguyên tắc - chuẩn mực nhằm định hướng, điều chỉnh hành vi, phát huy mặt tích cực và loại bỏ mặt tiêu cực" [9, tr.3]. Ngô Thành Can cũng xác định: "Xây dựng đạo đức công chức là quá trình xây dựng hệ giá trị - nguyên tắc - chuẩn mực nhằm định hướng, điều chỉnh hành vi, hoàn thiện nhân cách trong thực thi công vụ" [38, tr.99]. Các nghiên cứu này cho thấy một điểm thống nhất: xây dựng đạo đức luôn là quá trình "tác động" có mục đích nhằm hình thành hệ chuẩn mực và chuyển hóa hệ chuẩn mực đó thành cơ chế điều chỉnh hành vi trong thực tiễn.

Trên cơ sở đó có thể khái quát, *xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam 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; lực lượng truyền thông và Nhân dân)), kết hợp với sự tự giác tu dưỡng, rèn luyện của cán bộ, công chức, nhằm hình thành, củng cố và phát triển hệ thống các giá trị, nguyên tắc và chuẩn mực đạo đức công vụ ở đội ngũ cán bộ,*

công chức, qua đó định hướng, điều chỉnh nhận thức, thái độ và hành vi của họ, bảo đảm thực thi quyền lực công đúng pháp luật, đúng mục đích, liêm chính, trách nhiệm, vì lợi ích công và quyền, lợi ích hợp pháp của Nhân dân.

Từ khái niệm trên có thể thấy, xây dựng ĐĐCV của CBCC trước hết là quá trình tác động có mục đích, có tổ chức, thể hiện tính chủ động và tính hệ thống, không phải sự vận động tự phát của đời sống đạo đức.

Mục tiêu của xây dựng ĐĐCV của CBCC là bảo đảm sự thống nhất giữa nhận thức, thái độ và hành vi trong thực thi công vụ. Khi các chuẩn mực ĐĐCV được nội tâm hóa và hiện thực hóa, CBCC sẽ thực hiện đúng chức trách, nhiệm vụ, tuân thủ pháp luật, tận tụy phục vụ Nhân dân, đề cao trách nhiệm, liêm chính, minh bạch và hiệu quả. Qua đó, xây dựng ĐĐCV góp phần xây dựng nền công vụ liêm chính, chuyên nghiệp, kỷ cương, hiện đại, đồng thời củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Nhà nước.

Quá trình xây dựng ĐĐCV có sự tham gia của nhiều chủ thể, từ các chủ thể lãnh đạo, quản lý, sử dụng CBCC đến các tổ chức chính trị - xã hội, truyền thông, Nhân dân và chính bản thân CBCC. Trong đó, các chủ thể bên ngoài giữ vai trò định hướng, tổ chức, kiểm tra, giám sát và tạo môi trường cho việc hình thành ĐĐCV; còn CBCC là chủ thể trực tiếp tiếp nhận, tự tu dưỡng, tự rèn luyện và hiện thực hóa các chuẩn mực ĐĐCV trong thực tiễn.

Nội dung cơ bản của quá trình xây dựng ĐĐCV của CBCC là hình thành, củng cố và phát triển hệ thống giá trị, nguyên tắc, chuẩn mực ĐĐCV. Các giá trị, nguyên tắc và chuẩn mực đó không chỉ có ý nghĩa định hướng nhận thức, thái độ của CBCC, mà còn điều chỉnh hành vi và cách ứng xử của họ trong thực thi công vụ. Vì vậy, xây dựng ĐĐCV không dừng lại ở việc nêu ra yêu cầu đạo đức, mà còn hướng tới sự chuyển hóa các yêu cầu ấy thành phẩm chất, niềm tin, trách nhiệm và hành vi công vụ cụ thể.

Để thực hiện được mục tiêu, các chủ thể xây dựng ĐĐCV của CBCC phải thông qua nhiều phương thức khác nhau, như xác lập chuẩn mực, giáo dục, bồi dưỡng, nêu gương, kiểm tra, giám sát, xử lý vi phạm và phát huy vai trò tự rèn luyện của CBCC. Các phương thức này có quan hệ bổ sung cho nhau, nhằm tạo ra sự thống nhất giữa tác động từ bên ngoài và quá trình tự điều chỉnh từ bên trong của chủ thể thực thi công vụ.

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. Thông qua việc đề ra đường lối, chủ trương về xây dựng đội ngũ CBCC "vừa hồng, vừa chuyên", Đảng xác lập những chuẩn mực cơ bản của ĐĐCV như trung thành với Tổ quốc, tận tụy phục vụ nhân dân, liêm chính trong thực thi quyền lực, trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ và đặt lợi ích công lên trên lợi ích cá nhân. Đồng thời, Đảng lãnh đạo công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, rèn luyện phẩm chất đạo đức, kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm, qua đó bảo đảm các chuẩn mực ĐĐCV không chỉ được xác lập trên phương diện nhận thức, mà còn được hiện thực hóa trong thực tiễn xây dựng và quản lý đội ngũ CBCC.

Hai là, chủ thể quản lý là Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam**.** Trong quá trình xây dựng ĐĐCV của CBCC, Nhà nước giữ vai trò chủ thể quản lý thống nhất, có chức năng thể chế hóa các định hướng chính trị, giá trị đạo đức và yêu cầu công vụ thành hệ thống quy phạm pháp luật, cơ chế quản lý và thiết chế kiểm soát quyền lực. Trên cơ sở đường lối, chủ trương của Đảng, 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. Nhờ đó, ĐĐCV không chỉ tồn tại như một hệ chuẩn mực mang tính chính trị, đạo đức, mà còn được pháp lý hóa, trở thành căn cứ bắt buộc để điều chỉnh hành vi của CBCC trong hoạt động công vụ.

Vai trò quản lý của Nhà nước được thực hiện thông qua hệ thống các cơ quan nhà nước có thẩm quyền, với sự phân công theo các chức năng lập pháp, hành pháp và tư pháp. Quốc hội là cơ quan thực hiện quyền lập pháp, có vai trò xác lập cơ sở pháp lý cho việc xây dựng, thực hiện và bảo đảm ĐĐCV trong đời sống nhà nước. Chính phủ, các bộ, cơ quan ngang bộ và chính quyền địa phương các cấp giữ vai trò ban hành, hướng dẫn và tổ chức thực hiện các cơ chế quản lý CBCC trên phạm vi toàn bộ nền

hành chính, bao gồm tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật và quản lý trách nhiệm trong thực thi công vụ. Cùng với đó, thông qua hoạt động thanh tra, kiểm tra, kiểm toán, kiểm sát và xét xử, Nhà nước bảo đảm tính nghiêm minh của trật tự công vụ, kiểm soát việc thực thi quyền lực, phát hiện và xử lý các hành vi vi phạm. Vì vậy, điểm nhấn trong vai trò của Nhà nước là thiết lập khuôn khổ pháp lý, cơ chế quản lý thống nhất và trật tự pháp quyền để các chuẩn mực ĐĐCV được thực hiện nghiêm túc trong thực tiễn.

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 chuyển hóa các yêu cầu về ĐĐCV vào môi trường công vụ cụ thể. Đây là cấp độ tác động gần nhất đến hành vi đạo đức hằng ngày của CBCC, nơi các chuẩn mực chung được cụ thể hóa thành lề lối làm việc, văn hóa ứng xử, trách nhiệm thực thi nhiệm vụ, ý thức phục vụ nhân dân và thái độ chấp hành kỷ luật, kỷ cương trong từng cơ quan, đơn vị.

Vai trò của các cơ quan, tổ chức sử dụng CBCC thể hiện ở việc tổ chức, quản lý, giáo dục, rèn luyện và kiểm soát hành vi ĐĐCV trong thực tiễn hoạt động thường xuyên. Các cơ quan, tổ chức này có trách nhiệm xây dựng môi trường công vụ lành mạnh, hình thành văn hóa công sở chuẩn mực, phân công nhiệm vụ rõ ràng, xác định trách nhiệm cá nhân, duy trì hoạt động kiểm tra, đánh giá thường xuyên và kịp thời uốn nắn những biểu hiện lệch chuẩn. Đặc biệt, vai trò nêu gương của người đứng đầu có ý nghĩa quan trọng, bởi phẩm chất đạo đức, phong cách lãnh đạo, tinh thần trách nhiệm, sự liêm chính và thái độ phục vụ của người đứng đầu có tác động trực tiếp đến bầu không khí đạo đức và chuẩn mực hành vi trong cơ quan, đơn vị. Thông qua hoạt động quản lý, giáo dục, kiểm tra, đánh giá và nêu gương trong môi trường công vụ cụ thể, các cơ quan, tổ chức sử dụng CBCC góp phần chuyển hóa các chuẩn mực ĐĐCV từ định hướng chính trị và quy định pháp lý thành phẩm chất, thái độ và hành vi thường xuyên của đội ngũ CBCC.

Bốn là, bản thân cán bộ, công chức. CBCC vừa là đối tượng chịu sự lãnh đạo, quản lý, giáo dục và giám sát, vừa là chủ thể trung tâm trực tiếp thực hành và tự rèn luyện ĐĐCV. Các giá trị, nguyên tắc và chuẩn mực ĐĐCV chỉ có thể trở thành phẩm chất bền vững khi được mỗi CBCC tự giác tiếp nhận, chuyển hóa thành nhận thức, niềm tin, thái độ và hành vi cụ thể trong quá trình thực thi công vụ.

Vai trò chủ thể của CBCC thể hiện trước hết ở ý thức tự tu dưỡng, tự điều chỉnh và tự chịu trách nhiệm đối với hành vi công vụ của mình. Mỗi CBCC cần thường xuyên nâng cao nhận thức chính trị, ý thức pháp luật, trình độ chuyên môn và năng lực ứng xử đạo đức trong thực tiễn công vụ; đồng thời giữ gìn phẩm chất liêm chính, khách quan, công tâm, tận tụy phục vụ Nhân dân. Bên cạnh đó, CBCC phải chủ động đấu tranh với các biểu hiện tiêu cực, tham nhũng, quan liêu, vô cảm, lạm dụng quyền lực và những hành vi trái với chuẩn mực công vụ. Vì vậy, sự tự giác của CBCC là yếu tố bên trong có ý nghĩa quyết định đối với tính ổn định và bền vững của ĐĐCV. Nếu thiếu sự tự giác ấy, các tác động từ bên ngoài như giáo dục, quản lý, kiểm tra, giám sát khó có thể chuyển hóa thành phẩm chất đạo đức và hành vi công vụ chuẩn mực.

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. Đây là nhóm chủ thể có vai trò quan trọng trong việc bảo đảm tính công khai, minh bạch, liêm chính và trách nhiệm giải trình trong hoạt động công vụ. Nếu các chủ thể lãnh đạo, quản lý và sử dụng CBCC tác động chủ yếu từ bên trong hệ thống chính trị - hành chính, thì các chủ thể giám sát và phản biện xã hội tạo nên cơ chế kiểm soát từ phía xã hội, góp phần làm cho việc thực hiện ĐĐCV không chỉ là yêu cầu nội bộ của bộ máy công quyền, mà còn là trách nhiệm trước Nhân dân và cộng đồng xã hội.

Ở nhóm chủ thể này, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam giữ vai trò nòng cốt trong tập hợp, phát huy quyền làm chủ của Nhân dân, tổ chức giám sát, phản biện xã hội, tham gia góp ý xây dựng chính sách, pháp luật và phản ánh ý kiến, nguyện vọng của Nhân dân đối với hoạt động của đội ngũ CBCC. Các tổ chức chính trị - xã hội góp phần mở rộng kênh giám sát, phản ánh những vấn đề phát sinh trong thực tiễn công vụ từ các nhóm xã hội khác nhau. Cơ quan báo chí, truyền thông là kênh thông tin quan trọng trong phát hiện, phản ánh, đấu tranh với những biểu hiện tiêu cực, thiếu trách nhiệm, quan liêu, tham nhũng; đồng thời góp phần lan tỏa các giá trị liêm chính, trách nhiệm, tận tụy và phục vụ Nhân dân. Nhân dân vừa là đối tượng phục vụ của nền công vụ, vừa là chủ thể trực tiếp đánh giá, phản ánh và giám sát hành vi công vụ từ thực tiễn đời sống. Thông qua ý kiến, kiến nghị, phản ánh, khiếu nại, tố cáo và sự đánh giá đối với thái độ, trách nhiệm, hiệu quả phục vụ của CBCC, Nhân dân tạo nên sức ép xã hội tích cực, buộc hoạt động công vụ phải hướng tới các chuẩn mực liêm chính, minh bạch, trách nhiệm và phục vụ.

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

Trên cơ sở kế thừa truyền thống văn hóa và đạo đức dân tộc, quán triệt quan điểm của Hồ Chí Minh về ĐĐCV, tổng kết các quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam, pháp luật hiện hành, tiêu biểu là *Quy định 144-QĐ/TW của BCHTW,* ngày 9/05/2024 *Về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới* và *Luật Cán bộ, công chức, Luật số 80/2025/QH15* đã chỉ rõ những chuẩn mực đạo đức công vụ cốt lõi cần có của cán bộ, công chức. Đồng thời tiếp thu những yêu cầu mới của quản trị quốc gia hiện đại, theo tác giả luận án, các chuẩn mực cần xây dựng đối với CBCC ở Việt Nam hiện nay bao gồm:

Thứ nhất, trung thành với Tổ quốc, tôn trọng và tận tụy phục vụ Nhân dân.

Thứ hai, thực hiện cần, kiệm, liêm, chính; chí công vô tư trong thực thi công vụ.

Thứ ba, chuyên nghiệp, trách nhiệm, hướng tới hiệu quả trong thực thi công vụ.

Thứ tư, đoàn kết, kỷ luật, giữ vững kỷ cương trong thi hành công vụ.

Thứ năm, có tinh thần đổi mới, sáng tạo, chủ động hội nhập quốc tế.

Thứ sáu, gương mẫu trong công việc và cuộc sống; thường xuyên tu dưỡng, học tập suốt đời để nâng cao phẩm chất, năng lực và uy tín.

Ngoài những chuẩn mực đạo đức trên trong thực thi công vụ CBCC phải tuyệt đối thực hiện những quy định về hành vi CBCC không được làm.

Những chuẩn mực này có thể coi là cơ sở, tiêu chí đánh giá ĐĐCV của CBCC trong thực thi công vụ ở Việt Nam. Mức độ thực hiện các chuẩn mực này phản ánh hiệu quả của quá trình xây dựng ĐĐCV của CBCC.

Trên cơ sở đó, nội dung cơ bản trong xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay bao gồm:

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

Trong hệ giá trị ĐĐCV của CBCC, trung thành với Tổ quốc, tôn trọng và tận tụy phục vụ Nhân dân là phẩm chất đầu tiên và quan trọng nhất của người thực thi công vụ nói chung và của CBCC nói riêng, là yêu cầu về mặt đạo đức mà mọi quốc gia trong mọi thời đại đều đặt ra. Chuẩn mực này xác lập "mục đích" cho toàn bộ hoạt động công vụ. Xét về bản chất, công vụ là hoạt động nhân danh Nhà nước, gắn với việc thực

thi quyền lực công và bảo đảm lợi ích công. Vì vậy, nếu thiếu nền tảng trung thành và phụng sự Nhân dân thì quyền lực công rất dễ bị lệch chuẩn, bị biến dạng thành công cụ phục vụ lợi ích cá nhân, cục bộ hoặc lợi ích nhóm.

Xây dựng lòng trung thành với Tổ quốc, tôn trọng và tận tụy phục vụ Nhân dân trong thực thi công vụ mang tính chính trị - xã hội vì mọi hoạt động công vụ đều hướng tới một nhiệm vụ chính trị nhất định, không có hoạt động công vụ nào lại không mang nội dung chính trị. Do đó, một trong những phẩm chất đạo đức không thể thiếu của những người phục vụ cho nhà nước vào bất kỳ thời đại nào, trong bất kỳ chính thể nào đều phải Trung thành với Tổ quốc với chính thể mà mình phục vụ.

Ở Việt Nam, xây dựng lòng trung thành với Tổ quốc, tôn trọng và tận tụy phục vụ Nhân dân trong thực thi công vụ vừa mang ý nghĩa truyền thống vừa có tính chính trị và pháp lý trong bối cảnh hiện đại. Sắc lệnh số 76/SL ngày 20/05/1950 về việc ban hành Quy chế Công chức do Chủ tịch nước Việt Nam Dân chủ cộng hoà ban hành đã nhấn mạnh yêu cầu công chức "phải phục vụ nhân dân, trung thành với Chính phủ", thể hiện quan niệm nhất quán rằng ĐĐCV trước hết là đạo đức phụng sự và đạo đức trung thành với mục tiêu chính trị - xã hội của Nhà nước. Đến giai đoạn hiện nay, Quy định số 144-QĐ/TW ngày 09/5/2024 của Bộ Chính trị tiếp tục đặt phẩm chất này ở vị trí mở đầu, khẳng định yêu cầu yêu nước, tôn trọng Nhân dân và trung thành tuyệt đối với Đảng, với Tổ quốc, đồng thời nhấn mạnh nguyên tắc đặt lợi ích quốc gia - dân tộc, lợi ích chung của Đảng, Nhà nước và Nhân dân lên trên hết [16].

"Trung thành" trong ĐĐCV không dừng ở sự gắn bó cảm tính, mà là sự kiên định về tư tưởng, nhận thức và hành động đối với mục tiêu, lý tưởng của Đảng, lợi ích tối cao của quốc gia - dân tộc và quyền, lợi ích hợp pháp của Nhân dân. Trung thành với Tổ quốc được biểu hiện ở việc đặt lợi ích quốc gia - dân tộc lên trên hết, sẵn sàng cống hiến vì sự nghiệp xây dựng và bảo vệ đất nước. Trung thành với Đảng là sự kiên định nền tảng tư tưởng, giữ vững lập trường, không dao động trước cám dỗ vật chất hay tác động tiêu cực. Trung thành với Nhân dân là sự tự giác lấy nguyện vọng, quyền và lợi ích chính đáng của Nhân dân làm trung tâm trong quyết định và hành vi công vụ, đây cũng là biểu hiện cụ thể của tinh thần dân chủ xã hội chủ nghĩa, khẳng định Nhân dân là chủ thể quyền lực.

Chính vì vậy, tôn trọng và tận tụy phục vụ Nhân dân là sự cụ thể hóa trực tiếp

của phẩm chất trung thành trong đời sống công vụ. Hiến pháp năm 2013 xác lập nguyên tắc nền tảng: "tất cả quyền lực nhà nước thuộc về Nhân dân" (Điều 2) và Nhà nước có trách nhiệm "công nhận, tôn trọng, bảo vệ và bảo đảm quyền con người, quyền công dân" (Điều 3) [133]. Từ đó, trách nhiệm cao nhất của CBCC là tôn trọng nhân dân, gần dân, hiểu dân, lắng nghe, chịu sự giám sát và giải trình trước nhân dân.

Sự tận tụy trong phục vụ thể hiện ở thái độ trách nhiệm cao nhất, coi công việc của nhân dân như công việc của chính mình, giải quyết công việc công minh, kịp thời khách quan, đúng pháp luật. Một công chức tận tụy sẽ tránh được thói quan liêu, cửa quyền, hách dịch - những căn bệnh làm xói mòn lòng tin của nhân dân vào bộ máy công quyền. Ngược lại, khi công chức tận tâm phục vụ, họ không chỉ hoàn thành nhiệm vụ mà còn củng cố, bồi đắp mối quan hệ máu thịt giữa Đảng, Nhà nước và Nhân dân

Tóm lại, xây dựng lòng "trung thành với Tổ quốc, tôn trọng và tận tụy phục vụ Nhân dân" vừa có cơ sở chính trị - pháp lý vững chắc, vừa có ý nghĩa quyết định trong đối với ĐĐCV: nó thiết lập hệ giá trị định hướng, quy định nguyên tắc ưu tiên lợi ích công và cung cấp tiêu chuẩn đánh giá hành vi công vụ, làm nền tảng để hình thành đội ngũ CBCC liêm chính, chuyên nghiệp, phụng sự Tổ quốc và phục vụ Nhân dân, phù hợp bản chất Nhà nước "của dân, do dân, vì dân" ở Việt Nam hiện nay

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

Trong hệ chuẩn mực ĐĐCV, "cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư" giữ vị trí cốt lõi bởi đây là nhóm phẩm chất trực tiếp hình thành "hàng rào đạo đức" ngăn ngừa sự lệch chuẩn trong sử dụng quyền lực công. Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định "cần, kiệm, liêm, chính" là nền tảng của đời sống mới, thiếu một đức thì không thành người [116, tr.117]. Các chuẩn mực này hội tụ những giá trị đạo đức truyền thống của dân tộc, kết hợp với yêu cầu của nền công vụ hiện đại, trở thành "hệ giá trị cốt lõi" để xây dựng đội ngũ CBCC liêm chính, tận tụy, phục vụ nhân dân.

Thứ nhất, "Cần". Trong công vụ, "cần" không chỉ đơn thuần là làm việc nhiều giờ, mà quan trọng hơn là làm việc có kế hoạch, khoa học, biết sắp xếp thời gian hợp lý, chủ động giải quyết công việc đúng hạn. Một người CBCC có phẩm chất "cần" là người kiên trì, tận tâm trong công việc, không trì hoãn, không đùn đẩy trách nhiệm. Sự cần cù, tận tụy không chỉ nâng cao hiệu suất công việc mà còn góp phần chống lại căn

bệnh quan liêu, lười biếng, vốn là "kẻ thù" nguy hiểm của nền hành chính. Trong bối cảnh hiện nay, "cần" đòi hỏi CBCC phải biết ứng dụng công nghệ, khai thác dữ liệu số, làm việc nhóm liên ngành để nâng cao năng suất. Như vậy, "cần" vừa là sự tận tụy, vừa là năng lực làm việc hiện đại, gắn với quản trị số và hội nhập quốc tế.

Thứ hai, "Kiệm", là tiết kiệm, thể hiện ở việc sử dụng hợp lý, hiệu quả mọi nguồn lực, từ thời gian, ngân sách đến tài sản công. Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh: "Kiệm là tiết kiệm sức lao động, thì giờ, tiền của của dân, của nước, của bản thân mình; tiết kiệm từ cái to đến cái nhỏ. Không xa xỉ, hoang phí, không bừa bãi" [116, tr.119]. Đối với CBCC, "kiệm" là ý thức không phô trương, hình thức; không lãng phí ngân sách nhà nước; không sử dụng tài sản công vào mục đích riêng. Đặc biệt, trong bối cảnh ngân sách nhà nước còn hạn hẹp, "kiệm" càng trở nên cần thiết. Việc thực hành tiết kiệm gắn với quản trị công hiện đại, áp dụng công nghệ thông tin, chính phủ điện tử, chuyển đổi số để cắt giảm thủ tục, giảm chi phí xã hội. "Kiệm" còn mở rộng thành tiết kiệm tài nguyên thiên nhiên, bảo vệ môi trường, bảo đảm phát triển bền vững - vấn đề cấp bách của thế kỷ XXI.

Thứ ba, "Liêm" và "Chính" là hai chuẩn mực trụ cột trực tiếp chống lại nguy cơ tha hóa quyền lực. "Liêm" là trong sạch, không tham lam, không vụ lợi: không nhận hối lộ, không tham ô, không trục lợi từ chức vụ, đồng thời gắn với minh bạch và trách nhiệm giải trình trong quyết định công vụ. Trong môi trường số, "liêm" còn đòi hỏi không lợi dụng dữ liệu, không khai thác trái phép thông tin công dân để trục lợi. "Chính" là ngay thẳng, công tâm, minh bạch, tức giải quyết công việc một cách khách quan, tuân thủ pháp luật, không nể nang, không thiên vị, không để quan hệ cá nhân hay lợi ích nhóm chi phối. Đây là điều kiện đạo đức để bảo đảm công bằng xã hội và duy trì niềm tin của Nhân dân đối với bộ máy công quyền. Trên phạm vi quốc tế, "liêm chính" được xem là chuẩn mực chung của công chức trong thực thi công vụ. Chẳng hạn khối các nước có nền kinh tế phát triển (OECD) khuyến nghị công chức "không thiên vị, đúng pháp luật, liêm chính, trung thực, khách quan" [90, tr.325].

Như vậy, liêm chính là phẩm chất đặc biệt cần thiết của đội ngũ cán bộ, công chức. Vì CBCC là những người được giao thực thi quyền lực công. Mỗi quyết định, hành vi công vụ của họ có thể tác động trực tiếp đến quyền lợi, đời sống của Nhân dân và lợi ích chung của xã hội. Vì vậy, liêm chính là điều kiện để bảo đảm sự công bằng,

minh bạch và đúng đắn trong hoạt động công vụ. Đại hội Đảng lần thứ XIV đã đặt ra yêu cầu phải: "coi liêm chính là nền tảng của đạo đức công vụ" [69,tr.35].

Thứ tư, "Chí công vô tư", là hành động vì lợi ích chung, không thiên vị, không tư lợi. Đối với CBCC, chí công vô tư đồng nghĩa với việc hành động minh bạch, khách quan, không vì tình cảm cá nhân hay sự tác động từ bên ngoài mà làm trái pháp luật hay lợi ích chung. Đây là "nguyên tắc vàng" bảo đảm cho mọi quyết định hành chính được thực hiện một cách công bằng, khách quan, tránh thiên vị, bè phái.

Trong bối cảnh đa dạng lợi ích xã hội như hiện nay "chí công vô tư" còn thể hiện ở chỗ CBCC biết dung hòa, cân đối các nhóm lợi ích khác nhau, đảm bảo công bằng xã hội. Trên phạm vi toàn cầu, chí công vô tư còn gắn với trách nhiệm quốc tế, nhất là trong ứng xử với các vấn đề toàn cầu như biến đổi khí hậu, môi trường, an ninh phi truyền thống.

Như vậy, cần, kiệm bảo đảm hiệu quả và sử dụng hợp lý nguồn lực; liêm, chính tạo "bức tường" chống tham nhũng, lãng phí và tùy tiện; chí công vô tư bảo đảm công bằng, khách quan trong công vụ. Năm yếu tố này thống nhất, bổ sung cho nhau, tạo thành lõi đạo đức của chủ thể công vụ. Thiếu một trong các yếu tố đó, hệ chuẩn mực ĐĐCV sẽ khuyết thiếu, và quyền lực công dễ bị lệch chuẩn, thậm chí bị công cụ hóa vì lợi ích riêng. Do đó, xây dựng chuẩn mực "cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư" trong thực thi công vụ là yêu cầu tất yếu để hình thành đội ngũ CBCC liêm chính, tận tụy, phục vụ Nhân dân trong bối cảnh Việt Nam hiện nay.

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

Tinh thần đổi mới, sáng tạo, chủ động hội nhập quốc tế là chuẩn mực phản ánh những yêu cầu mới của nền công vụ trong bối cảnh Việt Nam đang phát triển nhanh chóng, hội nhập sâu rộng và chuyển đổi mạnh mẽ.

Xét về bản chất, công vụ là hoạt động nhân danh Nhà nước, gắn với việc tổ chức thực hiện đường lối, chính sách, pháp luật và phục vụ lợi ích công. Trong điều kiện hiện nay, hoạt động công vụ không chỉ đòi hỏi CBCC thực hiện đúng quy định, đúng quy trình, mà còn phải biết chủ động cải tiến phương pháp làm việc, nâng cao chất lượng tham mưu, quản lý và phục vụ Nhân dân. Nếu thiếu tinh thần đổi mới, CBCC dễ rơi vào lối làm việc máy móc, thụ động, bằng lòng với kinh nghiệm cũ, từ đó làm giảm hiệu lực, hiệu quả của nền công vụ. Cho nên, đổi mới và sáng tạo không chỉ

là yêu cầu về năng lực chuyên môn, mà còn là biểu hiện của trách nhiệm đạo đức trong thực thi công vụ.

Chuẩn mực này càng trở nên cần thiết trước yêu cầu cải cách hành chính, xây dựng Chính phủ số, phát triển kinh tế số, xã hội số và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Những biến đổi đó đặt CBCC trước nhiều vấn đề mới, phức tạp, đòi hỏi khả năng thích ứng, tư duy mở và năng lực giải quyết vấn đề trên cơ sở pháp luật, khoa học và thực tiễn. Một nền công vụ hiện đại không thể vận hành hiệu quả nếu đội ngũ thực thi công vụ thiếu tinh thần học hỏi, chậm tiếp cận công nghệ, ngại thay đổi hoặc sợ trách nhiệm. Do đó, xây dựng tinh thần đổi mới, sáng tạo chính là góp phần khắc phục tình trạng trì trệ, bảo thủ, hình thức trong hoạt động công vụ.

Cùng với đó, chủ động hội nhập quốc tế là yêu cầu tất yếu đối với CBCC trong bối cảnh Việt Nam tham gia ngày càng sâu vào đời sống khu vực và thế giới. Hội nhập quốc tế không chỉ đòi hỏi kiến thức, kỹ năng, ngoại ngữ, mà quan trọng hơn là năng lực tiếp nhận có chọn lọc các giá trị tiến bộ, kinh nghiệm quản trị hiện đại và chuẩn mực công vụ phù hợp với điều kiện Việt Nam. Chủ động hội nhập giúp CBCC vượt qua tư duy khép kín, cục bộ, đồng thời nâng cao năng lực so sánh, hợp tác và xử lý các vấn đề công vụ có yếu tố quốc tế.

Tinh thần đổi mới, sáng tạo, hội nhập quốc tế trong thực thi công vụ góp phần mở rộng nội dung của ĐĐCV trong thời kỳ mới. ĐĐCV không chỉ được đánh giá ở việc CBCC không tham nhũng, không vi phạm kỷ luật, không gây phiền hà cho Nhân dân, mà còn ở tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám đổi mới và dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Một CBCC có ĐĐCV phải là người không ngừng học tập, tự hoàn thiện, chủ động thích ứng với yêu cầu mới và biết đặt sự phát triển của cơ quan, của nền công vụ và của đất nước lên trên sự an toàn, trì trệ của bản thân.

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

Công vụ là hoạt động mang tính tổ chức cao, đòi hỏi sự phối hợp liên tục giữa các cá nhân, các bộ phận, các cơ quan, tổ chức trong một chỉnh thể quyền lực và trách nhiệm. Cho nên, đoàn kết, kỷ luật, kỷ cương là chuẩn mực cần thiết đảm bảo tính thống nhất và hiệu lực của hoạt động công vụ. Nếu thiếu đoàn kết, bộ máy dễ rơi vào cục bộ, bè phái, làm suy yếu sức mạnh tập thể.Nếu thiếu kỷ luật, kỷ cương, hoạt động công vụ dễ bị tùy tiện, đùn đẩy, né tránh trách nhiệm, dẫn đến suy giảm hiệu quả quản lý và làm gia tăng chi phí xã hội.

Đoàn kết trong công vụ không chỉ là sự "hòa thuận", mà còn là sự thống nhất vì mục tiêu chung, dựa trên nguyên tắc tôn trọng chức năng, phối hợp trách nhiệm và đặt lợi ích công lên trên lợi ích bộ phận. Kỷ luật và kỷ cương thể hiện yêu cầu tuân thủ trật tự công vụ, quy trình, thời hạn, chuẩn mực nghề nghiệp và trách nhiệm giải trình; từ đó tạo ra môi trường công vụ ổn định, minh bạch và dự đoán được. Đây là điều kiện để các quyết định công vụ được thực hiện nhất quán, hạn chế tình trạng "trên nóng dưới lạnh" hoặc "quy định một đằng làm một nẻo".

Xây dựng tinh thần đoàn kết, kỷ luật, kỷ cương trong thực thi công vụ cho CBCC cần thiết để gắn đạo đức cá nhân với đạo đức tổ chức. Trong nhiều trường hợp, sự lệch chuẩn đạo đức không biểu hiện ở hành vi cá nhân đơn lẻ, mà ở sự buông lỏng kỷ cương, ở văn hóa đùn đẩy, né tránh hoặc thỏa hiệp tập thể. Khi đoàn kết và kỷ cương được xây dựng như một chuẩn mực ĐĐCV, CBCC không chỉ chịu ràng buộc bởi quy định, mà còn chịu ràng buộc bởi trách nhiệm đạo đức đối với tập thể và đối với hiệu quả chung của công vụ.

Do đó, đoàn kết, kỷ luật, kỷ cương vừa là giá trị tổ chức (tôn trọng mục tiêu chung), vừa là nguyên tắc hành xử (tuân thủ và phối hợp), đồng thời là tiêu chuẩn đánh giá thực tiễn (mức độ trách nhiệm, tính đúng hạn, tính nhất quán và tinh thần hợp tác trong công vụ). Xây dựng tinh thần đoàn kết, kỷ luật, kỷ cương trong thực thi công vụ cho CBCC là điều kiện quan trọng để nền công vụ vận hành thông suốt, chuyên nghiệp và hiệu quả.

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

ĐĐCV không phải là trạng thái đạt được một lần, mà là quá trình rèn luyện liên tục gắn với sự phát triển nhân cách và năng lực của CBCC. Vì vậy, gương mẫu trong công việc và cuộc sống, tu dưỡng, học tập suốt đời là chuẩn mực cần thiết để bảo đảm tính bền vững của ĐĐCV và uy tín của chủ thể công vụ trong xã hội. Nếu thiếu chuẩn mực này, ĐĐCV dễ trở thành khẩu hiệu, thiếu chiều sâu nội tâm và thiếu sức bền trước những biến động, cám dỗ của đời sống xã hội.

Trước hết, gương mẫu là sự thống nhất giữa lời nói và việc làm, giữa trách nhiệm công vụ và tư cách công dân. Trong quan hệ với xã hội, hình ảnh CBCC không chỉ được đánh giá trong giờ hành chính, mà còn trong cách ứng xử đời thường. Vì vậy, tính gương mẫu có chức năng củng cố niềm tin xã hội và nâng cao uy tín của bộ máy

công quyền. Đồng thời, chuẩn mực này hàm chứa nguyên tắc tự tu dưỡng: chủ thể công vụ phải tự giác rèn luyện để kiểm soát động cơ, giữ gìn liêm chính, nâng cao năng lực chuyên môn, qua đó đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của quản trị hiện đại.

"Học tập suốt đời" trong ĐĐCV không chỉ là tích lũy tri thức, mà còn là thái độ đạo đức đối với công việc: tôn trọng chuẩn mực nghề nghiệp, không tự mãn, sẵn sàng cập nhật phương pháp mới, nâng cao năng lực phục vụ. Do đó, học tập suốt đời trở thành điều kiện để duy trì tính chuyên nghiệp và năng lực thực thi công vụ.

Vì vậy, xây dựng đức tính gương mẫu trong công việc và cuộc sống, tu dưỡng, học tập suốt đời trong thực thi công vụ cho CBCC vừa xác lập giá trị về uy tín và trách nhiệm xã hội của chủ thể công vụ, vừa đặt ra nguyên tắc tự rèn luyện bền bỉ, đồng thời là tiêu chuẩn đánh giá mức độ trưởng thành đạo đức và chuyên nghiệp của CBCC. Đây là chuẩn mực "kết" giúp hệ chuẩn mực ĐĐCV vận hành ổn định và phát triển theo chiều sâu.

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

Đây là chuẩn mực đòi hỏi CBCC thực thi công vụ với tác phong nghiêm túc, phương pháp làm việc khoa học, ý thức trách nhiệm cao và luôn hướng đến chất lượng, tiến độ, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Thực chất nó thể hiện thống nhất giữa năng lực nghề nghiệp và đạo đức của CBCC. Năng lực nghề nghiệp là điều kiện để hiện thực hóa các chuẩn mực đạo đức trong thực tiễn.

Trước hết, ĐĐCV không chỉ bao hàm các phẩm chất như trung thực, liêm chính, tận tụy mà còn đòi hỏi khả năng thực hiện nhiệm vụ một cách đúng đắn và đạt kết quả. Nếu CBCC có phẩm chất tốt nhưng thiếu năng lực chuyên môn, giải quyết công việc chậm trễ, sai sót hoặc kém hiệu quả, thì vẫn ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người dân, tổ chức. Một CBCC có chuyên môn vững vàng, kỹ năng thành thạo, hiểu biết pháp luật đầy đủ sẽ xử lý công việc đúng quy định, kịp thời và chính xác, qua đó thể hiện tinh thần trách nhiệm và sự tôn trọng đối với người dân, tổ chức. Vì vậy, năng lực nghề nghiệp chính là điều kiện để các giá trị đạo đức được cụ thể hóa trong thực tiễn công vụ.

Tính chuyên nghiệp giúp bảo đảm việc thực thi công vụ dựa trên nguyên tắc,

quy trình và pháp luật, hạn chế sự tùy tiện, cảm tính. Khi CBCC làm việc có chuẩn mực, đúng chức trách, đúng thẩm quyền, họ thể hiện sự tôn trọng kỷ cương, trách nhiệm và danh dự nghề nghiệp. Tính chuyên nghiệp góp phần phòng ngừa vi phạm ĐĐCV. Khi quy trình làm việc rõ ràng, chuẩn mực hành vi được xác lập, thái độ phục vụ văn minh, khách quan được duy trì ổn định, thì nguy cơ tùy tiện, những nhiễu, cảm tính trong giải quyết công việc sẽ giảm đi. Chuyên nghiệp tạo ra thói quen làm việc dựa trên nguyên tắc và pháp luật, hạn chế sự chi phối của lợi ích cá nhân hoặc quan hệ riêng. Đây là biểu hiện cụ thể của ĐĐCV trong môi trường hành chính hiện đại.

Hiệu quả trong công việc cũng là một yêu cầu đạo đức, là thước đo gắn liền với trách nhiệm đạo đức. CBCC không chỉ cần làm đúng mà còn phải làm tốt, đem lại giá trị thực chất cho xã hội. Hiệu quả trong thực thi nhiệm vụ thể hiện sự tận tâm, ý thức tiết kiệm thời gian, nguồn lực công và tôn trọng quyền lợi của người dân. Ngược lại, tình trạng trì trệ, thiếu năng lực, giải quyết công việc chậm trễ cũng có thể bị xem là biểu hiện của sự thiếu trách nhiệm, ảnh hưởng đến uy tín và ĐĐCV.

Trong bối cảnh cải cách hành chính và chuyển đổi số, yêu cầu về năng lực nghề nghiệp ngày càng cao. Việc không ngừng học tập, cập nhật kiến thức, nâng cao kỹ năng cũng chính là biểu hiện của tinh thần cầu thị và ý thức tự rèn luyện đạo đức. Năng lực và đạo đức vì thế có mối quan hệ chặt chẽ, bổ trợ lẫn nhau: năng lực là cơ sở để thực hành đạo đức, còn đạo đức định hướng cho việc sử dụng năng lực đúng mục đích.

Do đó, có thể khẳng định, năng lực nghề nghiệp gắn với tính chuyên nghiệp và hiệu quả là một chuẩn mực thiết yếu trong ĐĐCV của CBCC. Đây là sự kết hợp giữa "làm đúng" và "làm tốt", giữa phẩm chất và năng lực, góp phần xây dựng nền công vụ liêm chính, hiện đại và phục vụ nhân dân)

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

Phương thức xây dựng đạo đức công vụ được hiểu là những con đường, cách thức và cơ chế tác động được các chủ thể sử dụng nhằm hình thành, củng cố và phát triển hệ thống giá trị, nguyên tắc, chuẩn mực đạo đức công vụ trong nhận thức, thái độ và hành vi của cán bộ, công chức. Xét về bản chất, xây dựng ĐĐCV là một quá trình tác động đa chiều, trong đó tồn tại mối quan hệ biện chứng giữa tác động từ bên ngoài của thiết chế, tổ chức và sự vận động từ bên trong của chủ thể thực hiện công vụ,

CBCC. Vì vậy, đòi hỏi phải được thực hiện thông qua sự kết hợp đồng bộ nhiều phương thức, trong đó có các phương thức cơ bản sau:

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

Thể chế hóa và chuẩn hóa hệ thống chuẩn mực ĐĐCV là phương thức có ý nghĩa nền tảng trong xây dựng ĐĐCV của CBCC. ĐĐCV là một bộ phận đặc thù của ý thức đạo đức, thuộc hình thái ý thức xã hội. Với tư cách là sự phản ánh những điều kiện tồn tại xã hội nhất định, ý thức đạo đức thường mang tính khái quát, trừu tượng và có thể được nhận thức, vận dụng khác nhau ở từng chủ thể. Trong khi đó, hoạt động công vụ lại là hoạt động có tổ chức, có kỷ luật, gắn với quyền lực công và đòi hỏi sự thống nhất cao về mục tiêu, trách nhiệm và hành vi. Vì vậy, xây dựng ĐĐCV không thể chỉ dựa vào sự tự giác đơn lẻ của từng CBCC, mà cần được thể chế hóa và chuẩn hóa thành hệ thống chuẩn mực rõ ràng, ổn định và có khả năng định hướng thực tiễn.

Việc thể chế hóa và chuẩn hóa hệ thống chuẩn mực ĐĐCV là con đường cần thiết để chuyển các giá trị đạo đức chuyển từ nhận thức chung sang thực hành công vụ cụ thể. Đối với CBCC, khi các chuẩn mực ĐĐCV được thể chế hóa thành quy định, quy tắc ứng xử, tiêu chí đánh giá và yêu cầu trách nhiệm, chúng tạo ra khuôn khổ bắt buộc để họ điều chỉnh hành vi của mình trong quá trình thực thi nhiệm vụ. Khuôn khổ đó giúp xác định điều gì được làm, điều gì không được làm, điều gì được khuyến khích và điều gì phải bị ngăn ngừa, xử lý. Đồng thời, khi các chuẩn mực ấy được duy trì thường xuyên trong hoạt động công vụ, chúng từng bước tác động đến nhận thức, tình cảm, ý chí và lương tâm nghề nghiệp của CBCC, làm cho yêu cầu bên ngoài dần được nội tâm hóa thành nhu cầu tự giác, thói quen hành vi và trách nhiệm đạo đức của chủ thể công vụ. Đối với các cơ quan, tổ chức đó chính cơ sở tạo ra sự thống nhất cho đánh giá, thi đua, khen thưởng, kỷ luật và xử lý vi phạm trong toàn hệ thống. Đây là điều kiện quan trọng để ĐĐCV không bị tách rời khỏi hoạt động quản lý CBCC và vận hành tổ chức công vụ.

Nội dung cốt lõi của phương thức thể chế hóa và chuẩn hóa hệ thống chuẩn mực ĐĐCV bao gồm:

Thứ nhất, xác lập cấu trúc hệ chuẩn mực theo hướng vừa có tính nền tảng, vừa có tính phân hóa. Cần có các chuẩn mực cốt lõi mang tính phổ quát cho mọi CBCC

(như phụng sự Nhân dân, liêm chính, công tâm, kỷ cương…), đồng thời có các chuẩn mực cụ thể hóa theo lĩnh vực, theo vị trí việc làm và theo tình huống công vụ, đặc biệt đối với các nhóm công việc dễ phát sinh xung đột lợi ích hoặc có mức độ tác động xã hội lớn. Sự kết hợp giữa "chuẩn chung" và "chuẩn theo vị trí" giúp hệ chuẩn mực vừa thống nhất, vừa phù hợp thực tiễn, tránh tình trạng chuẩn mực quá khái quát nên khó áp dụng hoặc quá chi tiết dẫn tới manh mún.

Thứ hai, chuẩn hóa chuẩn mực phải gắn với khả năng vận dụng và kiểm chứng. Nghĩa là chuẩn mực được diễn đạt theo hướng rõ nghĩa, nhất quán, có "dấu hiệu hành vi" để nhận diện trong thực tế, tránh mô tả bằng các khái niệm mơ hồ chỉ mang tính kêu gọi. Chuẩn mực càng gần với tình huống công vụ càng có hiệu lực định hướng hành vi của CBCC. Đồng thời, tính kiểm chứng của chuẩn mực tạo nền tảng để liên kết với các khâu quản trị công vụ như đánh giá, thi đua - khen thưởng và xử lý vi phạm, bảo đảm ĐĐCV không bị "tách rời" khỏi vận hành tổ chức.

Thứ ba, thiết lập chuẩn mực phải bảo đảm tính đồng bộ với khuôn khổ pháp lý và các quy tắc nghề nghiệp. Chuẩn mực đạo đức không thay thế pháp luật, nhưng bổ sung cho pháp luật ở những khoảng trống mà quy định chưa bao quát hết, đồng thời tạo yêu cầu cao hơn mức tối thiểu của tuân thủ. Sự đồng bộ này giúp tránh mâu thuẫn giữa "đúng luật" và "đúng đạo đức", đồng thời tăng tính chính danh của hệ chuẩn mực trong nhận thức và thực hành của CBCC.

Cuối cùng, chuẩn hóa hệ chuẩn mực phải được nhìn nhận như một quá trình thường xuyên rà soát và cập nhật. Bối cảnh chuyển đổi số, hội nhập và cải cách hành chính đặt ra nhiều tình huống mới (dữ liệu số, dịch vụ công trực tuyến, tương tác trên mạng xã hội, ra quyết định dựa trên dữ liệu…), vì vậy hệ chuẩn mực phải có khả năng thích ứng mà vẫn giữ vững các giá trị cốt lõi. Tính cập nhật giúp chuẩn mực tiếp tục là "kim chỉ nam" cho hành vi công vụ, tránh lỗi thời và hình thức.

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

Giáo dục, bồi dưỡng ĐĐCV là phương thức quan trọng nhằm chuyển hóa hệ thống chuẩn mực ĐĐCV từ yêu cầu bên ngoài thành nhận thức, niềm tin, thái độ và hành vi tự giác của CBCC. Nếu thể chế hóa và chuẩn hóa chuẩn mực tạo ra khuôn khổ định hướng và ràng buộc hành vi, thì giáo dục, bồi dưỡng giúp CBCC hiểu đúng, có nhận thức sâu sắc và khả năng vận dụng các chuẩn mực đó vào thực tiễn công vụ.

Phương thức này được thực hiện dựa trên đặc điểm của đạo đức. ĐĐCV không thể hình thành bền vững chỉ bằng mệnh lệnh hành chính hay quy định pháp luật, mà cần được thấm sâu vào ý thức, tình cảm, động cơ và lương tâm nghề nghiệp của người thực thi công vụ. Một CBCC có thể biết quy định, nhưng nếu không có nhận thức đúng, không có niềm tin đạo đức và ý thức trách nhiệm thì việc thực hiện chuẩn mực dễ mang tính đối phó, hình thức. Vì vậy, giáo dục, bồi dưỡng ĐĐCV là con đường cần thiết để nâng cao trình độ nhận thức, củng cố bản lĩnh chính trị, hình thành thái độ phục vụ đúng đắn và khơi dậy trách nhiệm tự giác của CBCC đối với Nhân dân, Nhà nước và xã hội.

Nội dung trọng tâm của phương thức này gồm ba nhóm: *Thứ nhất*, giáo dục nhận thức về mục đích và ý nghĩa xã hội của công vụ, làm rõ trách nhiệm của CBCC khi nhân danh Nhà nước và chịu trách nhiệm trước Nhân dân. *Thứ hai*, bồi dưỡng hệ giá trị cốt lõi của ĐĐCV như phụng sự, liêm chính, công tâm, kỷ cương, trách nhiệm giải trình, đổi mới và học tập suốt đời; qua đó tạo "hệ quy chiếu" ổn định để định hướng hành vi. *Thứ ba*, rèn luyện năng lực ứng xử đạo đức trong tình huống công vụ, nhất là nhận diện xung đột lợi ích, tự giới hạn quyền lực, từ chối tác động không phù hợp và lựa chọn theo lợi ích công, nguyên tắc công bằng.

Trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế, giáo dục và bồi dưỡng còn cần trang bị ý thức và kỹ năng đạo đức phù hợp môi trường mới. Trọng tâm là thái độ phục vụ trên nền tảng số, ứng xử văn minh trong giao tiếp điện tử, tôn trọng dữ liệu và quyền riêng tư, minh bạch trong xử lý thông tin và trách nhiệm giải trình trước xã hội. Cuối cùng, phương thức này chỉ phát huy hiệu quả khi gắn với tinh thần tự học, tự sửa và tự hoàn thiện của CBCC. Khi đó, chuẩn mực ĐĐCV mới trở thành phẩm chất nghề nghiệp bền vững, góp phần xây dựng đội ngũ CBCC liêm chính, chuyên nghiệp, hiện đại, phục vụ Nhân dân.

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 quan trọng nhằm đưa các chuẩn mực ĐĐCV vào đời sống thực tiễn của cơ quan, đơn vị. Phương thức này không chỉ hướng tới việc tạo lập không gian làm việc lành mạnh, mà còn góp phần hình thành lề lối công vụ dân chủ, kỷ cương, minh bạch, trách nhiệm và phục vụ Nhân dân.

Trên thực tế, môi trường tổ chức và văn hóa công vụ như một cơ chế định

hướng và dẫn dắt hành vi của CBCC. Thông qua lề lối làm việc, quan hệ phối hợp, chuẩn mực ứng xử, sự công bằng trong đánh giá, khen thưởng, kỷ luật và vai trò nêu gương của người đứng đầu, các giá trị như liêm chính, công tâm, tận tụy, trách nhiệm được duy trì và từng bước chuyển hóa thành thói quen hành vi trong hoạt động công vụ. Một môi trường công vụ được tổ chức tốt sẽ giúp CBCC không chỉ tuân thủ chuẩn mực vì yêu cầu bên ngoài, mà còn hình thành ý thức giữ gìn danh dự nghề nghiệp, tôn trọng kỷ luật tổ chức và nâng cao trách nhiệm phục vụ.

Bên cạnh môi trường bên trong cơ quan, sự giám sát của Nhân dân là phương thức quan trọng để kiểm nghiệm ĐĐCV từ thực tiễn xã hội. Với tư cách là đối tượng phục vụ và chủ thể giám sát, Nhân dân thông qua phản ánh, kiến nghị, góp ý, khiếu nại, tố cáo, đánh giá mức độ hài lòng và các kênh giám sát xã hội khác góp phần tạo áp lực tích cực đối với thái độ, trách nhiệm và hiệu quả thực thi nhiệm vụ của CBCC. Sự giám sát này làm cho ĐĐCV không chỉ là yêu cầu nội bộ của cơ quan công quyền, mà còn trở thành trách nhiệm công khai trước xã hội.

Để phương thức này phát huy hiệu quả, cần xây dựng môi trường công vụ lành mạnh, dân chủ, kỷ cương và nhân văn; phân công trách nhiệm rõ ràng; bảo đảm công bằng trong đánh giá, sử dụng, khen thưởng và kỷ luật CBCC. Văn hóa tổ chức phải khuyến khích sự liêm chính, tinh thần phục vụ, đổi mới, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; đồng thời không dung túng cho biểu hiện hình thức, cục bộ, né tránh, đùn đẩy trách nhiệm hoặc vi phạm chuẩn mực công vụ. Cùng với đó, cần phát huy vai trò của người đứng đầu trong kiến tạo văn hóa tổ chức, bởi phong cách lãnh đạo, sự công tâm, liêm chính và tinh thần trách nhiệm của người đứng đầu có ý nghĩa quan trọng đối với việc hình thành bầu không khí đạo đức trong cơ quan, đơn vị.

Đối với sự giám sát của Nhân dân, cần bảo đảm các kênh tiếp nhận, xử lý phản ánh được công khai, thuận tiện và hiệu quả; coi ý kiến của người dân là căn cứ quan trọng để đánh giá chất lượng phục vụ và ĐĐCV. Trong bối cảnh chuyển đổi số, các nền tảng số, cổng dịch vụ công, đường dây nóng, khảo sát mức độ hài lòng và cơ chế phản hồi trực tuyến cần được vận hành thực chất, góp phần mở rộng tính minh bạch, trách nhiệm giải trình và sự kiểm soát xã hội đối với hoạt động công vụ. Như vậy, thông qua môi trường công vụ lành mạnh, văn hóa tổ chức chuẩn mực và sự giám sát thực chất của Nhân dân, các chuẩn mực ĐĐCV có điều kiện chuyển hóa thành lề lối làm việc, thái độ phục vụ và hành vi thường xuyên của đội ngũ CBCC.

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 giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong xây dựng ĐĐCV cho CBCC vì nó tạo ra sự lan tỏa từ hành vi thực tiễn chứ không chỉ dừng lại ở lời nói hay quy định. Khi người đứng đầu và cán bộ lãnh đạo gương mẫu về phẩm chất, lối sống, tinh thần trách nhiệm và thái độ phục vụ nhân dân, họ sẽ tạo ra chuẩn mực sống động để cấp dưới noi theo, từ đó hình thành môi trường công vụ kỷ cương, liêm chính và chuyên nghiệp.

Nêu gương còn góp phần củng cố niềm tin của nhân dân đối với bộ máy nhà nước. Một tấm gương tốt có sức thuyết phục và cảm hóa mạnh hơn nhiều so với các biện pháp hành chính đơn thuần, bởi nó tác động trực tiếp đến nhận thức, ý thức tự rèn luyện và danh dự của mỗi CBCC. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã rất nhiều lần khẳng định vai trò của nêu gương. Mới đây TBT Tô Lâm trong buổi quán triệt Nghị quyết 79, 80 ngày 25/2/2026 đã đặt yêu cầu xây dựng văn hóa trong hệ thống chính trị coi đó là gốc của niềm tin xã hội. TBT khẳng định: "Văn hóa trong Đảng, trong bộ máy công quyền phải là văn hóa gương mẫu, nói đi đôi với làm, trọng danh dự, trọng kỷ luật và tận tụy phục vụ nhân dân. Mỗi cán bộ, đảng viên phải là một hạt nhân lan tỏa văn hóa liêm chính, chuẩn mực trong ứng xử, nghiêm túc trong thực thi nhiệm vụ, không né tránh, không đùn đẩy, không vô cảm" [101]. Đồng thời, phương thức này giúp phòng ngừa vi phạm ĐĐCV, vì khi lãnh đạo nghiêm túc, minh bạch và công tâm, sẽ hạn chế tình trạng tùy tiện, lạm quyền trong thực thi nhiệm vụ. Như vậy, nêu gương không chỉ là yêu cầu đạo đức mà còn là phương thức quản lý hiệu quả, góp phần xây dựng đội ngũ CBCC có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức trong sáng và tinh thần phục vụ nhân dân tận tụy.

Tự rèn luyện, tự tu dưỡng là phương thức có ý nghĩa quyết định đối với tính bền vững của ĐĐCV, bởi ĐĐCV cuối cùng vẫn được hiện thực hóa trong hành vi của từng CBCC khi thực thi nhiệm vụ. Hệ thống chuẩn mực có thể được thiết lập đầy đủ, giáo dục có thể được triển khai thường xuyên, kiểm tra - giám sát có thể chặt chẽ, môi trường công vụ có thể lành mạnh, nhưng nếu thiếu sự tự giác thì các tác động từ bên ngoài khó chuyển hóa thành phẩm chất ổn định. Vì vậy, tự tu dưỡng là "khâu tự hoàn thiện" của chủ thể công vụ, làm cho chuẩn mực đạo đức trở thành nhu cầu nội tâm và phong cách nghề nghiệp.

Về cơ chế tác động, tự rèn luyện giúp CBCC nội tâm hóa chuẩn mực, hình thành năng lực tự kiểm soát động cơ và tự điều chỉnh hành vi. Khi gặp áp lực lợi ích, sức ép quan hệ hoặc những tình huống "vùng xám", chính khả năng tự kiểm điểm, tự giới hạn quyền lực và tự lựa chọn theo lợi ích công sẽ quyết định hành vi công vụ. Nói cách khác, tự tu dưỡng tạo "sức đề kháng đạo đức" trước cám dỗ và lệch chuẩn. Đồng thời, phương thức này giúp thống nhất giữa ĐĐCV và đạo đức đời sống. Uy tín của CBCC không chỉ được đánh giá trong cơ quan mà còn trong quan hệ xã hội; vì vậy, tự tu dưỡng góp phần bảo đảm sự nhất quán giữa lời nói và việc làm, giữa trách nhiệm công vụ và tư cách công dân.

Nội dung trọng tâm của phương thức tự rèn luyện bao gồm:

Thứ nhất, là tự giác chấp hành và biến chuẩn mực thành thói quen hành vi. Tự giác khác với làm theo mệnh lệnh. Tự giác là thực hiện vì nhận thức đúng và vì trách nhiệm đối với Nhân dân, đối với tổ chức. Từ đó hình thành thái độ nghiêm túc trong thi hành công vụ: đúng thẩm quyền, đúng quy định, đúng thời hạn; tôn trọng người dân; không lợi dụng chức vụ, không vụ lợi. Khi chuẩn mực trở thành thói quen, ĐĐCV mới có tính ổn định và khó bị "đứt gãy" trước hoàn cảnh.

Thứ hai, tự tu dưỡng đòi hỏi tự kiểm điểm và tự đánh giá thường xuyên. Trong công vụ, sai lệch đạo đức đôi khi xuất hiện dưới dạng "trượt dần": nể nang, dễ dãi, bỏ qua nguyên tắc, hoặc chấp nhận "thỏa hiệp nhỏ". Vì vậy, CBCC cần có năng lực tự soi lại hành vi, nhận diện nguy cơ xung đột lợi ích, nhận diện tâm lý vụ lợi, tâm lý né trách nhiệm, từ đó kịp thời điều chỉnh. Tự kiểm điểm không nhằm hình thức, mà nhằm củng cố năng lực tự quản đạo đức và nâng cao trách nhiệm giải trình đối với bản thân và tổ chức.

Thứ ba, tự rèn luyện gắn chặt với học tập suốt đời để nâng cao năng lực thực thi công vụ. Năng lực yếu dễ dẫn đến xử lý chậm trễ, sai sót, đùn đẩy hoặc "an toàn hóa" quyết định, từ đó làm suy giảm chất lượng phục vụ và gây tác động tiêu cực đến niềm tin xã hội. Trong bối cảnh quản trị hiện đại và chuyển đổi số, học tập suốt đời còn là yêu cầu đạo đức nghề nghiệp: chủ động cập nhật tri thức pháp luật, kỹ năng hành chính, kỹ năng số; biết làm việc khoa học, dựa trên dữ liệu và bằng chứng; đồng thời nâng cao khả năng phối hợp và phục vụ. Khi năng lực được nâng lên, việc tuân thủ chuẩn mực cũng trở nên thực chất hơn, tránh tình trạng "đúng ý thức nhưng yếu năng lực".

Thứ tư, tự tu dưỡng còn thể hiện ở rèn luyện phong cách làm việc kỷ luật và liêm chính. Kỷ luật ở đây là tự quản thời gian, tự quản tiến độ, tự chịu trách nhiệm; liêm chính là tự đặt giới hạn trước lợi ích, biết từ chối tác động không phù hợp, giữ sự trong sạch trong sử dụng quyền lực và tài sản công. Phong cách làm việc như vậy tạo nên "uy tín công vụ" - một dạng vốn xã hội quan trọng của CBCC trong quan hệ với Nhân dân và đồng nghiệp.

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

Kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm 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. Nếu chỉ dựa vào tự giác và giáo dục mà thiếu cơ chế kiểm soát hữu hiệu, các chuẩn mực ĐĐCV dễ bị "mờ hóa", thiếu tính bắt buộc trong thực tiễn tổ chức, dẫn đến tình trạng nể nang, buông lỏng kỷ cương và suy giảm niềm tin xã hội. Do đó, tăng cường kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm chính là thiết lập "vành đai bảo đảm" để chuẩn mực ĐĐCV được thực thi nghiêm túc, đồng thời tạo điều kiện cho cái đúng được bảo vệ và cái sai bị loại trừ.

Về cơ chế tác động, kiểm tra và giám sát làm tăng khả năng phát hiện hành vi lệch chuẩn, qua đó tạo hiệu ứng phòng ngừa: CBCC nhận thức rõ rằng mọi hành vi nhân danh công quyền đều chịu sự theo dõi và đánh giá, không thể "ẩn" sau cơ chế nội bộ hay thói quen hành chính. Tác động răn đe không chỉ nằm ở khả năng xử lý hậu quả, mà quan trọng hơn là ngăn chặn từ sớm và từ xa những biểu hiện suy thoái đạo đức, đặc biệt các dạng vi phạm "tiệm tiến" như sách nhiễu, vô cảm, né tránh trách nhiệm, lợi dụng kẽ hở thủ tục, hoặc tùy tiện trong tiếp dân và giải quyết công việc. Trong khi đó, xử lý vi phạm có ý nghĩa điều chỉnh và phục hồi trật tự chuẩn mực: thông qua việc xác định đúng sai, quy trách nhiệm và áp dụng chế tài phù hợp, tổ chức công vụ khẳng định tính nghiêm minh của chuẩn mực và củng cố tính công bằng trong nội bộ cơ quan.

Ở bình diện triết học xã hội, phương thức này thể hiện sự kết hợp giữa điều chỉnh đạo đức và điều chỉnh thể chế trong kiểm soát quyền lực. ĐĐCV không thể chỉ dựa vào "tuyên truyền đạo đức" mà phải được nâng đỡ bởi cơ chế tổ chức bảo đảm thực thi, bởi khi quyền lực không được kiểm soát, nguy cơ tha hóa là khách quan. Vì

vậy, kiểm tra - giám sát - xử lý vi phạm là con đường để chuyển các chuẩn mực đạo đức từ trạng thái "khuyến nghị" sang trạng thái "trật tự" của đời sống công vụ, tạo nên tính ổn định và dự đoán được trong hành vi công vụ.

Nội dung cốt lõi của phương thức này, *trước hết* là xây dựng và vận hành cơ chế kiểm tra, giám sát thường xuyên, có trọng tâm, trọng điểm, tập trung vào những khâu dễ phát sinh tiêu cực như quản lý tài chính - tài sản công, tuyển dụng và bổ nhiệm, giải quyết thủ tục hành chính, thanh tra, kiểm tra chuyên ngành, đấu thầu, mua sắm công, và các hoạt động tiếp xúc trực tiếp với người dân và doanh nghiệp. Kiểm tra, giám sát ở đây không chỉ nhắm tới hành vi vi phạm pháp luật, mà còn hướng tới các biểu hiện lệch chuẩn đạo đức như vô trách nhiệm, quan liêu, thiếu công tâm, thiếu minh bạch, thiếu tôn trọng Nhân dân. Việc nhận diện đúng "vi phạm ĐĐCV" giúp phương thức này tránh bị thu hẹp thành kiểm tra hành chính thuần túy, đồng thời tạo cơ sở để giáo dục, chấn chỉnh kịp thời.

Thứ hai, cần bảo đảm nguyên tắc công bằng và minh bạch trong xử lý vi phạm ĐĐCV. Nếu xử lý thiếu nhất quán, "nhẹ trên nặng dưới", hoặc nặng về hình thức mà nhẹ về thực chất, thì tác dụng răn đe sẽ suy giảm và thậm chí phản tác dụng, làm xói mòn niềm tin trong tổ chức. Vì vậy, xử lý vi phạm phải hướng tới mục tiêu kép: vừa răn đe và phòng ngừa, vừa giáo dục và phục hồi chuẩn mực, giúp CBCC nhận thức rõ giới hạn quyền lực và trách nhiệm trước Nhân dân.

Thứ ba, kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm cần gắn với yêu cầu trách nhiệm giải trình trong công vụ. Giải trình không chỉ là yêu cầu pháp lý, mà là chuẩn mực đạo đức của nền công vụ hiện đại: CBCC phải có khả năng và sẵn sàng giải thích lý do, căn cứ và hệ quả của quyết định công vụ, đặc biệt trong những việc liên quan trực tiếp đến quyền và lợi ích của người dân. Khi trách nhiệm giải trình được đề cao, hành vi tùy tiện và lợi dụng kẽ hở sẽ bị thu hẹp, đồng thời chuẩn mực công tâm và minh bạch sẽ được củng cố trong thực tiễn.

2.3. TẦM QUAN TRỌNG CỦA VIỆC XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

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

Hoạt động công vụ là phương thức trực tiếp để đội ngũ CBCC thực thi quyền lực nhà nước và hiện thực hóa đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước

trong đời sống xã hội. Chất lượng hoạt động công vụ vì vậy không chỉ phụ thuộc vào hệ thống thể chế, pháp luật hay cơ cấu tổ chức bộ máy, mà còn chịu sự chi phối trực tiếp của phẩm chất đạo đức của chủ thể thực thi công vụ. Trong mối quan hệ đó, xây dựng ĐĐCV có vai trò quan trọng trong việc bảo đảm hoạt động công vụ được thực hiện đúng mục tiêu, đúng pháp luật, đúng chuẩn mực đạo đức và hướng tới phục vụ Nhân dân, qua đó nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của nền công vụ.

Hoạt động công vụ là hình thức biểu hiện cụ thể của hoạt động thực tiễn xã hội trong lĩnh vực quản lý nhà nước. ĐĐCV không thay thế pháp luật nhưng cùng với pháp luật tạo thành cơ chế điều chỉnh hành vi của CBCC trong quá trình thực thi công vụ. Nếu pháp luật quy định giới hạn quyền hạn, trách nhiệm và trình tự thực hiện công vụ thì ĐĐCV định hướng cách thức sử dụng quyền lực công phù hợp với mục tiêu phục vụ Nhân dân và lợi ích công. Chính sự thống nhất giữa yêu cầu pháp lý với chuẩn mực đạo đức tạo điều kiện để hoạt động công vụ không chỉ đúng về hình thức pháp lý mà còn đúng về mục đích, trách nhiệm và giá trị xã hội.

Trong thực tiễn, không phải mọi hành vi đúng quy định đều đồng thời bảo đảm tính đúng đắn của hoạt động công vụ. Một quyết định có thể phù hợp với trình tự, thủ tục nhưng chưa phản ánh đầy đủ tinh thần trách nhiệm, sự công tâm hoặc thái độ tôn trọng Nhân dân. Ngược lại, việc giải quyết công việc trên tinh thần trách nhiệm, khách quan và tận tụy sẽ góp phần hiện thực hóa đầy đủ mục tiêu của pháp luật và chính sách công. Chính trong những tình huống mà pháp luật chưa thể quy định hết hoặc còn tồn tại nhiều phương án lựa chọn, ĐĐCV trở thành cơ sở để CBCC cân nhắc, lựa chọn phương thức hành động phù hợp với lợi ích công, bảo đảm sự thống nhất giữa tính hợp pháp, tính hợp lý và tính nhân văn trong thực thi công vụ.

Xây dựng ĐĐCV còn góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả của hoạt động công vụ thông qua việc hình thành và củng cố ý thức trách nhiệm, tính liêm chính, công tâm, khách quan và tinh thần tận tụy của đội ngũ CBCC. Khi các chuẩn mực đạo đức được chuyển hóa thành nhu cầu tự giác và trách nhiệm nghề nghiệp, CBCC sẽ chủ động thực hiện nhiệm vụ đúng thẩm quyền, đúng quy trình, đúng thời hạn và không ngừng nâng cao chất lượng phục vụ Nhân dân. Ngược lại, nếu ĐĐCV bị xem nhẹ, hoạt động công vụ dễ xuất hiện các biểu hiện quan liêu, thiếu trách nhiệm, né tránh, đùn đẩy công việc, nhũng nhiễu hoặc lạm dụng quyền lực, làm giảm hiệu lực, hiệu quả hoạt động của cơ quan nhà nước và ảnh hưởng đến chất lượng quản lý xã hội.

Nhận thức rõ vai trò đó, Đảng và Nhà nước luôn coi xây dựng ĐĐCV là một trong những điều kiện quan trọng để nâng cao chất lượng hoạt động của nền công vụ. Văn kiện Đại hội XIII xác định yêu cầu xây dựng đội ngũ CBCC có phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; kiên quyết đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực; xây dựng nền hành chính dân chủ, chuyên nghiệp, hiện đại, liêm chính và phục vụ Nhân dân [65, tr.35. Những yêu cầu này tiếp tục được khẳng định trong Văn kiện Đại hội XIV và quá trình cải cách nền công vụ, nền hành chính ở nước ta hiện nay. Điều đó cho thấy xây dựng ĐĐCV không chỉ là yêu cầu đối với mỗi CBCC mà còn là điều kiện bảo đảm để hoạt động công vụ được thực hiện đúng đắn, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới.

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

Hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước là kết quả của sự thống nhất giữa điều kiện khách quan của thể chế và nhân tố chủ quan của đội ngũ CBCC trong quá trình thực thi quyền lực công. Nếu thể chế quy định mục tiêu, nguyên tắc và phương thức quản lý thì CBCC là chủ thể trực tiếp hiện thực hóa các mục tiêu đó trong thực tiễn. Vì vậy, xây dựng ĐĐCV góp phần phát huy vai trò của nhân tố chủ quan, tạo sự thống nhất giữa yêu cầu của thể chế với hành vi thực thi quyền lực công, qua đó nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước.

Vai trò này được thể hiện trước hết ở việc bảo đảm quá trình chuyển hóa các mục tiêu quản lý thành kết quả thực tiễn. Mọi chủ trương, chính sách, pháp luật và cải cách hành chính mới chỉ tạo ra khả năng nâng cao chất lượng quản lý nhà nước; khả năng đó chỉ trở thành hiện thực thông qua hoạt động của đội ngũ CBCC. Khi các chuẩn mực trách nhiệm, liêm chính, công tâm và tận tụy được chuyển hóa thành ý thức tự giác, quyền lực công được thực thi đúng mục đích, đúng pháp luật và vì lợi ích của Nhân dân. Ngược lại, nếu ĐĐCV bị xem nhẹ, những hạn chế trong thực thi quyền lực như quan liêu, né tránh trách nhiệm, nhũng nhiễu hoặc lạm quyền sẽ làm giảm hiệu lực quản lý, dù hệ thống thể chế vẫn được xây dựng tương đối đầy đủ.

Xây dựng ĐĐCV đồng thời góp phần nâng cao chất lượng cải cách hành chính và kiểm soát quyền lực nhà nước. Cải cách thể chế và tổ chức bộ máy chỉ tạo lập khuôn

khổ của quá trình đổi mới; hiệu quả cải cách phụ thuộc chủ yếu vào trách nhiệm và đạo đức của chủ thể thực thi. Nếu pháp luật và cơ chế thanh tra, kiểm tra tạo nên sự kiểm soát từ bên ngoài thì ĐĐCV hình thành cơ chế tự kiểm soát từ bên trong thông qua lương tâm nghề nghiệp, danh dự và trách nhiệm của CBCC. Sự thống nhất giữa hai cơ chế này không chỉ nâng cao hiệu quả quản lý mà còn góp phần phòng ngừa tham nhũng, tiêu cực và các biểu hiện suy thoái ngay từ quá trình thực thi công vụ.

Trong bối cảnh chuyển đổi số và xây dựng nền hành chính hiện đại, vai trò của ĐĐCV càng được khẳng định. Công nghệ có thể nâng cao tính công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình nhưng không thể thay thế đạo đức của chủ thể thực thi quyền lực công. Chỉ khi được đặt trên nền tảng ĐĐCV, chuyển đổi số mới thực sự góp phần nâng cao chất lượng quản lý, bảo đảm quyền lực công được sử dụng đúng mục đích và hướng tới phục vụ Nhân dân.

Có thể khẳng định, xây dựng ĐĐCV không chỉ góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước thông qua việc phát huy vai trò của nhân tố chủ quan trong thực thi quyền lực công mà còn tạo cơ sở để kiểm soát quyền lực, phòng ngừa tham nhũng, tiêu cực và hiện thực hóa các mục tiêu cải cách hành chính. Đây là một trong những điều kiện quan trọng để xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam hoạt động hiệu lực, hiệu quả trong giai đoạn hiện nay.

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

Niềm tin của Nhân dân là một trong những điều kiện bảo đảm sự ổn định và phát triển của mọi chế độ chính trị. Trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, nơi quyền lực nhà nước thuộc về Nhân dân, niềm tin xã hội không chỉ được hình thành từ tính đúng đắn của đường lối, chủ trương và pháp luật mà còn được kiểm chứng thông qua quá trình thực thi quyền lực công. Vì vậy, xây dựng ĐĐCV có vai trò quan trọng trong việc củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng, Nhà nước và nền công vụ.

Từ góc độ triết học, niềm tin xã hội là kết quả của sự thống nhất giữa nhận thức và thực tiễn. Đối với người dân, hoạt động công vụ là hình thức biểu hiện trực tiếp của Nhà nước trong đời sống hằng ngày. Thông qua thái độ phục vụ, tinh thần trách nhiệm,

sự công tâm và liêm chính của CBCC, các giá trị và mục tiêu của Nhà nước được chuyển hóa thành những trải nghiệm cụ thể của Nhân dân. Khi chuẩn mực ĐĐCV được thực hiện một cách nhất quán, khoảng cách giữa giá trị chính trị được khẳng định với giá trị được cảm nhận trong thực tiễn từng bước được thu hẹp, qua đó củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng, Nhà nước và đội ngũ CBCC.

Xây dựng ĐĐCV đồng thời góp phần tăng cường đồng thuận xã hội. Đồng thuận không chỉ được tạo lập từ kết quả của các quyết định quản lý mà còn từ tính công bằng, minh bạch và trách nhiệm trong quá trình thực thi quyền lực công. Khi CBCC tôn trọng Nhân dân, giải quyết công việc khách quan, công khai và đúng chuẩn mực đạo đức, các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước có điều kiện được xã hội đồng thuận và ủng hộ rộng rãi hơn. Ngược lại, những biểu hiện quan liêu, nhũng nhiễu, thiếu trách nhiệm hoặc lạm dụng quyền lực không chỉ làm giảm uy tín của cơ quan nhà nước mà còn làm suy giảm niềm tin xã hội, gia tăng khoảng cách giữa Nhà nước với Nhân dân và ảnh hưởng đến sự ổn định của đời sống xã hội.

Đảng ta luôn xác định Nhân dân là trung tâm, là chủ thể của sự nghiệp đổi mới; mọi chủ trương, chính sách đều phải hướng tới lợi ích của Nhân dân và dựa vào Nhân dân để xây dựng, phát triển đất nước. Vì vậy, xây dựng ĐĐCV không chỉ là yêu cầu đối với đội ngũ CBCC mà còn là điều kiện quan trọng để củng cố mối quan hệ gắn bó giữa Đảng, Nhà nước với Nhân dân, tăng cường đồng thuận xã hội và phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân tộc trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Có thể khẳng định, xây dựng ĐĐCV góp phần chuyển hóa các giá trị của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa thành niềm tin và sự đồng thuận của Nhân dân thông qua hoạt động thực tiễn của đội ngũ CBCC. Đây là nền tảng tinh thần quan trọng để củng cố sự ổn định chính trị - xã hội và tạo động lực cho sự phát triển bền vững của đất nước.

2.3.4. Góp phần xây dựng, hoàn thiện đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu nâng cao hiệu quả hoạt động công vụ và phát triển nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại

Xây dựng đội ngũ CBCC và phát triển nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại là yêu cầu tất yếu của quá trình xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt

Nam và hội nhập quốc tế. Dưới góc độ chủ nghĩa duy vật lịch sử, con người vừa là chủ thể của hoạt động thực tiễn, vừa là nhân tố quyết định sự vận động và phát triển của các thiết chế xã hội. Vì vậy, xây dựng ĐĐCV không chỉ hướng tới hoàn thiện phẩm chất của từng CBCC mà còn góp phần tạo dựng nguồn lực con người cho sự phát triển của nền hành chính trong giai đoạn mới.

Vai trò này trước hết được thể hiện ở việc góp phần xây dựng đội ngũ CBCC có phẩm chất, năng lực và bản lĩnh đáp ứng yêu cầu của nền công vụ hiện đại. ĐĐCV không tồn tại tách rời trình độ chuyên môn, năng lực thực thi hay bản lĩnh chính trị mà thống nhất với các yếu tố đó trong quá trình thực hiện công vụ. Khi các giá trị trách nhiệm, liêm chính, công tâm, kỷ luật và tinh thần phục vụ Nhân dân được chuyển hóa thành phẩm chất ổn định của đội ngũ CBCC, chất lượng nguồn nhân lực khu vực công được nâng lên, tạo cơ sở để hình thành đội ngũ chuyên nghiệp, tận tụy và có khả năng thích ứng với những yêu cầu mới của quản trị quốc gia.

Xây dựng ĐĐCV đồng thời tạo động lực cho quá trình phát triển nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại. Theo quan điểm duy vật biện chứng, sự phát triển của bất kỳ thiết chế xã hội nào cũng là kết quả của sự thống nhất giữa điều kiện khách quan và nhân tố chủ quan. Cải cách thể chế, đổi mới tổ chức bộ máy, chuyển đổi số và ứng dụng khoa học, công nghệ tạo ra những điều kiện khách quan cho quá trình hiện đại hóa nền hành chính; song hiệu quả của quá trình đó phụ thuộc trực tiếp vào chất lượng của đội ngũ CBCC. Khi ĐĐCV được xây dựng và thực hiện một cách nghiêm túc, các giá trị của nền hành chính hiện đại như minh bạch, trách nhiệm giải trình, chuyên nghiệp, kỷ cương và phục vụ Nhân dân mới được hiện thực hóa trong hoạt động quản lý nhà nước.

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, ĐĐCV còn góp phần nâng cao năng lực thích ứng và uy tín của nền hành chính Việt Nam. Một đội ngũ CBCC có đạo đức, trách nhiệm và tác phong chuyên nghiệp sẽ tạo dựng môi trường hành chính minh bạch, ổn định và đáng tin cậy, qua đó nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế, thu hút đầu tư và tăng cường năng lực cạnh tranh quốc gia. Đồng thời, việc tuân thủ các chuẩn mực ĐĐCV cũng góp phần tiếp thu có chọn lọc các giá trị quản trị tiên tiến, bảo đảm quá trình hội nhập diễn ra trên cơ sở giữ vững bản chất của nền hành chính phục vụ Nhân dân.

Có thể khẳng định, xây dựng ĐĐCV không chỉ góp phần hoàn thiện phẩm chất của đội ngũ CBCC mà còn tạo nền tảng cho sự phát triển của nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại. Đây là điều kiện quan trọng để xây dựng đội ngũ CBCC đáp ứng yêu cầu đổi mới quản trị quốc gia, nâng cao năng lực hội nhập và thúc đẩy sự phát triển bền vững của đất nước trong giai đoạn mới.

2.4. NHỮNG NHÂN TỐ 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, đặc điểm văn hóa truyền thống và chế độ bảo đảm lợi ích đối với cán bộ, công chức

Chủ nghĩa Mác - Lênin khẳng định tồn tại xã hội quyết định ý thức xã hội. Phương thức sản xuất kinh tế như thế nào thì sẽ sinh ra một nền đạo đức có đặc trưng tương ứng. Vì vậy, điều kiện kinh tế - xã hội và chế độ bảo đảm lợi ích đối với cán bộ, công chức là nhân tố vĩ mô quy định tính chất, nội dung và sự vận động của ĐĐCV. Sự tác động của điều kiện kinh tế - xã hội đối với xây dựng ĐĐCV chính là biểu hiện cụ thể sự tác động của tính chất và trình độ phát triển của cơ sở hạ tầng kinh tế đối với kiến trức thượng tầng, đặc biệt là các quy luật của nền kinh tế thị trường định hướng XHCN.

Kinh tế thị trường định hướng XHCN là mô hình đặc thù mà Việt Nam lựa chọn trong tiến trình đổi mới, kết hợp giữa nguyên tắc thị trường với vai trò điều tiết của Nhà nước nhằm hướng tới mục tiêu "dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh". Trong bối cảnh đó, ĐĐCV của đội ngũ CBCC vừa chịu sự tác động tích cực, vừa phải đối mặt với những thách thức phức tạp từ cơ chế thị trường.

Một mặt, các quy luật của thị trường-đặc biệt là quy luật cạnh tranh, quy luật cung cầu và quy luật giá trị - đã trở thành động lực mạnh mẽ thúc đẩy cải cách hành chính và nâng cao chất lượng công vụ. Áp lực cạnh tranh trong cung ứng dịch vụ công buộc bộ máy hành chính phải vận hành hiệu quả hơn, giảm thiểu quan liêu, trì trệ và đáp ứng tốt hơn nhu cầu của người dân, doanh nghiệp. Mô hình "chính phủ phục vụ" dần hình thành và khẳng định vai trò đạo đức của người công chức trong việc phục vụ nhân dân, thể hiện qua thái độ tận tụy, trách nhiệm và chuyên nghiệp. Việc triển khai các mô hình "một cửa", "một cửa liên thông" hay ứng dụng chuyển đổi số trong hành chính công đều phản ánh tác động tích cực của cơ chế thị trường tới việc hình thành văn hóa phục vụ - một biểu hiện cụ thể của ĐĐCV trong điều kiện mới.

Mặt khác, sự vận hành của nền kinh tế thị trường cũng đặt ra những nguy cơ và thách thức đối với chuẩn mực ĐĐCV. Khi lợi ích vật chất trở thành động lực chủ đạo trong nhiều quan hệ xã hội, một bộ phận CBCC dễ bị cuốn theo chủ nghĩa thực dụng, xem nhẹ giá trị cống hiến và đạo đức nghề nghiệp. Hiện tượng "xin - cho", "lợi ích nhóm", "tham nhũng vặt" hay "chạy chức, chạy quyền" xuất hiện là biểu hiện cụ thể của sự tha hóa đạo đức trong điều kiện kinh tế thị trường. Không ít vụ việc tiêu cực bị phát hiện thời gian qua cho thấy sự lệch chuẩn giá trị công vụ, khi quyền lực nhà nước bị lợi dụng để mưu cầu lợi ích cá nhân. Những hiện tượng này không chỉ làm suy giảm niềm tin của nhân dân mà còn đe dọa tính chính danh và uy tín của bộ máy hành chính.

Chính vì vậy, trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường, yêu cầu đặt ra là phải kết hợp chặt chẽ giữa phát triển kinh tế với củng cố nền tảng ĐĐCV, bảo đảm hài hòa giữa "hiệu quả kinh tế" và "hiệu quả xã hội". Hồ Chí Minh từng nhấn mạnh: "Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi đến mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân" [115, tr.252]. Lời dạy ấy khẳng định tính tất yếu của đạo đức trong quản trị công quyền. Đối với CBCC, việc giữ gìn đạo đức trong điều kiện kinh tế thị trường không chỉ là yêu cầu cá nhân mà còn là nghĩa vụ chính trị - pháp lý, nhằm bảo đảm sự trong sạch của bộ máy nhà nước và củng cố niềm tin xã hội vào con đường phát triển XHCN.

Theo quan điểm duy vật lịch sử, lợi ích là động lực trực tiếp thúc đẩy hoạt động của con người. Vì vậy, cùng với các quy luật kinh tế của nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, chế độ bảo đảm lợi ích có ảnh hưởng sâu sắc đến động cơ, thái độ và hành vi thực hiện đạo đức công vụ. Chế độ bảo đảm lợi ích là tổng thể các chính sách về tiền lương, thu nhập, phúc lợi, điều kiện làm việc, cơ hội phát triển nghề nghiệp, tôn vinh, khen thưởng và các lợi ích vật chất, tinh thần khác dành cho cán bộ, công chức.

Một mặt, chế độ bảo đảm lợi ích hợp lý thúc đẩy thực hiện ĐĐCV. Khi lợi ích chính đáng được bảo đảm tương xứng với yêu cầu, trách nhiệm và kết quả công vụ, CBCC có điều kiện ổn định đời sống, yên tâm công tác. Cơ chế tiền lương, đãi ngộ, khen thưởng và phát triển nghề nghiệp công bằng, minh bạch tạo động lực nâng cao trách nhiệm, tận tụy phục vụ Nhân dân, chấp hành kỷ luật và giữ gìn phẩm chất liêm

chính, khách quan, công tâm. Đồng thời, bảo đảm lợi ích chính đáng còn hạn chế động cơ vụ lợi, giảm áp lực vật chất, góp phần phòng ngừa tham nhũng, tiêu cực và vi phạm ĐĐCV.

Mặt khác, chế độ bảo đảm lợi ích không hợp lý có thể cản trở việc thực hiện ĐĐCV. Tiền lương, đãi ngộ và phân phối lợi ích thiếu công bằng, minh bạch hoặc không tương xứng với giá trị lao động, trách nhiệm công vụ dễ gây bất mãn, giảm động lực cống hiến, thậm chí thúc đẩy CBCC tìm kiếm lợi ích trái pháp luật và chuẩn mực đạo đức. Ngược lại, nếu chỉ chú trọng lợi ích vật chất mà xem nhẹ giáo dục đạo đức, trách nhiệm công vụ và kiểm soát quyền lực, sẽ làm gia tăng xu hướng thực dụng, coi công vụ là phương tiện mưu cầu lợi ích cá nhân. Khi đó, lợi ích cá nhân có nguy cơ lấn át lợi ích công, làm suy giảm các giá trị nền tảng của ĐĐCV như phụng sự, liêm chính và trách nhiệm

2.4.2. Sự lãnh đạo của Đảng, thể chế, chính sách, pháp luật và cơ chế kiểm soát quyền lực

Đây là nhân tố giữ vai trò nền tảng, định hướng và chi phối trực tiếp đến quá trình xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay.

Trước hết, sự lãnh đạo của Đảng giữ vai trò định hướng giá trị và chuẩn mực ĐĐCV. Thông qua cương lĩnh, nghị quyết, quy định… về trách nhiệm nêu gương, về xây dựng, chỉnh đốn Đảng và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, Đảng xác lập "trục giá trị" định hướng cho hoạt động công vụ và những yêu cầu chính trị - đạo đức đối với đội ngũ CBCC. Trong đó, nhấn mạnh các giá trị như trung thành với Tổ quốc và Nhân dân, liêm chính, trách nhiệm, tận tụy, nêu gương và đặt lợi ích chung lên trên lợi ích cá nhân. Ở phương diện này, vai trò định hướng của Đảng không phải là can thiệp trực tiếp vào từng hành vi đạo đức cụ thể, mà là xác lập mục tiêu tổng thể và hệ giá trị dẫn dắt để hình thành, lựa chọn và phát triển các chuẩn mực ĐĐCV phù hợp với yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Điều này tạo ra khuôn khổ tư tưởng và chuẩn mực hành vi mang tính thống nhất trong toàn hệ thống chính trị, bảo đảm hoạt động công vụ đặt dưới mục tiêu phụng sự Tổ quốc và phục vụ nhân dân. Khi sự lãnh đạo được thực hiện nghiêm túc, nhất quán và gắn với kiểm tra, giám sát chặt chẽ, nó góp phần củng cố kỷ luật, kỷ cương và ý thức trách nhiệm của CBCC.

Tuy nhiên, định hướng giá trị chỉ trở thành hiện thực khi được quán triệt và chuyển hóa thành động lực tự giác thông qua các cơ chế giáo dục và bồi dưỡng. Thông qua giáo dục chính trị - tư tưởng, đào tạo và bồi dưỡng công vụ, trong đó có bồi dưỡng ĐĐCV, các giá trị được định hướng được hình thành dần thành nhận thức, niềm tin và tiêu chuẩn tự đánh giá của CBCC.

Thứ hai, chính sách và pháp luật về ĐĐCV có vai trò xác lập chuẩn mực hành vi và cơ chế thực thi ĐĐCV. Các văn bản quy phạm pháp luật về CBCC, về phòng chống tham nhũng, về thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, về trách nhiệm giải trình và minh bạch hóa hoạt động công vụ… chính là cơ sở pháp lý để cụ thể hóa các giá trị đạo đức thành nghĩa vụ pháp lý. Trên cơ sở định hướng chính trị, chính sách và pháp luật của Nhà nước giữ vai trò thể chế hóa các yêu cầu đạo đức công vụ thành các quy định, tiêu chuẩn và nghĩa vụ cụ thể đối với cán bộ, công chức. Thông qua hệ thống quy định về công vụ, công chức, kỷ luật - kỷ cương hành chính, liêm chính và phòng ngừa hành vi sai lệch trong thực thi quyền lực công, các yêu cầu đạo đức như trách nhiệm, công tâm, liêm chính, tôn trọng Nhân dân, tuân thủ pháp luật được cụ thể hóa thành căn cứ tổ chức thực hiện và đánh giá hành vi công vụ. Việc thể chế hóa vì vậy tạo điểm tựa quy phạm để các giá trị đạo đức không chỉ tồn tại ở dạng định hướng, mà có khả năng vận hành tương đối ổn định trong thực tiễn; đồng thời làm rõ ranh giới đúng - sai và tăng khả năng kiểm chứng trách nhiệm của chủ thể công vụ. Khi thể chế rõ ràng, đồng bộ, minh bạch và khả thi, CBCC có căn cứ cụ thể để thực hiện và xã hội có cơ sở để giám sát. Ngược lại, nếu các quy định chồng chéo, thiếu minh bạch hoặc thực thi không nghiêm, sẽ tạo ra "kẽ hở" dễ dẫn đến lạm quyền, nhũng nhiễu, suy thoái đạo đức.

Hệ thống pháp luật bảo đảm thực thi đạo đức công vụ. Tác động này được thực hiện thông qua cơ chế trách nhiệm pháp lý và hệ thống chế tài đối với hành vi vi phạm trong thực thi công vụ. Chế tài không chỉ là biện pháp xử lý, mà còn là căn cứ thể hiện mức độ trách nhiệm pháp lý của hành vi vi phạm, qua đó phản ánh mức độ nghiêm trọng mà pháp luật đánh giá đối với hành vi đó. Khi cơ chế xử lý nghiêm minh, kịp thời và nhất quán, các chuẩn mực ĐĐCV có lực ràng buộc để vận hành ổn định; người làm đúng được bảo vệ, người làm sai bị kiềm chế và răn đe. Ngược lại, nếu trách nhiệm bị "mềm hóa", chế tài thiếu nhất quán hoặc thực thi lỏng lẻo, chuẩn mực dễ bị vô hiệu

hóa trong thực tế, làm suy giảm niềm tin vào tính chính đáng của việc tuân thủ và làm yếu đi nền tảng liêm chính của nền công vụ.

Thứ ba, cơ chế kiểm soát quyền lực là yếu tố đặc biệt quan trọng trong xây dựng đạo đức công vụ cho cán bộ, công chức, phòng ngừa tha hóa ĐĐCV. Quyền lực nhà nước nếu không được kiểm soát chặt chẽ sẽ dễ dẫn đến lạm quyền, lợi dụng chức vụ vì lợi ích cá nhân. Trước hết, cơ chế kiểm soát quyền lực giúp thiết lập những giới hạn rõ ràng đối với việc thực thi quyền hạn, buộc CBCC phải hành động trong khuôn khổ pháp luật và chịu trách nhiệm về quyết định của mình. Điều này góp phần hình thành ý thức tuân thủ, nâng cao tinh thần trách nhiệm và chuẩn mực đạo đức trong thực thi công vụ. Việc phân công, phối hợp và kiểm soát giữa các cơ quan; cơ chế thanh tra, kiểm tra, giám sát nội bộ; trách nhiệm giải trình; công khai, minh bạch trong hoạt động công vụ; cùng với sự giám sát của nhân dân và xã hội tạo nên "hàng rào" thể chế ngăn ngừa vi phạm ĐĐCV. Khi cơ chế kiểm soát quyền lực vận hành hiệu quả, ác cơ chế giám sát, kiểm tra, thanh tra và xử lý vi phạm được thực hiện nghiêm minh, nó không chỉ xử lý sai phạm mà còn có tác dụng răn đe, và phòng ngừa hiệu quả đối với các hành vi như tham nhũng, lạm dụng chức vụ, quyền hạn để trục lợi… Nhờ đó, CBCC có xu hướng tự điều chỉnh hành vi, giữ gìn phẩm chất đạo đức và hạn chế những biểu hiện lệch chuẩn. Ngược lại, nếu cơ chế kiểm soát quyền lực lỏng lẻo, thiếu minh bạch hoặc không được thực thi nghiêm túc, sẽ tạo điều kiện cho các hành vi tiêu cực phát sinh, làm suy thoái đạo đức công vụ.

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

Môi trường văn hóa ĐĐCV trong các cơ quan, tổ chức là tổng thể các giá trị, chuẩn mực, nguyên tắc ứng xử, thiết chế tổ chức và các điều kiện bảo đảm cho hoạt động công vụ được hình thành, duy trì và phát triển trong quá trình vận hành của nền công vụ. Đây không chỉ là không gian diễn ra hoạt động thực thi công vụ mà còn là môi trường xã hội trực tiếp, nơi các chuẩn mực đạo đức được chuyển hóa thành những yêu cầu của tổ chức, đồng thời được cán bộ, công chức tiếp nhận, thực hiện trở thành động cơ, niềm tin và hành vi nghề nghiệp thông qua hoạt động thực tiễn. Vì vậy, môi trường văn hóa đạo đức công vụ vừa là điều kiện khách quan, vừa là phương thức xã hội tác động thường xuyên đến quá trình hình thành, củng cố và phát triển đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức. Trong tác phẩm "Luận cương về Phoi-ơ-bắc"

(1845) C.Mác đã khẳng định: "Trong tính hiện thực của nó, bản chất con người là tổng hòa những quan hệ xã hội" [109, tr.11].

Theo quan điểm của chủ nghĩa duy vật lịch sử, con người vừa là sản phẩm của hoàn cảnh xã hội, vừa là chủ thể cải biến hoàn cảnh thông qua hoạt động thực tiễn. Đạo đức công vụ của cán bộ, công chức cũng được hình thành và phát triển trong mối quan hệ biện chứng đó. Một mặt, môi trường văn hóa đạo đức công vụ với hệ thống các giá trị, chuẩn mực, quy tắc ứng xử và cơ chế tổ chức định hướng nhận thức, điều chỉnh hành vi, tạo nên khuôn mẫu ứng xử nghề nghiệp của cán bộ, công chức trong quá trình thực hiện chức trách, nhiệm vụ. Thông qua cơ chế giáo dục, nêu gương, kiểm tra, giám sát và đánh giá, những yêu cầu khách quan của tổ chức từng bước được nội tâm hóa, trở thành ý thức trách nhiệm, động cơ cống hiến và sự tự giác tuân thủ các chuẩn mực đạo đức công vụ của mỗi cá nhân. Mặt khác, chính hoạt động thực tiễn của đội ngũ CBCC lại tác động trở lại môi trường văn hóa của cơ quan, tổ chức. Những hành vi tích cực được duy trì và lan tỏa sẽ góp phần củng cố các giá trị, chuẩn mực chung; ngược lại, các biểu hiện quan liêu, thiếu trách nhiệm, vụ lợi hoặc vi phạm kỷ luật nếu không được ngăn chặn kịp thời sẽ làm suy giảm các giá trị đạo đức và từng bước hình thành những chuẩn mực lệch chuẩn trong tổ chức. Điều đó cho thấy môi trường văn hóa đạo đức công vụ không phải là yếu tố bất biến mà luôn vận động, biến đổi trong sự tác động qua lại giữa điều kiện khách quan của nền công vụ với hoạt động thực tiễn của đội ngũ CBCC. Chính trong quá trình tác động và chuyển hóa biện chứng ấy, đạo đức công vụ được hình thành, kiểm nghiệm, củng cố và phát triển, đáp ứng yêu cầu xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, trách nhiệm, liêm chính và phục vụ Nhân dân trong giai đoạn hiện nay.

Từ góc độ đó, xây dựng ĐĐCV không thể chỉ được hiểu là quá trình giáo dục, bồi dưỡng hay hoàn thiện ý thức đạo đức của từng cán bộ, công chức, mà còn là quá trình kiến tạo môi trường văn hóa ĐĐCV lành mạnh để các giá trị, chuẩn mực đạo đức được hình thành, củng cố và tái sản xuất trong hoạt động thực tiễn. Xét đến cùng, đạo đức công vụ chỉ có thể phát huy vai trò điều chỉnh hành vi khi những yêu cầu mang tính khách quan của tổ chức được chuyển hóa thành nhu cầu tự giác, niềm tin và động lực hành động của chủ thể. Quá trình chuyển hóa đó không diễn ra một cách tự phát mà được thực hiện thông qua sự tác động tổng hợp của môi trường văn hóa công vụ, từ hệ

thống quy tắc ứng xử, phong cách lãnh đạo, cơ chế kiểm tra, giám sát, đánh giá đến bầu không khí dân chủ, tinh thần hợp tác và các mối quan hệ trong cơ quan, tổ chức.

Môi trường văn hóa ĐĐCV càng lành mạnh thì sự thống nhất giữa yêu cầu của tổ chức với nhận thức, tình cảm, niềm tin và hành vi của cán bộ, công chức càng được củng cố, tạo điều kiện để các chuẩn mực đạo đức từng bước được nội tâm hóa và trở thành phẩm chất tương đối ổn định của chủ thể. Khi đó, việc tuân thủ các chuẩn mực đạo đức công vụ không còn chủ yếu xuất phát từ sức ép của các quy định hay chế tài bên ngoài mà dần trở thành nhu cầu tự thân trong quá trình thực hiện chức trách, nhiệm vụ. Ngược lại, nếu môi trường tổ chức thiếu dân chủ, thiếu minh bạch, còn tồn tại tình trạng cục bộ, nể nang, né tránh trách nhiệm hoặc buông lỏng kỷ cương thì sẽ làm nảy sinh những cách thức ứng xử lệch chuẩn, từng bước làm suy giảm vai trò định hướng của các giá trị đạo đức chính thức. Khi đó, sự không thống nhất giữa các giá trị được khẳng định trong hệ thống quy định với cách thức ứng xử diễn ra trong thực tiễn sẽ làm giảm hiệu lực điều chỉnh của ĐĐCV, đồng thời ảnh hưởng tiêu cực đến quá trình rèn luyện, tự giáo dục và hoàn thiện nhân cách nghề nghiệp của cán bộ, công chức.

Điều đó cho thấy, môi trường văn hóa ĐĐCV không chỉ là điều kiện bên ngoài của hoạt động công vụ mà còn là phương thức xã hội thông qua đó các chuẩn mực đạo đức được hiện thực hóa trong đời sống công vụ. Chính trong sự tác động biện chứng giữa điều kiện khách quan của môi trường với tính tích cực, tự giác của chủ thể mà đạo đức công vụ không ngừng được củng cố, phát triển và chuyển hóa từ những yêu cầu mang tính quy phạm thành những giá trị bền vững chi phối hành vi của đội ngũ cán bộ, công chức.

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

Nhân tố cá nhân, chủ quan của CBCC giữ vai trò trực tiếp trong quá trình xây dựng đạo đức công vụ. Các chuẩn mực và quy định chỉ thực sự phát huy hiệu lực khi được chuyển hóa thành nhận thức, động cơ, năng lực và sự tự giác của chủ thể. Sự thống nhất giữa nhận thức chính trị, hệ giá trị, bản lĩnh nghề nghiệp và ý thức tự tu dưỡng quyết định quá trình hình thành, điều chỉnh và phát triển hành vi đạo đức. Vì vậy, xây dựng ĐĐCV thực chất là quá trình phát huy tính chủ động, tích cực và tự giác của mỗi CBCC trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ.

Trước hết, nhận thức chính trị và ý thức trách nhiệm là nền tảng định hướng hành vi đạo đức của CBCC. Nhận thức chính trị đúng đắn giúp CBCC hiểu rõ bản chất

quyền lực nhà nước, mục đích của hoạt động công vụ và trách nhiệm trước Đảng, Nhà nước và Nhân dân. Trên cơ sở đó, ý thức trách nhiệm trở thành động lực nội tại, định hướng việc lựa chọn mục tiêu, phương thức và cách thức thực hiện nhiệm vụ theo các chuẩn mực ĐĐCV.

Nhận thức chỉ chuyển hóa thành hành vi thông qua niềm tin, ý thức trách nhiệm và sự tự giác của chủ thể. Khi các giá trị như liêm chính, công tâm, khách quan và tận tụy được CBCC tiếp nhận như những giá trị tự thân, việc thực hiện công vụ không còn chủ yếu dựa vào sự giám sát bên ngoài mà được thúc đẩy bởi danh dự nghề nghiệp và trách nhiệm cá nhân. Ngược lại, nhận thức chính trị hạn chế hoặc ý thức trách nhiệm suy giảm sẽ làm gia tăng nguy cơ lạm dụng quyền lực, né tránh trách nhiệm, thiếu minh bạch và vụ lợi trong thực thi công vụ. Do đó, giáo dục nhận thức chính trị và bồi dưỡng ý thức trách nhiệm là điều kiện quan trọng để hình thành ĐĐCV bền vững.

Thứ hai, hệ giá trị cá nhân và động cơ thực thi công vụ là những nhân tố trực tiếp chi phối hành vi đạo đức của CBCC. Nếu nhận thức chính trị tạo nền tảng thì hệ giá trị quyết định khuynh hướng lựa chọn và đánh giá hành vi. Được hình thành qua giáo dục, rèn luyện và trải nghiệm, hệ giá trị phản ánh những chuẩn mực mà mỗi CBCC coi trọng, từ đó định hình động cơ thực thi công vụ.

Khi CBCC đề cao danh dự, lòng tự trọng, tinh thần phụng sự Tổ quốc và phục vụ Nhân dân, động cơ công vụ sẽ hướng tới lợi ích chung thay vì lợi ích cá nhân. Các giá trị như liêm chính, công tâm và trách nhiệm trở thành tiêu chí tự điều chỉnh hành vi, giúp CBCC giữ vững nguyên tắc trước những tác động của lợi ích vật chất và xung đột lợi ích. Ngược lại, hệ giá trị lệch lạc hoặc động cơ vụ lợi sẽ làm gia tăng các biểu hiện lạm dụng quyền lực, thiếu khách quan, tham nhũng, tiêu cực, ảnh hưởng không chỉ đến ĐĐCV của cá nhân mà còn làm suy giảm văn hóa công vụ, hiệu lực hoạt động của cơ quan nhà nước và niềm tin của Nhân dân.

Thứ ba, trình độ chuyên môn, năng lực thực thi công vụ và bản lĩnh nghề nghiệp là điều kiện bảo đảm để các giá trị đạo đức được hiện thực hóa trong hoạt động công vụ. ĐĐCV không chỉ thể hiện ở nhận thức và động cơ đúng đắn mà còn được kiểm chứng qua năng lực giải quyết công việc. CBCC có chuyên môn vững vàng và năng lực thực thi tốt sẽ giải quyết công việc đúng pháp luật, đúng thẩm quyền, khách quan và hiệu quả. Đồng thời, bản lĩnh nghề nghiệp giúp họ giữ vững tính độc lập, không bị chi phối bởi các quan hệ cá nhân hay lợi ích cục bộ.

Ngược lại, hạn chế về chuyên môn hoặc thiếu bản lĩnh nghề nghiệp dễ dẫn đến xử lý công việc đối phó, né tránh trách nhiệm, thiếu tự tin trong phán đoán và dễ thỏa hiệp trước các áp lực hoặc cám dỗ. Trong bối cảnh chuyển đổi số và xây dựng nền hành chính hiện đại, năng lực số cũng trở thành bộ phận quan trọng của năng lực công vụ. Khả năng khai thác dữ liệu, ứng dụng công nghệ và sử dụng hiệu quả các nền tảng số không chỉ nâng cao chất lượng, hiệu quả thực thi công vụ mà còn tăng cường công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình. Ngược lại, thiếu năng lực số sẽ làm giảm khả năng thích ứng, ảnh hưởng đến chất lượng thực thi công vụ và việc thực hiện các chuẩn mực ĐĐCV trong điều kiện mới.

Thứ tư, ý thức tự tu dưỡng, tự rèn luyện và khả năng tự kiểm soát giữ vai trò quyết định đối với sự phát triển bền vững của ĐĐCV. Nếu nhận thức, hệ giá trị và năng lực tạo nên tiền đề của hành vi đạo đức thì tự tu dưỡng và tự kiểm soát là cơ chế giúp CBCC thường xuyên điều chỉnh, hoàn thiện phẩm chất đạo đức. Vì vậy, ĐĐCV không chỉ được duy trì bằng các quy định và cơ chế giám sát mà còn được bảo đảm bởi khả năng tự giáo dục, tự phê bình và tự điều chỉnh của mỗi CBCC.

Trong quá trình thực thi công vụ, CBCC luôn phải đối mặt với sự đan xen giữa lợi ích công và lợi ích cá nhân cùng nhiều áp lực nghề nghiệp. Chính trong những điều kiện đó, ý thức tự rèn luyện và khả năng tự kiểm soát giúp chủ thể giữ vững bản lĩnh chính trị, sự công tâm, khách quan và liêm chính. Khi việc tuân thủ các chuẩn mực đạo đức trở thành nhu cầu tự thân, hành vi công vụ sẽ được điều chỉnh chủ yếu bằng ý thức trách nhiệm và danh dự nghề nghiệp thay vì chỉ dựa vào chế tài bên ngoài. Đồng thời, quá trình tự tu dưỡng của mỗi CBCC còn góp phần lan tỏa các giá trị tích cực trong tập thể, xây dựng văn hóa công vụ dân chủ, kỷ cương, liêm chính và trách nhiệm. Điều đó cho thấy, sự phát triển của ĐĐCV là kết quả của quá trình tự hoàn thiện liên tục, bảo đảm sự thống nhất giữa nhận thức, động cơ, năng lực và hành vi công vụ.

Tiểu kết chương 2

Chương 2 của luận án tập trung luận giải một cách hệ thống và toàn diện những vấn đề lý luận về xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử. Trên cơ sở làm rõ các khái niệm công vụ, CBCC và ĐĐCV, luận án đã xác lập và phân tích nội hàm khái niệm xây dựng ĐĐCV của CBCC. Theo đó, xây dựng ĐĐCV được xác định là quá trình tác động có mục đích, có tổ chức của các chủ thể lãnh đạo, quản lý và các lực lượng xã hội, gắn với sự tự giác tu dưỡng, rèn luyện của bản thân CBCC nhằm hình thành, củng cố và phát triển hệ giá trị, chuẩn mực ĐĐCV, bảo đảm sự thống nhất giữa nhận thức, thái độ và hành vi trong thực thi công vụ.

Trên cơ sở khái niệm đã được xác lập, luận án tiếp tục làm rõ các thành tố cơ bản cấu thành quá trình xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay. Các thành tố này được tiếp cận trên ba phương diện thống nhất gồm chủ thể, nội dung và phương thức xây dựng. Về chủ thể, luận án xác định hệ thống các chủ thể tham gia xây dựng ĐĐCV. Về nội dung, luận án khái quát sáu nội dung cốt lõi phản ánh những yêu cầu cơ bản về phẩm chất, trách nhiệm và tác phong công vụ của đội ngũ CBCC. Về phương thức, luận án chỉ ra năm phương thức chủ yếu, bao gồm xây dựng và hoàn thiện chuẩn mực ĐĐCV; giáo dục, đào tạo và bồi dưỡng; tổ chức thực hành và phát huy vai trò nêu gương; kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm; đồng thời đề cao tính tự giác trong tu dưỡng, rèn luyện của CBCC.

Bên cạnh đó, Chương 2 còn phân tích các nhân tố tác động đến quá trình xây dựng ĐĐCV và luận giải vai trò, ý nghĩa của nhiệm vụ này trong bối cảnh hiện nay. Việc xây dựng ĐĐCV không chỉ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC mà còn là điều kiện quan trọng để nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của nền công vụ, củng cố niềm tin của Nhân dân đối với bộ máy nhà nước và đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

Những kết quả nghiên cứu của Chương 2 đã tạo lập cơ sở lý luận và căn cứ khoa học quan trọng, làm nền tảng cho việc phân tích thực trạng, xác định nguyên nhân và đề xuất quan điểm, giải pháp xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam trong các chương tiếp theo của luận án.

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 dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay

Thứ nhất, nhận thức và trách nhiệm của các chủ thể trong xây dựng ĐĐCV ngày càng được nâng cao.

Những năm qua, nhận thức của các chủ thể về vị trí, vai trò của ĐĐCV và xây dựng ĐĐCV đã có những chuyển biến tích cực. ĐĐCV ngày càng được nhìn nhận không chỉ là phẩm chất cá nhân của CBCC mà còn là điều kiện bảo đảm tính đúng đắn, hiệu lực, hiệu quả của hoạt động công vụ. Đồng thời là cơ sở kiểm soát quyền lực, phòng ngừa tham nhũng, tiêu cực và củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng, Nhà nước. Trên cơ sở đó, trách nhiệm của từng chủ thể ngày càng được xác định rõ hơn, phù hợp với vị trí, chức năng và phạm vi tác động của mình.

Một là, nhận thức và trách nhiệm của Đảng đối với xây dựng ĐĐCV ngày càng sâu sắc, đầy đủ và hoàn thiện. Nếu trước đây đạo đức của cán bộ chủ yếu được đặt trong yêu cầu tu dưỡng phẩm chất, phòng ngừa suy thoái và đấu tranh chống chủ nghĩa cá nhân, thì những năm gần đây, Đảng ngày càng chú trọng chủ động xác lập hệ giá trị, nguyên tắc và chuẩn mực nhằm định hướng hành vi của cán bộ, đảng viên trong thực thi chức trách, nhiệm vụ.

Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15/5/2016 của Bộ Chính trị, Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII và Nghị quyết số 26-NQ/TW năm 2018 đã từng bước gắn yêu cầu tu dưỡng đạo đức với trách nhiệm nêu gương, thực hiện chức trách và xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín. Quy định số 08-QĐi/TW năm 2018 và Quy định số 37-QĐ/TW năm 2021 tiếp tục chuyển các yêu cầu đạo đức từ sự khuyến khích tự giác thành trách nhiệm chính trị, trách nhiệm tổ chức và những giới hạn hành vi có tính ràng buộc. Kết luận số 21-KL/TW năm 2021 nhấn mạnh sự kết hợp giữa "xây" và "chống", giữa bồi dưỡng phẩm chất tích cực với ngăn chặn, xử lý suy thoái, tiêu cực.

Bước phát triển rõ nét được thể hiện trong Quy định số 144-QĐ/TW ngày 9/5/2024 của Bộ Chính trị về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới. Quy định xác lập năm nhóm giá trị cốt lõi: "Yêu nước, tôn trọng Nhân dân, tuyệt đối trung thành với Đảng, với Tổ quốc"; "Bản lĩnh, đổi mới, sáng tạo, hội nhập"; "Cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư"; "Đoàn kết, kỷ cương, tình thương, trách nhiệm"; "Gương mẫu, khiêm tốn, tu dưỡng, rèn luyện, học tập suốt đời" [16]. Điều đó cho thấy nhận thức của Đảng đã chuyển từ chủ yếu nhận diện và phòng ngừa suy thoái sang chủ động xác lập hệ chuẩn mực tích cực để định hướng hành vi của cán bộ, đảng viên.

Tại Văn kiện Đại hội XIV, ĐĐCV tiếp tục được đặt trong mối quan hệ chặt chẽ với trách nhiệm công vụ, kiểm soát quyền lực, văn hóa liêm chính và sự tín nhiệm của Nhân dân. "Liêm chính" được xác định là phẩm chất nền tảng của ĐĐCV [69, tr.35]; yêu cầu xây dựng văn hóa liêm chính được mở rộng đến mục tiêu xây dựng "quốc gia liêm chính, xã hội liêm chính" [69, tr.142]. Các yêu cầu "tự soi, tự sửa", "giữ mình trước cám dỗ", "biết xấu hổ khi dân còn khó khăn, nghèo đói" và "coi danh dự là điều thiêng liêng, cao quý" [69, tr.35] cho thấy Đảng không chỉ đề cao kiểm tra, giám sát từ bên ngoài mà còn chú trọng khả năng tự kiểm soát và động lực đạo đức từ bên trong mỗi CBCC.

Như vậy, nhận thức của Đảng về xây dựng ĐĐCV đã có bước phát triển rõ rệt. Trọng tâm chuyển từ tu dưỡng phẩm chất cá nhân sang xác lập hệ giá trị và chuẩn mực; từ đề cao trách nhiệm nêu gương sang gắn ĐĐCV với kiểm soát quyền lực; từ phòng ngừa suy thoái sang xây dựng văn hóa liêm chính trong Đảng, bộ máy nhà nước và xã hội. Sự phát triển đó tạo cơ sở chính trị và định hướng giá trị cho quá trình xây dựng ĐĐCV của CBCC.

Hai là, nhận thức và trách nhiệm của Nhà nước đối với xây dựng ĐĐCV ngày càng được nâng cao, thể hiện tập trung ở quá trình chuyển hóa các giá trị đạo đức thành nghĩa vụ pháp lý, chuẩn mực hành vi và cơ chế bảo đảm thực hiện.

Từ các quy định về nghĩa vụ, đạo đức và văn hóa giao tiếp trong Luật Cán bộ, công chức năm 2008, pháp luật về CBCC ngày càng gắn phẩm chất đạo đức với trách nhiệm thực thi nhiệm vụ, đánh giá và xử lý vi phạm. Luật Cán bộ, công chức năm 2025 tiếp tục cụ thể hóa các hành vi bị nghiêm cấm trong thực thi công vụ, như tham ô, tham nhũng, tiêu cực, lãng phí, trục lợi, nhũng nhiễu; lợi dụng nhiệm vụ, quyền hạn hoặc thông tin liên quan đến công vụ để vụ lợi; trốn tránh, né tránh và đùn đẩy trách nhiệm.

Sự phát triển này cho thấy ĐĐCV không còn chỉ được xem là yêu cầu tự giác mà ngày càng trở thành nghĩa vụ pháp lý, giới hạn hành vi và căn cứ xác định trách nhiệm.

Cùng với đó, các quy định về trách nhiệm giải trình, kiểm soát xung đột lợi ích, tài sản, thu nhập và xử lý kỷ luật từng bước tạo lập cơ chế phòng ngừa, kiểm soát và xử lý vi phạm. Nghị định số 59/2019/NĐ-CP, Nghị định số 130/2020/NĐ-CP và Nghị định số 112/2020/NĐ-CP đã góp phần hình thành khuôn khổ kiểm soát tương đối toàn diện đối với việc thực thi quyền lực công. Quyết định số 1847/QĐ-TTg năm 2018 phê duyệt Đề án Văn hóa công vụ bổ sung công cụ định hướng hành vi, góp phần chuẩn hóa phong cách ứng xử, lề lối làm việc, ý thức tổ chức kỷ luật và tinh thần phục vụ Nhân dân.

Những chuyển biến đó phản ánh sự thay đổi trong nhận thức và trách nhiệm của Nhà nước: từ chỗ chủ yếu quy định CBCC cần có những phẩm chất gì sang thiết lập các điều kiện và cơ chế để chuẩn mực ĐĐCV được thực hiện. Qua đó, giáo dục, thuyết phục và tự giác đạo đức được kết hợp với sự ràng buộc của pháp luật, tổ chức và chế tài.

Ba là, nhận thức và trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức quản lý và sử dụng CBCC có nhiều chuyển biến tích cực. ĐĐCV ngày càng được xác định là tiêu chuẩn đánh giá chất lượng đội ngũ, mức độ hoàn thành nhiệm vụ và uy tín của cơ quan, tổ chức. Nghị định số 90/2020/NĐ-CP đã đưa đạo đức, lối sống thành một trong những nhóm tiêu chí chung để đánh giá, xếp loại CBCC, bao gồm yêu cầu không tham ô, tham nhũng, tiêu cực, lãng phí, quan liêu, cơ hội, vụ lợi, hách dịch, cửa quyền; giữ gìn lối sống trung thực, trong sáng; có tinh thần đoàn kết và không để người thân lợi dụng chức vụ, quyền hạn để trục lợi [46].

Việc đưa phẩm chất đạo đức vào đánh giá, xếp loại tạo cơ sở liên kết chuẩn mực ĐĐCV với quản lý, sử dụng và sàng lọc đội ngũ. Nhiều cơ quan đã ban hành quy tắc ứng xử, quy chế làm việc, quy định về văn hóa công sở, trách nhiệm nêu gương, kỷ luật, kỷ cương hành chính và chuẩn mực giao tiếp với Nhân dân. Tiêu biểu có Quyết định số 2816/QĐ-BNV năm 2017 của Bộ Nội vụ và Quyết định số 347/QĐ-BTNMT của Bộ Tài nguyên và Môi trường trước đây.

Nội dung về đạo đức, trách nhiệm và uy tín cũng từng bước được lồng ghép vào tuyển dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, đánh giá, bố trí và sử dụng CBCC. Việc triển khai Đề án Văn hóa công vụ, kiểm soát thời hạn xử lý hồ sơ, công khai kết quả và đánh giá sự hài lòng của người dân cho thấy các cơ quan, tổ chức ngày càng nhận thức rõ hơn

trách nhiệm trực tiếp của mình. Cơ quan, tổ chức không chỉ là nơi CBCC thực hiện nhiệm vụ mà còn là môi trường xã hội trực tiếp hình thành, củng cố hoặc điều chỉnh thái độ và hành vi công vụ.

Bốn là, nhận thức và trách nhiệm của bản thân CBCC trong xây dựng ĐĐCV từng bước được nâng lên. Ngày càng nhiều CBCC nhận thức rằng ĐĐCV không chỉ là yêu cầu của pháp luật và cơ quan quản lý mà còn gắn với danh dự, uy tín và trách nhiệm nghề nghiệp của bản thân. Cùng với các chương trình bồi dưỡng do cơ quan, đơn vị tổ chức, một bộ phận CBCC đã chủ động học tập, cập nhật kiến thức và kỹ năng để thích ứng với yêu cầu mới của hoạt động công vụ. Năm 2025, lớp bồi dưỡng về văn hóa công vụ, ĐĐCV trong xu thế hội nhập và môi trường số do Học viện Chiến lược, bồi dưỡng cán bộ xây dựng tổ chức theo hình thức trực tuyến đã thu hút gần 600 CBCC thuộc Bộ Xây dựng tham gia [91].

Ở nhiều địa phương, trách nhiệm và liêm chính công vụ được cụ thể hóa bằng việc tổ chức cho CBCC ký cam kết không gây phiền hà, sách nhiễu, tiêu cực và công khai cam kết để người dân theo dõi, giám sát. Việc ký cam kết chưa thể đồng nhất với sự chuyển biến bền vững của ý thức và hành vi, nhưng góp phần làm rõ trách nhiệm cá nhân trước cơ quan và Nhân dân, tạo thêm sức ép tự kiểm soát đối với CBCC.

Sự chuyển biến trong thái độ và trách nhiệm phục vụ còn được phản ánh gián tiếp qua Chỉ số hài lòng của người dân đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước. Chỉ số SIPAS trung bình cả nước tăng từ 80,90% năm 2017 [19] lên 83,03% năm 2023 [30, tr.8] và 84,16% năm 2024 [36, tr.48]. Mặc dù chịu tác động của nhiều yếu tố và không phải là thước đo trực tiếp, duy nhất của ĐĐCV, xu hướng gia tăng của chỉ số vẫn cho thấy những chuyển biến nhất định về thái độ, trách nhiệm, kỷ luật và chuẩn mực ứng xử của đội ngũ CBCC.

Trong bối cảnh sắp xếp tổ chức bộ máy và vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp từ ngày 1/7/2025, một bộ phận CBCC đã thể hiện tinh thần trách nhiệm và khả năng thích ứng khi khối lượng công việc gia tăng. Tại phường An Hải, thành phố Đà Nẵng, trong tám ngày đầu hoạt động, Trung tâm Phục vụ hành chính công đã tiếp nhận 1.360 hồ sơ và trả kết quả đúng hạn. Tại xã Nhôn Mai, tỉnh Nghệ An, mặc dù chỉ có 06 nhân sự và điều kiện công tác khó khăn, đến ngày 16/7/2025 vẫn giải quyết kịp thời 63 trong tổng số 64 hồ sơ tiếp nhận [94]. Những trường hợp này có giá trị minh họa cho tinh thần phục vụ và trách nhiệm nghề nghiệp của một bộ phận CBCC trong điều kiện tổ chức hành chính có nhiều thay đổi.

Tinh thần nêu gương, nhất là của cán bộ lãnh đạo, quản lý, cũng ngày càng được coi trọng. Kết quả PAPI năm 2023 cho thấy 73% người dân đánh giá công chức có thái độ tôn trọng, đúng mực và tinh thần phục vụ Nhân dân, tăng 12 điểm phần trăm so với năm 2018 [40, tr.17]. Cùng với đó, những tấm gương CBCC tận tụy, chủ động hỗ trợ và tháo gỡ khó khăn cho người dân, doanh nghiệp được truyền thông lan tỏa, góp phần củng cố các giá trị tích cực trong đời sống công vụ.

Năm là, nhận thức và trách nhiệm của các chủ thể giám sát, phản biện xã hội trong xây dựng ĐĐCV ngày càng được nâng cao. Nhân dân, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội, báo chí và cộng đồng ngày càng quan tâm đến thái độ, trách nhiệm, tính liêm chính, công khai, minh bạch và tinh thần phục vụ của CBCC. Các công cụ khảo sát như PAPI và SIPAS tạo điều kiện để người dân không chỉ là đối tượng thụ hưởng dịch vụ công mà còn tham gia đánh giá, phản hồi và giám sát hoạt động công vụ. Năm 2023, khảo sát PAPI được thực hiện trực tiếp với 19.536 người dân trên phạm vi cả nước [40, tr.xiv], bao quát nhiều nội dung liên quan đến công khai, minh bạch, trách nhiệm giải trình, kiểm soát tham nhũng, thủ tục hành chính và cung ứng dịch vụ công.

Báo chí, truyền thông và mạng xã hội góp phần mở rộng không gian giám sát. Những phản ánh về biểu hiện quan liêu, vô cảm, nhũng nhiễu, chậm trễ hoặc ứng xử không chuẩn mực tạo sức ép xã hội, thúc đẩy cơ quan có thẩm quyền kiểm tra, chấn chỉnh và xử lý. Ở chiều ngược lại, việc phát hiện và biểu dương những CBCC tận tụy, sáng tạo, trách nhiệm góp phần lan tỏa các chuẩn mực tích cực. Qua đó, giám sát xã hội từng bước tác động đến sự tự điều chỉnh hành vi của CBCC và trách nhiệm quản lý của cơ quan công quyền.

Từ những biểu hiện trên có thể thấy, nhận thức về xây dựng ĐĐCV ngày càng được mở rộng từ phạm vi tự tu dưỡng của CBCC thành trách nhiệm của nhiều chủ thể trong hệ thống chính trị xã hội và nhân dân. Trên cơ sở đó, trách nhiệm của từng chủ thể cũng được nhận diện cụ thể hơn, phù hợp với vị trí, chức năng và phạm vi tác động của mình.

Sự chuyển biến trên phản ánh mối quan hệ biện chứng giữa nhận thức và trách nhiệm, giữa ý thức và hoạt động thực tiễn. Nhận thức đúng về vị trí, vai trò và chuẩn mực ĐĐCV là tiền đề định hướng hoạt động, nhưng chỉ đạt được ý nghĩa đầy đủ khi được chuyển hóa thành trách nhiệm chính trị, pháp lý, tổ chức, xã hội và trách nhiệm tự thân của CBCC. Ngược lại, thực tiễn hoạt động công vụ, kết quả phục vụ Nhân dân và

sự đánh giá của xã hội tiếp tục kiểm nghiệm, điều chỉnh và phát triển nhận thức của các chủ thể.

Quá trình đó đồng thời thể hiện mối quan hệ giữa điều kiện khách quan và nhân tố chủ quan. Hệ giá trị, pháp luật, cơ chế quản lý và môi trường xã hội tạo ra những yêu cầu khách quan đối với CBCC. Tuy nhiên, những yêu cầu ấy chỉ chuyển hóa thành hành vi ĐĐCV khi được CBCC tiếp nhận bằng ý thức tự giác, danh dự và trách nhiệm nghề nghiệp. Vì vậy, thành tựu về nhận thức và trách nhiệm của các chủ thể là tiền đề quan trọng để các giá trị trung thành, tận tụy, liêm chính, trách nhiệm, kỷ luật và chí công vô tư từng bước được hiện thực hóa trong đời sống công vụ.

Thứ hai, sự phối hợp giữa các chủ thể trong xây dựng ĐĐCV ngày càng được tăng cường, từng bước tạo nên sự liên thông giữa lãnh đạo chính trị, quản lý nhà nước, tổ chức thực hiện, tự rèn luyện của CBCC và giám sát xã hội.

Cùng với sự nâng cao nhận thức và trách nhiệm của từng chủ thể, sự phối hợp giữa các chủ thể trong xây dựng ĐĐCV cũng có những chuyển biến tích cực. Từ những tác động tương đối riêng lẻ, quá trình xây dựng ĐĐCV từng bước hình thành sự liên thông giữa định hướng chính trị của Đảng, sự thể chế hóa và quản lý của Nhà nước, hoạt động của các cơ quan, tổ chức và sự giám sát của xã hội. Sự liên thông đó tạo môi trường và điều kiện để CBCC tiếp nhận, chuyển hóa các yêu cầu từ bên ngoài thành ý thức tự rèn luyện và hành vi công vụ.

Trước hết, sự phối hợp giữa chủ thể lãnh đạo và chủ thể quản lý ngày càng được tăng cường. Đảng xác lập định hướng giá trị, yêu cầu chính trị và nguyên tắc xây dựng đội ngũ cán bộ; Nhà nước thể chế hóa thành pháp luật, chương trình, kế hoạch và công cụ quản lý. Sự thống nhất tương đối giữa định hướng chính trị và cơ chế pháp lý tạo điều kiện chuyển các yêu cầu ĐĐCV từ chủ trương thành nghĩa vụ, tiêu chuẩn và trách nhiệm cụ thể.

Sự phối hợp theo chiều dọc còn được thể hiện qua việc hình thành các thiết chế chỉ đạo từ Trung ương đến địa phương. Năm 2022, Ban Chấp hành Trung ương quyết định thành lập Ban Chỉ đạo phòng, chống tham nhũng, tiêu cực cấp tỉnh. Thiết chế này góp phần tăng cường sự lãnh đạo thống nhất của cấp ủy và tạo điều kiện phối hợp giữa các cơ quan kiểm tra, thanh tra, điều tra, truy tố, xét xử và quản lý cán bộ ở địa phương, qua đó từng bước khắc phục tình trạng "trên nóng, dưới lạnh".

Trong quản lý và điều hành, Nghị quyết số 76/NQ-CP tạo khuôn khổ chung để các cơ quan quản lý công vụ, bộ, ngành và địa phương phối hợp chuyển hóa yêu cầu

xây dựng nền hành chính dân chủ, chuyên nghiệp, hiện đại, liêm chính và phục vụ Nhân dân thành quy trình, tiêu chí và công cụ quản lý [47]. Sự phối hợp vì vậy không chỉ thể hiện ở việc triển khai thống nhất chủ trương mà còn ở sự phân công trách nhiệm phù hợp với chức năng của từng cơ quan và cấp chính quyền.

Cơ chế này được thể hiện tương đối rõ trong Quyết định số 1847/QĐ-TTg. Bộ Nội vụ được giao làm đầu mối biên soạn tài liệu, hướng dẫn, theo dõi, đôn đốc, thanh tra, kiểm tra, sơ kết và tổng kết; các bộ, ngành và UBND cấp tỉnh có trách nhiệm rà soát quy định, tuyên truyền và tổ chức bồi dưỡng hằng năm [150]. Sự phân công đó tạo ra sự kết nối giữa cơ quan đầu mối, cơ quan quản lý ngành và chính quyền địa phương trong triển khai văn hóa công vụ.

Bên cạnh sự phối hợp theo chiều dọc, quan hệ phối hợp theo chiều ngang giữa các cơ quan quản lý, kiểm tra và xử lý vi phạm ngày càng được mở rộng. Điều này thể hiện tập trung trong phòng, chống tham nhũng, tiêu cực và chấn chỉnh kỷ luật, kỷ cương, với sự tham gia của cơ quan kiểm tra của Đảng, thanh tra nhà nước, kiểm toán, cơ quan điều tra, viện kiểm sát, tòa án, cơ quan quản lý cán bộ và cơ quan sử dụng CBCC. Mỗi chủ thể có chức năng, thẩm quyền khác nhau nhưng cùng hướng đến phát hiện, xử lý và phòng ngừa hành vi lợi dụng quyền lực, vụ lợi, thiếu liêm chính hoặc thiếu trách nhiệm.

Sự phối hợp nhiều tầng góp phần bảo đảm ĐĐCV không chỉ dựa vào ý thức tự giác của cá nhân mà còn được duy trì thông qua kiểm soát, giám sát và chế ước lẫn nhau giữa các cơ quan, tổ chức. Một hành vi vi phạm có thể đồng thời được xem xét về trách nhiệm đạo đức, chính trị, hành chính, kỷ luật và pháp lý. Đây là biểu hiện của sự kết hợp giữa tự kiểm soát từ bên trong với kiểm soát quyền lực từ bên ngoài.

Sự phối hợp giữa cơ quan quản lý nhà nước, cơ quan sử dụng CBCC với người dân và doanh nghiệp cũng ngày càng được chú trọng. Cổng Dịch vụ công quốc gia, bộ phận "một cửa", đường dây nóng, hoạt động tiếp công dân và các nền tảng tiếp nhận phản ánh tạo điều kiện để ý kiến của người dân được chuyển đến cơ quan có thẩm quyền. Qua đó từng bước hình thành quan hệ hai chiều: cơ quan công quyền tổ chức phục vụ; người dân phản hồi về chất lượng phục vụ; cơ quan quản lý tiếp nhận, kiểm tra và điều chỉnh hoạt động của cơ quan, tổ chức và CBCC.

Quyết định số 2640/QĐ-BNV về đo lường sự hài lòng của người dân, tổ chức đã tạo lập cơ chế phối hợp giữa cơ quan quản lý nhà nước, chính quyền địa phương, các tổ chức chính trị - xã hội và người dân trong đánh giá hoạt động công vụ. SIPAS vì

vậy không chỉ là công cụ đo lường chất lượng hành chính mà còn là phương thức để tiếng nói của người dân được phản ánh trở lại quá trình quản lý và thực thi công vụ.

Sự tham gia của Nhân dân, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội, báo chí và truyền thông tiếp tục mở rộng phạm vi phối hợp. Các chỉ số PAPI, SIPAS và PAR INDEX tạo thêm những kênh để người dân tham gia đánh giá hiệu quả quản trị, mức độ công khai, minh bạch, trách nhiệm giải trình, kiểm soát tham nhũng và chất lượng dịch vụ công. Năm 2025, Bộ Nội vụ tiến hành khảo sát 99.695 phiếu, trong đó có hơn 35.600 phiếu của người dân [36]. Những thông tin thu được tạo thêm cơ sở để cơ quan công quyền nhận diện hạn chế, điều chỉnh quy trình và nâng cao trách nhiệm của CBCC.

Báo chí, truyền thông và mạng xã hội ngày càng thể hiện vai trò cầu nối giữa xã hội với cơ quan quản lý. Những phản ánh về hành vi quan liêu, nhũng nhiễu, vô cảm, chậm trễ hoặc thiếu trách nhiệm có thể thúc đẩy cơ quan có thẩm quyền kiểm tra, chấn chỉnh và xử lý. Đồng thời, việc lan tỏa những mô hình tốt, cách làm hay và tấm gương CBCC tận tụy, sáng tạo góp phần củng cố các chuẩn mực tích cực. Truyền thông vì vậy không chỉ phản ánh hoạt động công vụ mà còn tham gia phát hiện vấn đề, tạo sức ép trách nhiệm và định hướng hành vi của CBCC.

Từ những biểu hiện trên có thể thấy, sự phối hợp giữa các chủ thể trong xây dựng ĐĐCV từng bước mang tính hệ thống, thực tiễn và mở hơn. Tính hệ thống thể hiện ở sự liên thông giữa định hướng của Đảng, sự thể chế hóa và quản lý của Nhà nước, hoạt động của các cơ quan, tổ chức và sự giám sát của xã hội. Tính thực tiễn thể hiện ở việc các yêu cầu ĐĐCV được đưa vào quy trình giải quyết công việc, tiếp nhận phản ánh, đo lường sự hài lòng, kiểm tra và xử lý trách nhiệm. Tính mở thể hiện ở sự tham gia ngày càng rõ hơn của Nhân dân, Mặt trận Tổ quốc, báo chí và cộng đồng xã hội.

Thành tựu nổi bật không chỉ nằm ở số lượng chủ thể tham gia mà chủ yếu ở sự chuyển biến trong quan hệ giữa các chủ thể. Từ những tác động tương đối đơn tuyến, quá trình xây dựng ĐĐCV từng bước chuyển sang cơ chế tác động đa chiều, trong đó định hướng chính trị, sự ràng buộc pháp lý, quản trị tổ chức và giám sát xã hội bổ sung, kiểm tra và điều chỉnh lẫn nhau. Sự tác động tổng hợp đó tạo môi trường để CBCC tiếp nhận và chuyển hóa các yêu cầu khách quan thành ý thức trách nhiệm, động cơ tự rèn luyện và hành vi công vụ phù hợp.

Xét từ phương diện triết học duy vật biện chứng, sự phối hợp giữa các chủ thể phản ánh mối quan hệ biện chứng giữa tính thống nhất và tính đa dạng. Mỗi chủ thể có

vị trí, chức năng, phương thức và phạm vi tác động khác nhau, nhưng đều hướng đến mục tiêu chung là hình thành, củng cố và hiện thực hóa các giá trị, nguyên tắc và chuẩn mực ĐĐCV. Sự thống nhất đó không xóa bỏ sự khác biệt về chức năng mà được hình thành thông qua phân công, phối hợp, hỗ trợ và kiểm soát lẫn nhau.

Quá trình này đồng thời thể hiện mối quan hệ giữa cá nhân và xã hội. Hành vi công vụ do mỗi CBCC cụ thể thực hiện nhưng không hình thành một cách biệt lập. Nó chịu sự định hướng của hệ giá trị xã hội, sự ràng buộc của pháp luật, tác động của môi trường tổ chức và sự đánh giá của Nhân dân. Thông qua việc tiếp nhận và tự chuyển hóa những tác động đó, CBCC hình thành ý thức tự kiểm soát, tự điều chỉnh và tự chịu trách nhiệm về hành vi công vụ. Ngược lại, kết quả hoạt động của CBCC trở thành căn cứ để các chủ thể kiểm nghiệm, đánh giá và điều chỉnh quá trình xây dựng ĐĐCV.

Sự tăng cường phối hợp giữa các chủ thể góp phần khắc phục tình trạng tác động riêng lẻ, phân tán và tạo sự kết nối giữa định hướng giá trị, thể chế pháp lý, quản trị tổ chức, tự rèn luyện của CBCC với giám sát xã hội. Qua đó, các giá trị, nguyên tắc và chuẩn mực ĐĐCV được truyền dẫn thống nhất hơn, thực hiện cụ thể hơn, kiểm nghiệm thường xuyên và điều chỉnh kịp thời hơn trong thực tiễn.

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

Xét trên phương diện nội dung, xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam thời gian qua đã có những chuyển biến đáng ghi nhận. Hệ giá trị, nguyên tắc và chuẩn mực ĐĐCV vừa kế thừa phẩm chất của người cán bộ cách mạng, vừa được chuẩn hóa, bổ sung và cụ thể hóa phù hợp với nền công vụ hiện đại. Nhờ đó, *nội dung xây dựng ĐĐCV ngày càng toàn diện, thiết thực, hướng tới nền công vụ chuyên nghiệp, liêm chính, trách nhiệm và hiệu quả*. Thành tựu này thể hiện trên một số phương diện cơ bản sau:

Một là, nội dung xây dựng ĐĐCV ngày càng bao quát đầy đủ hơn những chuẩn mực cơ bản của CBCC trong nền công vụ hiện đại.

Những năm qua, hệ thống chuẩn mực ĐĐCV ngày càng được xác định đầy đủ và toàn diện hơn trong pháp luật và các quy định về quản trị công vụ. Nếu trước đây các yêu cầu về ĐĐCV chủ yếu mang tính khái quát, định tính, thì hiện nay đã được cụ thể hóa thành những nguyên tắc, tiêu chí và quy tắc ứng xử rõ ràng hơn, giúp nhận diện tương đối cụ thể "cái phải làm" và "cái không được làm" trong thực thi công vụ.

Trong Luật Cán bộ, công chức năm 2008, nội dung ĐĐCV được lồng ghép trong nghĩa vụ của CBCC đối với Đảng, Nhà nước và Nhân dân (Điều 8), cũng như nghĩa vụ trong thi hành công vụ (Điều 9) [131]. Việc các chuẩn mực đạo đức chủ yếu tồn tại dưới dạng nghĩa vụ cho thấy chúng đã được pháp luật ghi nhận, nhưng chưa được "định danh" như một cấu phần quy phạm độc lập và còn hòa vào nghĩa vụ pháp lý nói chung.

Đến giai đoạn gần đây, nội dung ĐĐCV được định hình đầy đủ và rõ nét hơn. Luật CBCC năm 2025 đã nêu trực tiếp yêu cầu về "Đạo đức công vụ" và dành Điều 12 quy định riêng về các chuẩn mực ĐĐCV, trong đó yêu cầu:

> "1. CBCC phải có đạo đức trong sáng, mẫu mực, thực hiện cần, kiệm, liêm chính, chí công vô tư trong thực thi công vụ
>
> 2. CBCC phải yêu nước, trung thành với Tổ quốc, tôn trọng và tận tụy phục vụ Nhân dân. CBCC phải có bản lĩnh, tinh thần đổi mới, sáng tạo, hội nhập quốc tế; đoàn kết, kỷ luật, kỷ cương trong công vụ; gương mẫu, không ngừng tu dưỡng, học tập suốt đời" [134].

Việc có một điều luật chuyên biệt cho thấy ĐĐCV đã được "định danh" rõ ràng, trở thành nội dung quản trị công vụ tương đối độc lập, thuận lợi hơn cho tuyên truyền, đào tạo, kiểm tra và đánh giá. Đặc biệt, Mục 4 Luật CBCC năm 2025 liệt kê "những việc CBCC không được làm", xác định tương đối tường minh các nhóm hành vi bị cấm, từ né tránh trách nhiệm, gây mất đoàn kết, phát tán thông tin sai lệch gây ảnh hưởng uy tín đến tham ô, tham nhũng, tiêu cực, lạm dụng nhiệm vụ, quyền hạn để trục lợi, sử dụng trái pháp luật tài sản công và phân biệt đối xử [134]. So với trước đây, hệ chuẩn mực không chỉ được kế thừa mà còn mở rộng, bao quát phẩm chất chính trị, đạo đức cá nhân, trách nhiệm công vụ, kỷ luật hành chính, tinh thần đổi mới và năng lực thích ứng của CBCC.

Hai là, các nội dung xây dựng ĐĐCV từng bước được chuẩn hóa, cụ thể hóa theo hướng rõ ràng hơn về yêu cầu, trách nhiệm và giới hạn hành vi trong thực thi công vụ.

Các chuẩn mực ĐĐCV ngày càng thoát khỏi tính khái quát, định tính để trở thành những yêu cầu có khả năng định hướng, điều chỉnh và đánh giá hành vi cụ thể. Việc Luật CBCC năm 2025 xác định "Đạo đức, văn hóa giao tiếp của CBCC" như một cấu phần tương đối độc lập và quy định rõ những việc CBCC không được làm đã góp

phần xác lập ranh giới hành vi công vụ, nhất là đối với các biểu hiện né tránh trách nhiệm, tham nhũng, tiêu cực, lạm dụng quyền hạn và phân biệt đối xử [134].

Cùng với quá trình chuẩn hóa trong luật, nội dung ĐĐCV còn được cụ thể hóa thông qua các quy tắc ứng xử ở cấp bộ, ngành và cơ quan. Đề án Văn hóa công vụ theo Quyết định 1847/QĐ-TTg năm 2018 nhấn mạnh mục tiêu hình thành "phong cách ứng xử, lề lối làm việc chuẩn mực", bảo đảm tính chuyên nghiệp, trách nhiệm, minh bạch, hiệu quả [150]. Trên cơ sở đó, nhiều cơ quan ban hành quy tắc ứng xử nội bộ, chuyển hóa chuẩn mực từ tầng giá trị chung thành hành vi có thể quan sát, kiểm tra và đánh giá.

Chẳng hạn, Quyết định số 758/QĐ-BNV ngày 23/6/2021 về Quy tắc ứng xử của CBCC, viên chức, người lao động của Bộ Nội vụ đã cụ thể hóa yêu cầu ứng xử trong thực thi công vụ, nhấn mạnh trách nhiệm tôn trọng, lắng nghe, tận tình hướng dẫn và giải thích cho tổ chức, công dân: "Ứng xử của CBCC, viên chức và người lao động trong thực thi công vụ

> 1. Những việc CBCC, viên chức, người lao động phải làm: a) Trung thành với Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam; bảo vệ danh dự Tổ quốc và lợi ích quốc gia; tôn trọng và tận tụy phục vụ nhân dân. Khi thực hiện nhiệm vụ, công vụ, CBCC, viên chức phải ý thức rõ về chức trách, bổn phận của bản thân, sẵn sàng nhận và nỗ lực hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao. b) Thực hiện đúng và đầy đủ các quy định về nghĩa vụ của CBCC, viên chức, người lao động theo quy định của pháp luật về CBCC, viên chức và pháp luật lao động. c) Trong quá trình thực thi công vụ mà tiếp xúc trực tiếp, hoặc bằng văn bản hành chính hoặc qua các phương tiện thông tin (điện thoại, thư tín, qua mạng internet...) với tổ chức và công dân thì phải bảo đảm thông tin trao đổi đúng nội dung công việc mà tổ chức và công dân cần hướng dẫn, trả lời; phải tôn trọng, lắng nghe, tận tình hướng dẫn về quy trình xử lý công việc và giải thích cặn kẽ những thắc mắc của tổ chức và công dân. Thực hiện "4 xin, 4 luôn": xin chào, xin lỗi, xin cảm ơn, xin phép; luôn mỉm cười, luôn nhẹ nhàng, luôn lắng nghe, luôn giúp đỡ" [21].

Quyết định 557/QĐ-TCHQ năm 2013 về quy tắc ứng xử ngành Hải quan cũng cấu trúc nội dung theo các nhóm như "Trách nhiệm cá nhân", "Tuân thủ pháp luật", "Chuẩn mực ứng xử… với… doanh nghiệp và người dân". Gần đây, Quyết định

3509/QĐ-CT năm 2025 quy định quy tắc ứng xử của công chức thuế với người nộp thuế, nhấn mạnh "những việc phải làm hoặc không được làm" khi thực thi nhiệm vụ với đối tượng phục vụ cụ thể. Các quy định này cho thấy nội dung xây dựng ĐĐCV đã đi sâu vào những quan hệ công vụ hằng ngày, giúp CBCC nhận diện rõ yêu cầu, trách nhiệm và giới hạn ứng xử.

Như vậy, nội dung xây dựng ĐĐCV đã vận động từ chuẩn hóa đến cụ thể hóa, từ chỗ chủ yếu lồng ghép trong hệ nghĩa vụ sang được xác định thành các quy phạm và quy tắc ứng xử gắn với trách nhiệm công vụ cụ thể, qua đó làm rõ nội hàm, phạm vi áp dụng và ranh giới hành vi của CBCC.

Ba là, một số nội dung xây dựng ĐĐCV được bổ sung, điều chỉnh theo hướng bám sát hơn yêu cầu phát triển đất nước và bối cảnh thời đại mới.

Trên nền tảng các yêu cầu ĐĐCV đã được chuẩn hóa tương đối, hệ thống chuẩn mực tiếp tục được bổ sung để bao quát những vấn đề đạo đức mới nảy sinh trong bối cảnh kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế, chuyển đổi số và hiện đại hóa quản trị nhà nước.

Trước hết, nội dung ĐĐCV được bổ sung theo hướng đề cao trách nhiệm giải trình và tính minh bạch trong thực thi nhiệm vụ. Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2018 xác lập "trách nhiệm giải trình" như một yêu cầu pháp lý - chuẩn mực đối với chủ thể công vụ, gắn với nghĩa vụ làm rõ, giải thích kịp thời, đầy đủ về quyết định và hành vi khi thực hiện nhiệm vụ, công vụ. Luật Tiếp cận thông tin năm 2016 cũng nhấn mạnh việc cung cấp thông tin phải kịp thời, minh bạch, thuận lợi cho công dân và xác định trách nhiệm của cơ quan nhà nước trong bảo đảm quyền tiếp cận thông tin. Như vậy, bên cạnh các phẩm chất truyền thống như trung thành, tận tụy, liêm khiết, hệ chuẩn mực còn được bổ sung yêu cầu công khai, minh bạch và giải trình, thể hiện sự chuyển dịch từ tư duy hành chính khép kín sang trách nhiệm công khai của quản trị hiện đại.

Thứ hai, nội dung ĐĐCV được điều chỉnh theo hướng nhấn mạnh yêu cầu liêm chính gắn với kiểm soát quyền lực, phòng ngừa rủi ro đạo đức và chống lãng phí. Nếu trước đây chuẩn mực thường được hiểu tương đối hẹp là "không tham nhũng, không vi phạm", thì xu hướng mới chú trọng phòng ngừa: không lợi dụng vị trí công tác để trục lợi, hạn chế sự chi phối của lợi ích riêng đối với quyết định công, sử dụng đúng mục đích và tiết kiệm nguồn lực công. Từ Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí năm 2013 đến Luật tiết kiệm, chống lãng phí năm 2025 là minh chứng cho việc luật hóa

chuẩn mực tiết kiệm, chống lãng phí như một yêu cầu thường xuyên, có cơ chế giám sát xã hội đi kèm. Khi được đưa vào hệ chuẩn mực, các yêu cầu này không chỉ định hướng giá trị mà còn xác lập giới hạn và ràng buộc đối với hành vi công vụ trong những lĩnh vực nhạy cảm về lợi ích.

Thứ ba, trong bối cảnh chuyển đổi số và phát triển chính phủ số, nội dung ĐĐCV đã bổ sung yêu cầu về trách nhiệm trong môi trường số, nhất là bảo vệ thông tin và dữ liệu. Nghị định 13/2023/NĐ-CP xác lập phạm vi điều chỉnh và trách nhiệm bảo vệ dữ liệu cá nhân của cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan, qua đó đặt ra chuẩn mực mới đối với chủ thể công vụ trong thu thập, xử lý, bảo mật và sử dụng dữ liệu. Luật An toàn thông tin mạng năm 2015 cũng đặt nền tảng trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong bảo đảm an toàn thông tin mạng và bảo vệ thông tin cá nhân. Đây là lớp nội dung mới, phản ánh sự thích ứng của ĐĐCV với các rủi ro phát sinh từ môi trường làm việc và giao tiếp hành chính trên nền tảng số.

Bên cạnh đó, hệ chuẩn mực được điều chỉnh theo hướng nhấn mạnh tinh thần phục vụ và trách nhiệm nêu gương, nhất là đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý. Nghị định 61/2018/NĐ-CP về cơ chế một cửa, một cửa liên thông xác định sự hài lòng của tổ chức, cá nhân là thước đo chất lượng, hiệu quả phục vụ, đồng thời đặt ra yêu cầu công khai, minh bạch và giải trình trong giải quyết thủ tục hành chính. Các quy định của Đảng về trách nhiệm nêu gương, như Quy định 08-QĐi/TW năm 2018 và Quy định 55-QĐ/TW năm 2016, tiếp tục bổ sung chuẩn mực đối với đội ngũ lãnh đạo, nhấn mạnh tính tiên phong, liêm chính, tiết kiệm và chống biếu xén vụ lợi.

Như vậy, hệ chuẩn mực ĐĐCV đã được cập nhật để bao quát những yêu cầu mới, từ minh bạch, giải trình, liêm chính gắn với kiểm soát rủi ro đến trách nhiệm trong môi trường số, tinh thần phục vụ và nêu gương, qua đó nâng cao tính thời đại và khả năng thích ứng của nội dung ĐĐCV.

Bốn là, các nội dung xây dựng ĐĐCV ngày càng thể hiện rõ tính thiết thực, phù hợp hơn với thực tiễn quản lý nhà nước và yêu cầu xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, liêm chính.

Thứ nhất, nội dung xây dựng ĐĐCV được mở rộng theo hướng kết hợp phẩm chất chính trị, đạo đức cá nhân với năng lực nghề nghiệp và kết quả thực thi nhiệm vụ. Sự kết hợp "đạo đức - năng lực - kết quả" đã được phản ánh trong các tiêu chí quản trị. Nghị định 90/2020/NĐ-CP nhấn mạnh: "Việc đánh giá, xếp loại chất lượng phải căn cứ vào chức trách, nhiệm vụ được giao và kết quả thực hiện nhiệm vụ, thể hiện thông qua công việc, sản phẩm cụ thể; đối với CBCC, viên chức lãnh đạo, quản lý phải gắn

với kết quả thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao quản lý, phụ trách" [46]. Luật CBCC năm 2025 cũng quy định việc đánh giá, bố trí, sử dụng CBCC phải căn cứ "phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực và kết quả, hiệu quả… theo yêu cầu vị trí việc làm". Theo đó, ĐĐCV không còn được hiểu hẹp là "không vi phạm", mà được đặt trong chỉnh thể năng lực thực thi, chất lượng phục vụ và hiệu quả hoạt động công vụ, góp phần hình thành đội ngũ CBCC vừa "hồng" vừa "chuyên".

Thứ hai, tính thiết thực của nội dung ĐĐCV thể hiện ở việc ngày càng gắn với chức năng, nhiệm vụ của cơ quan và vị trí việc làm, thay vì chỉ dừng ở các nguyên tắc chung. Nghị định 62/2020/NĐ-CP xác lập khuôn khổ vị trí việc làm, bao gồm các nguyên tắc, căn cứ để quyết định, điều chỉnh vị trí việc làm, cơ cấu ngạch và biên chế công chức. Đồng thời yêu cầu việc xác định vị trí việc làm phải phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức và bảo đảm tính khoa học, công khai, minh bạch, dân chủ, phù hợp thực tiễn. Cách tiếp cận này tạo điều kiện gắn chuẩn mực đạo đức với yêu cầu nhiệm vụ và quan hệ công vụ cụ thể, tăng khả năng nhận diện, kiểm tra và đánh giá trong thực tiễn.

Thứ ba, các chuẩn mực ĐĐCV ngày càng hướng đúng vào những vấn đề nổi lên của quản trị nhà nước hiện nay, nhất là nâng cao chất lượng phục vụ, giảm phiền hà và lấy người dân, doanh nghiệp làm trung tâm. Quyết định 468/QĐ-TTg năm 2021 nêu rõ: "Lấy người dân, doanh nghiệp làm trung tâm để phục vụ; sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp là thước đo chất lượng và hiệu quả phục vụ của CBCC, viên chức và cơ quan có thẩm quyền trong giải quyết thủ tục hành chính theo cơ chế một cửa, một cửa liên thông; đáp ứng mục tiêu, yêu cầu cải cách hành chính, nhất là việc cắt giảm, đơn giản hóa thủ tục hành chính thông qua việc ứng dụng công nghệ thông tin" [152]. Quy định này cho thấy các chuẩn mực về thái độ phục vụ, trách nhiệm, kỷ luật công vụ và không gây phiền hà đã được đặt trong logic "hướng ngoại", gắn trực tiếp với trải nghiệm và sự đánh giá của xã hội.

Thứ tư, trong bối cảnh chuyển đổi số, chuẩn mực ĐĐCV được điều chỉnh phù hợp với phương thức làm việc và giao tiếp hành chính mới. Nghị định 45/2020/NĐ-CP về thực hiện thủ tục hành chính trên môi trường điện tử quy định:

> "2. Việc tổ chức tiếp nhận, giải quyết thủ tục hành chính trên môi trường điện tử được thực hiện hợp pháp, hợp lý, khoa học; bảo đảm sự bình đẳng, khách quan, công khai, minh bạch, an toàn thông tin và có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan có thẩm quyền trong quá trình giải quyết thủ tục hành chính.

> 3. Việc thực hiện thủ tục hành chính trên môi trường điện tử phải lấy tổ chức, cá nhân có yêu cầu thực hiện thủ tục hành chính trên môi trường điện tử làm trung tâm, bảo đảm ngôn ngữ, phương thức thực hiện đơn giản, dễ hiểu, dễ thực hiện, góp phần thực hiện có hiệu quả mục tiêu cải cách thủ tục hành chính" [47].

Các nguyên tắc này cho thấy ĐĐCV không tách rời điều kiện vận hành của nền hành chính số, mà được diễn đạt tương thích với yêu cầu hiệu quả, minh bạch và an toàn trong môi trường số.

Việc đánh giá CBCC theo Nghị định 90/2020/NĐ-CP tiếp tục nhấn mạnh chức trách, nhiệm vụ, kết quả thực hiện và sản phẩm cụ thể; đối với người lãnh đạo, quản lý phải gắn với kết quả của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao phụ trách [46]. Luật CBCC năm 2025 cũng đặt phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực và hiệu quả thực thi trong quan hệ thống nhất với yêu cầu vị trí việc làm. Mặt khác, Quyết định 468/QĐ-TTg năm 2021 khẳng định quan điểm "lấy người dân, doanh nghiệp làm trung tâm để phục vụ; sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp là thước đo chất lượng và hiệu quả phục vụ của CBCC, viên chức và cơ quan có thẩm quyền trong giải quyết thủ tục hành chính" [152]. Nghị định 45/2020/NĐ-CP đồng thời yêu cầu "hợp pháp, hợp lý, khoa học, bình đẳng, khách quan, công khai, minh bạch, an toàn thông tin và lấy tổ chức, cá nhân làm trung tâm" [47]. Qua đó, ĐĐCV được đánh giá không chỉ bằng ý thức tu dưỡng mà còn bằng trách nhiệm, chất lượng phục vụ, hiệu quả công việc và mức độ hài lòng của xã hội.

Từ những biểu hiện trên có thể khẳng định, thành tựu về nội dung xây dựng ĐĐCV không chỉ thể hiện ở việc xác lập hệ chuẩn mực ngày càng đầy đủ, mà còn ở quá trình chuẩn hóa, cụ thể hóa, cập nhật và gắn kết các chuẩn mực ấy với thực tiễn công vụ. Đây là chuyển biến quan trọng, góp phần định hướng xây dựng đội ngũ CBCC chuyên nghiệp, liêm chính, trách nhiệm, phục vụ Nhân dân và đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới.

3.1.1.3. 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 thời gian qua đã có những chuyển biến tích cực, ngày càng đa dạng, đồng bộ và chặt chẽ hơn. Quá trình này không chỉ dừng ở tuyên truyền, truyền đạt chuẩn mực mà từng bước gắn với tổ chức thực hiện, kiểm tra,

giám sát và điều chỉnh hành vi công vụ, qua đó nâng cao hiệu quả xây dựng ĐĐCV của CBCC. Thành tựu này được thể hiện trên một số phương diện cơ bản sau:

Một là, phương thức xây dựng ĐĐCV từng bước được đổi mới theo hướng đa dạng, linh hoạt hơn, phù hợp với yêu cầu cải cách hành chính và xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, liêm chính, phục vụ Nhân dân.

Trước hết, phương thức giáo dục, tuyên truyền về ĐĐCV ngày càng phong phú về hình thức và nội dung. Bên cạnh các lớp bồi dưỡng, tập huấn truyền thống, nhiều cơ quan đã tổ chức sinh hoạt chuyên đề, tọa đàm, diễn đàn trao đổi kinh nghiệm, lồng ghép nội dung ĐĐCV vào các hội nghị, chương trình đào tạo trực tuyến. Việc ứng dụng công nghệ thông tin, sử dụng cổng thông tin điện tử, mạng nội bộ, tài liệu số đã giúp việc tuyên truyền, phổ biến chuẩn mực đạo đức trở nên thuận tiện và hiệu quả hơn.

Ở cấp độ toàn hệ thống chính trị, phương thức giáo dục ĐĐCV ngày càng được triển khai gắn chặt với giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức cách mạng và trách nhiệm nêu gương trong Đảng. Việc thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW của Bộ Chính trị, Kết luận số 01-KL/TW, cùng với việc gắn kết với Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI, XII và Kết luận số 21-KL/TW khóa XIII, cho thấy giáo dục đạo đức đối với cán bộ, đảng viên không còn dừng ở yêu cầu nhận thức chung mà ngày càng được tổ chức theo hướng kết hợp giữa học tập, làm theo và nêu gương**.** Các tài liệu chính thức đều nhấn mạnh việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh đã trở thành công việc thường xuyên, liên tục, gắn với xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị. Điều đó có ý nghĩa rất quan trọng đối với xây dựng ĐĐCV, bởi ở Việt Nam, phần lớn CBCC đồng thời là đảng viên; vì vậy, giáo dục chính trị, tư tưởng và rèn luyện đạo đức trong Đảng cũng chính là một kênh nền tảng để hình thành và củng cố chuẩn mực ĐĐCV trong bộ máy nhà nước.

Đối với các cơ quan nhà nước, công tác giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng trong đó nội dung ĐĐCV thường được lồng ghép với kỷ luật công vụ, văn hóa công sở, trách nhiệm phục vụ đã được thường xuyên hóa và mở rộng về quy mô**,** phản ánh việc coi đây là một phương thức thường xuyên trong quản trị đội ngũ. Theo Báo cáo số 128/BC-CP tổng kết Chương trình cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020, "giai đoạn 2016-2020 (tính đến tháng 3/2020), cả nước đã tiến hành đào tạo, bồi dưỡng cho hơn 5,4 triệu lượt CBCC, viên chức - tức quy mô tăng khoảng 1,86 lần so với giai đoạn 2011-2015" [49, tr.31]. Cũng trong báo cáo tình hình thực hiện công tác cải cách

hành chính năm 2022 khẳng định: "Hàng năm cả nước có trên 85% CBCC được bồi dưỡng về ĐĐCV, gần 80% được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng trong thực thi công vụ" [24, tr.13]. Những kết quả trên có thể khẳng định: Thứ nhất, sự gia tăng mạnh về lượt đào tạo, bồi dưỡng cho thấy công tác giáo dụhc - bồi dưỡng đã vượt khỏi tính "đợt cao điểm", từng bước trở thành cơ chế tái tạo chuẩn mực thường xuyên của nền công vụ. Thứ hai, tỷ trọng rất lớn của bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho thấy xu hướng gắn xây dựng ĐĐCV với đạo đức trong thực hành nghề nghiệp: trách nhiệm, kỷ luật, thái độ phục vụ, tuân thủ quy trình, liêm chính trong xử lý công việc… được củng cố thông qua chuẩn hóa năng lực và chất lượng thực thi, thay vì chỉ nhấn mạnh yêu cầu đạo lý chung. Thứ ba, việc duy trì một số lượng đáng kể lượt đào tạo lý luận chính trị và bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước cho thấy nền tảng giá trị - chuẩn mực của ĐĐCV vẫn được coi trọng, góp phần bảo đảm tính thống nhất về định hướng phục vụ Nhân dân và thượng tôn pháp luật trong toàn hệ thống.

Cũng theo Báo cáo 128/BC-CP, tính đến tháng 3/2020, tổng số lượt công chức được đào tạo, bồi dưỡng giai đoạn 2016-2020 tại các bộ, ngành là 594.654 lượt, trong khi tại các tỉnh, thành phố là hơn 1.151.654 lượt. Điều này cho thấy hoạt động bồi dưỡng được ưu tiên triển khai mạnh ở khối địa phương (chiếm xấp xỉ 66% tổng lượt công chức của hai khối), tức tại "tuyến đầu" trực tiếp tiếp xúc, giải quyết công việc cho người dân và doanh nghiệp [49, tr.31-32]. Đây là một dấu hiệu quan trọng khẳng định nội dung giáo dục - bồi dưỡng đã bám tương đối sát yêu cầu thực tiễn của nền hành chính phục vụ, qua đó góp phần nâng mức độ thẩm thấu của các chuẩn mực ĐĐCV vào hành vi nghề nghiệp hằng ngày. Đồng thời, việc đưa nội dung ĐĐCV vào chương trình đào tạo tại Học viện Hành chính và Quản trị công, các trường chính trị địa phương, các chương trình bồi dưỡng chuẩn chức danh nghề nghiệp đã giúp hình thành ý thức tự rèn luyện, coi đạo đức là năng lực nghề nghiệp bắt buộc của công chức trong bối cảnh hiện đại.

Như vậy, giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng ĐĐCV cho CBCC không chỉ được mở rộng về quy mô, mà còn có xu hướng định hình theo logic "chuẩn mực - năng lực - hành vi công vụ".

Thứ hai, việc xây dựng và thực hiện các quy tắc ứng xử, quy chế văn hóa công sở được triển khai linh hoạt, phù hợp với đặc thù từng ngành, từng địa phương. Nhiều cơ quan đã cụ thể hóa chuẩn mực đạo đức thành những tiêu chí rõ ràng, dễ thực hiện,

gắn với vị trí việc làm và nhiệm vụ cụ thể của từng CBCC. Cách làm này giúp chuyển hóa các giá trị chung thành hành vi thực tiễn trong hoạt động công vụ hằng ngày. Chẳng hạn như, từ năm 2013 trong hoạt động của Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội hàng năm đều xác định các chủ đề hoạt động của năm cơ bản cốt gắn với mục tiêu cốt lõi xây dựng kỷ cương hành chính, xây dựng đội ngũ CBCC kỷ luật, trách nhiệm sáng tạo như: Năm 2013 "Năm kỷ cương hành chính" trong chỉ đạo điều hành; năm 2018, 2019 là "Nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị". Tiếp đó, liên tục từ năm 2020 đến nay, sự chuyển biến mạnh mẽ và tăng cường thực hiện kỷ luật, kỷ cương hành chính, ý thức, trách nhiệm, chất lượng phục vụ nhân dân và doanh nghiệp của đội ngũ CBCC, viên chức, người lao động được gắn chặt với chủ đề: "Kỷ cương, trách nhiệm, hành động, sáng tạo, phát triển". UBND thành phố cũng ban hành một loạt Quyết định về ĐĐCV, như: "Quy tắc ứng xử của CBCC, viên chức, người lao động trong các cơ quan thuộc thành phố Hà Nội", "Quy tắc ứng xử nơi công cộng trên địa bàn thành phố Hà Nội"…, qua đó góp phần nâng cao tinh thần trách nhiệm, ĐĐCV của đội ngũ này cùng chất lượng phục vụ người dân, doanh nghiệp; đồng thời kịp thời phát hiện, ngăn ngừa các hành vi quan liêu, tham nhũng, tiêu cực… Cũng trong giai đoạn này hang loạt các địa phương trên cả nước cũng ban hành các quyết định các chỉ thị gắn với công tác tương cường kỷ cương kỷ luật hành chính như: Bắc Giang (cũ), Vĩnh Phúc (cũ), Thành phố Hồ Chí Minh, Đà Nẵng…

Thứ ba, các phong trào thi đua, các mô hình, sáng kiến cải cách hành chính được gắn với nội dung rèn luyện ĐĐCV. Việc xây dựng hình ảnh người cán bộ tận tụy, trách nhiệm, gần dân, trọng dân được cụ thể hóa qua các mô hình "một cửa", "một cửa liên thông", chính quyền điện tử, dịch vụ công trực tuyến. Thông qua đó, ĐĐCV không chỉ dừng lại ở khẩu hiệu mà được thể hiện bằng hành động và kết quả phục vụ người dân, doanh nghiệp. Sau hơn 5 năm thực hiện Đề án Văn hóa công vụ của Bộ Nội vụ, đến này 100% bộ, ngành và địa phương đã ban hành kế hoạch triển khai, đa số CBCC được đánh giá thực hiện tốt quy tắc ứng xử và thái độ phục vụ nhân dân. Nhiều mô hình điển hình về đạo đức và văn hóa hành chính được nhân rộng, như "4 xin, 4 luôn" (xin chào, xin lỗi, xin phép, xin cảm ơn-luôn mỉm cười, luôn nhẹ nhàng, luôn lắng nghe, luôn giúp đỡ) tại Quảng Ninh; "Công sở thân thiện, chính quyền phục vụ" tại Thừa Thiên Huế, Bình Dương, Đà Nẵng; hay "Ngày làm việc 4H hiệu quả" ở Hà Nội. Vì vậy, mức độ hài lòng của người dân với thái độ và

tác phong của công chức năm 2023 (SIPAS 2023) ở mức 82,66%, tăng so với năm 2022 (80,08%), tăng gần 6 điểm so với năm 2019. Mức độ hài lòng của người dân đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước ở 63 tỉnh, thành phố nằm trong khoảng 75,03% - 90,61%. Bên cạnh đó, công chức đã chủ động thích ứng với môi trường số, thể hiện qua việc 85% công chức sử dụng nền tảng điện tử để giải quyết công việc hành chính [167].

Đáng chú ý, phương thức kiểm tra, giám sát và đánh giá ĐĐCV cũng có bước đổi mới rõ theo hướng mở hơn, khách quan hơn và ứng dụng công nghệ mạnh hơn. Báo cáo cải cách hành chính 6 tháng đầu năm 2024 của Bộ Nội vụ cho biết Bộ đã triển khai khảo sát trực tuyến 49.458 CBCC lãnh đạo, quản lý các cấp để phục vụ xác định các chỉ số của bộ tiêu chí PAR INDEX và SIPAS với quy mô điều tra xã hội học rất lớn, huy động nhiều nhóm chủ thể tham gia đánh giá; đồng thời phối hợp thực hiện 39.765 phiếu điều tra xã hội học đối với người dân ở cơ sở để đo lường SIPAS 2023. Cũng theo báo cáo này, công tác thông tin, truyền thông về cải cách hành chính được duy trì hằng tuần trên Trang thông tin điện tử về cải cách hành chính của Ban Chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ và trên kênh Zalo OA của Bộ Nội vụ. Những dữ liệu đó cho thấy phương thức xây dựng ĐĐCV hiện nay không chỉ vận hành theo trục giáo dục nội bộ, mà đã từng bước gắn với các cơ chế truyền thông thường xuyên, đánh giá đa chiều và phản hồi xã hội có quy mô lớn.

Ngoài ra, việc nêu gương của người đứng đầu và cán bộ lãnh đạo được coi là một phương thức quan trọng và hiệu quả. Thông qua hành động cụ thể, tinh thần trách nhiệm và thái độ phục vụ của lãnh đạo, các giá trị ĐĐCV được lan tỏa trong toàn cơ quan, đơn vị.

Có thể thấy, sự đa dạng, linh hoạt và sáng tạo trong phương thức xây dựng ĐĐCV đã góp phần nâng cao ý thức tự giác, trách nhiệm và chất lượng thực thi công vụ của đội ngũ CBCC, đáp ứng yêu cầu xây dựng nền hành chính hiện đại, minh bạch và phục vụ nhân dân trong giai đoạn hiện nay.

Hai là, các phương thức xây dựng ĐĐCV ngày càng có sự gắn kết chặt chẽ hơn giữa giáo dục chuẩn mực, tổ chức thực hành chuẩn mực và tạo môi trường xã hội thúc đẩy hành vi công vụ đúng đắn.

Thành tựu nổi bật ở phương diện này là các chuẩn mực ĐĐCV không chỉ được phổ biến trong hệ thống cơ quan nhà nước, mà còn được đưa vào các phong trào thi

đua, mô hình cải cách hành chính, hoạt động xây dựng văn hóa công sở và cơ chế đánh giá sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp. Quyết định số 733/QĐ-TTg ngày 14/6/2019 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch tổ chức thực hiện phong trào thi đua "CBCC, viên chức thi đua thực hiện văn hóa công sở" giai đoạn 2019 - 2025 trên phạm vi toàn quốc. Việc xác lập một phong trào thi đua kéo dài nhiều năm cho thấy xây dựng ĐĐCV không còn là hoạt động rời rạc trong từng cơ quan, mà đã được đặt trong định hướng hành động chung của nền hành chính.

Bên cạnh đó, các mô hình, sáng kiến cải cách hành chính đã góp phần đưa ĐĐCV vào thực tiễn phục vụ người dân, doanh nghiệp. Những mô hình như "4 xin, 4 luôn", "Công sở thân thiện, chính quyền phục vụ", "Ngày làm việc 4H hiệu quả", cơ chế một cửa, một cửa liên thông, chính quyền điện tử và dịch vụ công trực tuyến đã làm cho các giá trị tận tụy, trách nhiệm, gần dân, trọng dân được biểu hiện bằng quy trình, thái độ, tác phong và kết quả giải quyết công việc cụ thể. Sau hơn 5 năm thực hiện Đề án Văn hóa công vụ của Bộ Nội vụ, 100% bộ, ngành và địa phương đã ban hành kế hoạch triển khai; nhiều mô hình điển hình về đạo đức và văn hóa hành chính được nhân rộng. Theo công bố kết quả SIPAS 2023, mức độ hài lòng của người dân đối với thái độ và tác phong của công chức đạt 82,66%, tăng so với năm 2022 là 80,08% và tăng gần 6 điểm phần trăm so với năm 2019; mức độ hài lòng của người dân đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước ở 63 tỉnh, thành phố nằm trong khoảng 75,03% - 90,61%. Đây là dấu hiệu cho thấy phương thức xây dựng ĐĐCV đã bước đầu tạo hiệu ứng tích cực trong hoạt động phục vụ, dù mức độ chuyển biến giữa các địa phương còn khác nhau.

Ba là, phương thức xây dựng ĐĐCV ngày càng tạo tác động xã hội rõ hơn, góp phần nâng cao nhận thức, tăng cường giám sát và củng cố áp lực thực thi đối với CBCC.

Xây dựng ĐĐCV không còn chỉ là công việc khép kín trong nội bộ cơ quan hành chính, mà ngày càng được đặt trong sự quan tâm, đánh giá và giám sát rộng hơn của xã hội. Các phong trào học tập, làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, phong trào thi đua văn hóa công sở, biểu dương điển hình tiên tiến, truyền thông cải cách hành chính, khảo sát mức độ hài lòng và công khai kết quả kiểm tra, giám sát…. được lan tỏa, triển khai trên quy mô rộng khắp đã tạo nên môi trường xã hội thuận lợi cho việc lan tỏa các giá trị trách nhiệm, liêm chính, tận tụy và phục vụ. Chẳng

hạn, Quyết định số 733/QĐ-TTg ngày 14/6/2019 của Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Kế hoạch tổ chức thực hiện phong trào thi đua "CBCC, viên chức thi đua thực hiện văn hóa công sở" cho giai đoạn 2019-2025 trên phạm vi toàn quốc. Việc xác lập một khuôn khổ phong trào kéo dài nhiều năm như vậy cho thấy xây dựng ĐĐCV không còn được tiến hành rời rạc ở từng cơ quan, mà đã được đặt trong định hướng hành động chung của cả nền hành chính.

Sự lan tỏa xã hội của các phương thức này còn thể hiện ở chỗ những giá trị gắn với trách nhiệm, nêu gương, tận tụy và liêm chính ngày càng được phổ biến bằng các hoạt động có độ phủ rộng, thu hút đông đảo các tầng lớp tham gia. Theo thông tin của Bộ Giáo dục và Đào tạo, cuộc thi "Tuổi trẻ học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh" năm 2022 thu hút 1,7 triệu thí sinh của 63/63 tỉnh, thành phố tham gia, trong đó có 402.235 học sinh, 241.371 sinh viên, gần 80 nghìn cán bộ, giáo viên trẻ, đoàn viên và hơn 1.200 lưu học sinh ở nước ngoài [17]. Mặc dù đối tượng tham gia không chỉ là CBCC, nhưng kết quả này cho thấy phương thức giáo dục đạo đức, nêu gương và lan tỏa giá trị trách nhiệm xã hội đã vượt ra khỏi phạm vi hẹp của từng cơ quan, góp phần tạo nền tảng xã hội thuận lợi cho xây dựng ĐĐCV.

Cùng với đó, công tác truyền thông, khảo sát, đánh giá và giám sát ngày càng được tổ chức theo hướng mở hơn, khách quan hơn và có sự tham gia của nhiều chủ thể. Theo Báo cáo cải cách hành chính 6 tháng đầu năm 2024 của Bộ Nội vụ cho biết Bộ đã triển khai khảo sát trực tuyến 49.458 CBCC lãnh đạo, quản lý các cấp để phục vụ xác định các chỉ số PAR INDEX và SIPAS; đồng thời phối hợp thực hiện 39.765 phiếu điều tra xã hội học đối với người dân ở cơ sở để đo lường SIPAS 2023. Công chức cũng chủ động thích ứng với môi trường số, thể hiện qua việc 85% công chức sử dụng nền tảng điện tử để giải quyết công việc hành chính [167, tr.15]. Việc sử dụng điều tra xã hội học, khảo sát trực tuyến và truyền thông thường xuyên cho thấy phương thức xây dựng ĐĐCV đã từng bước gắn với cơ chế phản hồi xã hội, đo lường chất lượng phục vụ và đánh giá đa chiều.

Đặc biệt, công tác kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm được tăng cường đã tạo hiệu ứng răn đe, cảnh báo và củng cố kỷ luật, kỷ cương trong thực thi công vụ. Theo thông tin tại Hội nghị toàn quốc tổng kết công tác kiểm tra, giám sát của Đảng năm 2024, cấp ủy các cấp đã kiểm tra 55.075 tổ chức đảng và 308.028 đảng viên; ủy ban kiểm tra các cấp kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm đối với 3.133 tổ chức đảng và 8.123

đảng viên [170]. Những con số này cho thấy việc kiểm tra, giám sát và xử lý sai phạm ngày càng tạo áp lực rõ hơn đối với việc giữ gìn kỷ luật, kỷ cương và đạo đức trong thực thi công vụ.

Từ những biểu hiện trên có thể thấy, thành tựu về phương thức xây dựng ĐĐCV thể hiện ở sự chuyển biến từ cách tác động đơn tuyến sang cơ chế tác động đa chiều; từ giáo dục, vận động chung sang kết hợp giữa bồi dưỡng, thực hành, nêu gương, truyền thông, giám sát xã hội, đánh giá và xử lý vi phạm. Các phương thức này từng bước bổ trợ cho nhau, làm cho xây dựng ĐĐCV không chỉ dừng ở truyền đạt chuẩn mực, mà còn gắn với môi trường tổ chức, phản hồi xã hội và cơ chế bảo đảm thực hiện. Chính sự kết hợp đó đã góp phần nâng cao hiệu quả định hướng, điều chỉnh hành vi công vụ của CBCC, đáp ứng yêu cầu xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, liêm chính và phục vụ Nhân dân.

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.

Đây là nguyên nhân có ý nghĩa nền tảng, mang tính định hướng quan trọng đối với xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay. Đảng Cộng sản Việt Nam luôn xác định xây dựng đạo đức của đội ngũ cán bộ, công chức là nhiệm vụ đặc biệt quan trọng, coi công tác cán bộ là "then chốt của then chốt" [69, tr.34], gắn liền với sự tồn vong của chế độ và hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước.

Qua các kỳ Đại hội Đảng, yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất đạo đức trong sáng, bản lĩnh chính trị vững vàng, tinh thần trách nhiệm cao luôn được đặt ở vị trí trung tâm trong công tác cán bộ. Từ Đại hội XI, XII, XIII đến Đại hội XIV, Đảng ngày càng nhấn mạnh yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ "vừa hồng, vừa chuyên", "liêm chính, tận tụy, dám nghĩ, dám làm dám chịu trách nhiệm" [69, tr.35]. Đặc biệt, Văn kiện XIV chỉ rõ yêu cầu phải "Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức các cấp, nhất là cấp chiến lược và cấp cơ sở, có đủ phẩm chất, năng lực, trình độ chuyên môn thực sự chuyên nghiệp, liêm chính, thực hiện nghiêm trách nhiệm và đạo đức công vụ" [69, tr.129].Bởi vậy, hàng loạt các chủ chương, đường lối của Đảng thể hiện trong các văn bàn, quy định… được ban hành nhấn mạnh vai trò, chỉ rõ yêu cầu, nhiệm vụ phòng, chống suy thoái đạo đức, lối sống ở cán bộ, công chức và yêu cầu xây dựng ĐĐCV đáp ứng đòi hòi trong nền hành chính phục vụ nhân dân. Những văn bản này là cơ sở chính trị vững chắc để nâng cao nhận thức và hành động của CBCC trong

việc tu dưỡng ĐĐCV. Chính sự lãnh đạo, chỉ đạo định hướng đúng đắn và nhất quán của Đảng đã tạo ra cơ sở tư tưởng và tính chính danh chính trị việc xây dựng ĐĐCV, đảm bảo cho quá trình xây dựng ĐĐCV theo đúng định hướng, đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn phát triển mới, đồng thời, tạo động lực nội tại mạnh mẽ, khơi dậy ý thức tự rèn luyện trong mỗi CBCC.

Cùng với sự lãnh đạo của Đảng, Nhà nước đã chủ động thể chế hóa các chủ trương đó thành hệ thống pháp luật tương đối đồng bộ nhằm điều chỉnh hành vi công vụ của cán bộ, công chức. Nhiều văn bản pháp luật quan trọng như Luật Cán bộ, công chức, Luật Phòng, chống tham nhũng, cùng hàng loạt các nghị định, quyết định các quy định liên quan đến trách nhiệm nêu gương, quy tắc ứng xử, xử lý kỷ luật và trách nhiệm giải trình… đã từng bước đưa các giá trị đạo đức trở thành những chuẩn mực hành vi có tính bắt buộc trong thực thi công vụ, khiến ĐĐCV không chỉ dựa trên giáo dục hay tuyên truyền, mà còn có "sức mạnh cưỡng chế mềm" thông qua đánh giá, kỷ luật, bổ nhiệm, thi đua và trách nhiệm giải trình.

Việc hoàn thiện thể chế đã tạo cơ sở pháp lý quan trọng để chuyển các yêu cầu đạo đức từ phạm trù mang tính tự giác sang các chuẩn mực có khả năng kiểm tra, đánh giá và xử lý vi phạm, góp phần nâng cao ý thức trách nhiệm, tính liêm chính và tinh thần phục vụ nhân dân của đội ngũ cán bộ, công chức.

Trên thực tế, chính sự thống nhất trong lãnh đạo của Đảng và sự đồng bộ trong thể chế hóa của Nhà nước đã tạo nên sự chuyển biến tương đối rõ nét trong nhận thức, trách nhiệm và hành động của đội ngũ cán bộ, công chức trong xây dựng đạo đức công vụ. Nếu như trước đây việc tu dưỡng đạo đức chủ yếu dựa vào ý thức tự giác và chuẩn mực đạo đức truyền thống thì hiện nay các yêu cầu về liêm chính, trách nhiệm, tận tụy, nêu gương, trách nhiệm giải trình và phục vụ nhân dân đã từng bước được cụ thể hóa thành nghĩa vụ pháp lý, tiêu chí đánh giá cán bộ và căn cứ để xem xét bổ nhiệm, quy hoạch, khen thưởng, kỷ luật. Điều đó làm cho đạo đức công vụ không còn là yêu cầu mang tính khuyến khích mà đã trở thành yêu cầu bắt buộc trong hoạt động 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.

Môi trường văn hóa công vụ có ảnh hưởng trực tiếp đến nhận thức, thái độ và hành vi của cán bộ, công chức trong quá trình thực thi nhiệm vụ. Trong những năm qua, nhiều cơ quan, đơn vị đã chú trọng xây dựng văn hóa công sở, quy tắc ứng xử, chuẩn mực giao tiếp hành chính và tác phong phục vụ nhân dân theo hướng chuyên

nghiệp, trách nhiệm, minh bạch và gần dân. Việc hình thành môi trường làm việc đề cao tinh thần trách nhiệm, tính liêm chính, sự tận tụy và thái độ tôn trọng nhân dân đã tạo ra những chuẩn mực ứng xử chung, góp phần định hướng và điều chỉnh hành vi công vụ của cán bộ, công chức theo hướng tích cực.

Trong môi trường đó, những hành vi chuẩn mực, tận tụy, trách nhiệm và vì lợi ích chung được khuyến khích, biểu dương và lan tỏa, trong khi các biểu hiện quan liêu, cửa quyền, vô cảm hoặc thiếu trách nhiệm từng bước bị phê phán và loại bỏ. Sự tác động thường xuyên của môi trường văn hóa công vụ không chỉ góp phần nâng cao ý thức tự giác tu dưỡng đạo đức của mỗi cán bộ, công chức mà còn hình thành cơ chế tự điều chỉnh hành vi thông qua dư luận tập thể và áp lực từ môi trường tổ chức.

Thực tiễn cho thấy, ở những cơ quan, đơn vị xây dựng được môi trường văn hóa công vụ lành mạnh, dân chủ và đề cao trách nhiệm phục vụ nhân dân thì chất lượng thực thi công vụ, tinh thần trách nhiệm, thái độ phục vụ và ý thức chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính của đội ngũ cán bộ, công chức thường có nhiều chuyển biến tích cực hơn. Điều đó cho thấy việc xây dựng môi trường văn hóa công vụ đã trở thành một trong những nguyên nhân quan trọng góp phần tạo nên những thành tựu trong xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay.

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.

Công tác giáo dục, bồi dưỡng ĐĐCV ngày càng được chú trọng và từng bước đi vào nền nếp thông qua các chương trình đào tạo, bồi dưỡng CBCC, các đợt sinh hoạt chính trị, học tập nghị quyết của Đảng, học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh cũng như việc quán triệt các quy định về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên. Văn kiện XIV đã đánh giá: "Việc giáo dục, rèn luyện đạo đức cách mạng được tiến hành thường xuyên gắn với đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh" [70, tr.153]. Thông qua quá trình giáo dục và bồi dưỡng thường xuyên, nhận thức của đội ngũ CBCC về vai trò, ý nghĩa của ĐĐCV và xây dựng ĐĐCV ngày càng được nâng cao, góp phần hình thành ý thức tự giác tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất đạo đức, nâng cao tinh thần trách nhiệm và ý thức phục vụ nhân dân. Từ chỗ coi ĐĐCV chủ yếu là yêu cầu mang tính chuẩn mực chung, nhiều CBCC đã từng bước nhận thức rõ đây là nghĩa vụ chính trị, trách nhiệm nghề nghiệp và là điều kiện bảo đảm cho việc thực thi quyền lực nhà nước đúng đắn, hiệu quả và vì lợi ích của nhân dân.

Bên cạnh tác động từ bên ngoài, sự tự tu dưỡng và tự rèn luyện của mỗi CBCC cũng là nguyên nhân quan trọng tạo nên những chuyển biến tích cực trong xây dựng đạo đức công vụ. Trong xây dựng ĐĐCV, giáo dục, bồi dưỡng chỉ có thể phát huy hiệu quả khi được chuyển hóa thành nhu cầu tự thân và ý thức tự giác rèn luyện của mỗi cán bộ, công chức. Trên thực tế, chính sự kết hợp giữa giáo dục, bồi dưỡng từ phía tổ chức với quá trình tự giáo dục, tự hoàn thiện bản thân của mỗi CBCC đã tạo ra những chuyển biến ngày càng rõ nét trong nhận thức và hành vi công vụ. Nhiều cán bộ, công chức đã chủ động nâng cao trình độ chuyên môn, bản lĩnh chính trị, giữ gìn phẩm chất đạo đức, phát huy tinh thần trách nhiệm, đổi mới sáng tạo và tận tụy trong thực thi nhiệm vụ. Ý thức trách nhiệm, tinh thần phục vụ nhân dân, thái độ tận tụy trong công việc và trách nhiệm nêu gương của đội ngũ CBCC từng bước được nâng lên; nhiều biểu hiện thờ ơ, thiếu trách nhiệm, ngại đổi mới, ngại va chạm từng bước được khắc phục. Đại hội XIV đã nhận định, "cán bộ, đảng viên tích cực nêu cao tinh thần nêu gương "tự soi", "tự sửa", tính tiên phong, gương mẫu, danh dự, lòng tự trọng" [69, tr.350].

Đảng cũng đặc biệt nhấn mạnh vai trò của việc tự tu dưỡng, rèn luyện đạo đức của cán bộ, đảng viên. Quy định số 144-QĐ/TW ngày 09/5/2024 tiếp tục yêu cầu cán bộ, đảng viên phải "không ngừng học tập, tu dưỡng, rèn luyện, nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức cách mạng, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ". Văn kiện Đại hội XIV cũng khẳng định: "Thực hiện nghiêm chuẩn đạo đức cách mạng, đạo đức công vụ, cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; đề cao trách nhiệm nêu gương, ý thức tự giác tu dưỡng, rèn luyện đạo đức của cán bộ, đảng viên" [69, tr.132]. Những yêu cầu đó đã và đang tạo động lực chính trị, tư tưởng quan trọng thúc đẩy đội ngũ CBCC thường xuyên tự soi, tự sửa, tự hoàn thiện bản thân, qua đó góp phần tạo nên những thành tựu trong xây dựng đạo đức công vụ ở Việt Nam hiện nay.

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

Đây là một trong những nguyên nhân quan trọng tạo nên những chuyển biến tích cực trong xây dựng ĐĐCV ở Việt Nam hiện nay. Trong những năm gần đây, công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra, kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực được Đảng và Nhà nước đặc biệt quan tâm, triển khai đồng bộ, quyết liệt với quyết

tâm chính trị cao và ngày càng đi vào chiều sâu, thực chất. Việc tăng cường kiểm tra, giám sát không chỉ nhằm phát hiện, xử lý vi phạm mà còn góp phần phòng ngừa, cảnh báo và định hướng hành vi công vụ của CBCC theo các chuẩn mực đạo đức đã được xác lập. Đại hội XIV của Đảng tiếp tục xác định yêu cầu: "Triết khai quyết liệt, thường xuyên, toàn diện, đồng bộ, hiệu qủa công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra, kiểm toán, điều tra, truy tố, xét xử, thi hành án; tập trung vào các lĩnh vực trọng yếu… tham nhũng, lãng phí, quan liêu, tiêu cực" [69, tr.141]; "Kiên quyết, kiên trì đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực; tăng cường kiểm soát quyền lực, siết chặt kỷ luật, kỷ cương trong Đảng và bộ máy nhà nước" [70, tr.140]. Những định hướng này cho thấy Đảng ngày càng coi kiểm soát quyền lực và siết chặt kỷ luật, kỷ cương là điều kiện quan trọng để xây dựng ĐĐCV trong giai đoạn phát triển mới.

Trên thực tế, việc hoàn thiện các quy định về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, trách nhiệm giải trình, kê khai tài sản, minh bạch hóa hoạt động công vụ và xử lý trách nhiệm người đứng đầu đã góp phần thu hẹp khoảng trống cho hành vi lạm quyền, vụ lợi và lợi ích nhóm trong thực thi công vụ. Việc xử lý nghiêm minh nhiều trường hợp vi phạm đạo đức công vụ, lợi dụng chức vụ quyền hạn, tham nhũng, tiêu cực, né tránh trách nhiệm…, bất kể chức vụ hay vị trí công tác, đã tạo hiệu ứng răn đe mạnh mẽ, góp phần củng cố kỷ luật, kỷ cương hành chính và nâng cao ý thức trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, công chức. Cùng với đó, các cơ chế kiểm soát quyền lực, trách nhiệm giải trình, công khai, minh bạch trong hoạt động công vụ ngày càng được hoàn thiện, góp phần hạn chế các biểu hiện lạm quyền, nhũng nhiễu và lợi ích nhóm trong hoạt động công vụ.

Bên cạnh cơ chế kiểm tra, giám sát từ bên trong hệ thống chính trị, vai trò giám sát và phản biện xã hội của các tổ chức chính trị - xã hội ngày càng được phát huy mạnh mẽ. Quy chế giám sát và phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội đã tạo cơ sở để các tổ chức này tham gia theo dõi, phát hiện, kiến nghị xử lý các hành vi vi phạm của cơ quan, tổ chức và cán bộ, công chức trong quá trình thực thi công vụ. Các tổ chức chính trị - xã hội tham ra phản biện xã hội, kiến nghị với Đảng, Nhà nước về nội dung, phương thức xây dựng ĐĐCV. Điều này giúp nâng cao tính minh bạch, trách nhiệm giải trình của CBCC, đồng thời tạo cơ chế kiểm soát quyền lực từ bên ngoài bộ máy nhà nước.

Nhân dân, với tư cách là chủ thể của quyền lực nhà nước, cũng đóng vai trò đặc biệt quan trọng tác động đến xây dựng ĐĐCV. Thông qua việc tham gia góp ý, phản

ánh, giám sát hoạt động của CBCC trong đời sống hằng ngày, nhân dân trực tiếp đánh giá phẩm chất, thái độ phục vụ và hiệu quả công việc của đội ngũ này. Những ý kiến phản hồi từ thực tiễn là nguồn thông tin khách quan, giúp CBCC và các cơ quan có thẩm quyền kịp thời điều chỉnh, xử lý, từng bước hoàn thiện đội ngũ cán bộ.

Sự phát triển của báo chí, truyền thông và mạng xã hội cũng đã mở rộng đáng kể khả năng giám sát xã hội đối với hoạt động công vụ. Thông qua việc phản ánh, phát hiện, biểu dương hoặc phê phán các hành vi công vụ, truyền thông đã góp phần nâng cao tính công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình của cán bộ, công chức, đồng thời tạo áp lực xã hội tích cực buộc đội ngũ này phải thường xuyên tự điều chỉnh hành vi theo các chuẩn mực đạo đức công vụ.

Có thể thấy, sự kết hợp giữa cơ chế kiểm tra, giám sát từ bên trong bộ máy với cơ chế giám sát xã hội từ bên ngoài đã hình thành mạng lưới kiểm soát quyền lực tương đối toàn diện đối với hoạt động công vụ. Chính cơ chế kiểm soát đa tầng, đa chiều này đã góp phần quan trọng trong việc phòng ngừa vi phạm, nâng cao ý thức trách nhiệm, tính liêm chính và tinh thần phục vụ nhân dân của đội ngũ cán bộ, công chức, trở thành một trong những nguyên nhân quan trọng tạo nên những thành tựu trong xây dựng đạo đức công vụ ở Việt Nam hiện nay.

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.

Sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước trong gần bốn thập niên đổi mới đã tạo ra những tiền đề vật chất và tinh thần quan trọng cho quá trình xây dựng đạo đức công vụ của đội ngũ CBCC. Khi nền kinh tế tăng trưởng ổn định, nguồn lực của Nhà nước được tăng cường, các điều kiện bảo đảm cho hoạt động của bộ máy hành chính cũng từng bước được cải thiện, từ cơ sở vật chất, trang thiết bị làm việc đến điều kiện đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nghề nghiệp cho CBCC. Đây là cơ sở quan trọng để đội ngũ CBCC yên tâm công tác, giảm bớt áp lực về đời sống, từ đó có điều kiện tập trung hơn vào việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao và tu dưỡng ĐĐCV.

Thực tiễn cho thấy ĐĐCV không chỉ chịu sự tác động của các yếu tố chính trị, pháp lý hay giáo dục mà còn chịu ảnh hưởng đáng kể bởi điều kiện kinh tế và các lợi ích vật chất chính đáng của người thực thi công vụ. Khi lợi ích hợp pháp của cán bộ, công chức được bảo đảm tương đối phù hợp với yêu cầu công việc và mức độ cống hiến, động cơ vụ lợi cá nhân, tâm lý so bì, bất mãn hoặc các hành vi tìm kiếm lợi ích

ngoài công vụ có điều kiện để giảm bớt. Ngược lại, việc bảo đảm tốt các điều kiện vật chất và tinh thần sẽ góp phần củng cố tính độc lập, khách quan, liêm chính và trách nhiệm của cán bộ, công chức trong thực thi nhiệm vụ.

Nhận thức rõ điều đó, Đảng và Nhà nước đã từng bước hoàn thiện chế độ tiền lương, chính sách đãi ngộ, chế độ bảo hiểm, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ theo hướng gắn quyền lợi với trách nhiệm, nghĩa vụ và kết quả thực hiện nhiệm vụ. Đặc biệt, Đại hội XIV nhấn mạnh yêu cầu: "Có cơ chế, chính sách vượt trội để thu hút, trọng dụng nhân tài, cán bộ khoa học, công nghệ và đội ngũ cán bộ có năng lực, phẩm chất, uy tín đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới"; "hoàn thiện cơ chế "không thể", "không dám", "không muốn", "không cần" tham nhũng, lãng phí, tiêu cực" [69, 140]. Quan điểm này cho thấy Đảng Cộng sản Việt Nam ngày càng nhận thức rõ mối quan hệ giữa bảo đảm lợi ích chính đáng của cán bộ với việc nâng cao chất lượng đội ngũ và xây dựng đạo đức công vụ trong nền hành chính hiện đại. Đây không chỉ là chính sách kinh tế - xã hội mà còn là một giải pháp quan trọng nhằm xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, trách nhiệm và liêm chính.

Bên cạnh đó, quá trình hội nhập quốc tế sâu rộng cũng tạo điều kiện để Việt Nam tiếp cận và học hỏi nhiều kinh nghiệm tiến bộ trong xây dựng nền công vụ của các quốc gia phát triển, đặc biệt là các nguyên tắc về trách nhiệm giải trình, quản trị theo kết quả đầu ra, đạo đức nghề nghiệp và lấy sự hài lòng của người dân làm thước đo hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính. Những giá trị như liêm chính công vụ, quản trị minh bạch, tinh thần phục vụ và trách nhiệm cá nhân ngày càng được tiếp thu và nội hóa vào hệ thống công vụ Việt Nam thông qua quá trình cải cách hành chính và xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa

Đặc biệt, việc triển khai mạnh mẽ chuyển đổi số, xây dựng Chính phủ số, nền hành chính số và xã hội số đã góp phần thay đổi phương thức thực thi công vụ theo hướng công khai, minh bạch và dựa trên dữ liệu. Trong môi trường đó, cán bộ, công chức không chỉ cần năng lực chuyên môn mà còn phải đáp ứng những yêu cầu ngày càng cao về trách nhiệm nghề nghiệp, tính liêm chính và đạo đức công vụ.

Có thể thấy rằng, sự phát triển kinh tế - xã hội cùng với việc từng bước hoàn thiện các chế độ, chính sách bảo đảm lợi ích chính đáng của cán bộ, công chức đã tạo ra nền tảng vật chất, động lực nghề nghiệp và môi trường phát triển cần thiết để đội ngũ này yên tâm công tác, nâng cao tinh thần trách nhiệm, ý thức cống hiến và sự tận tụy

trong phục vụ nhân dân. Đây là một trong những nguyên nhân quan trọng góp phần tạo nên những thành tựu trong xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay.

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

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, một số chủ thể tham gia xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay vẫn còn bộc lộ những hạn chế nhất định trong nhận thức, tổ chức thực hiện và phối hợp hành động. Những hạn chế này không chỉ ảnh hưởng đến hiệu quả xây dựng đạo đức công vụ mà còn làm giảm tính đồng bộ và sức mạnh tổng hợp của toàn bộ hệ thống các chủ thể tham gia vào quá trình này. Xét từ góc độ chủ thể xây dựng đạo đức công vụ, có thể khái quát ba hạn chế cơ bản sau:

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.

Đối với chủ thể lãnh đạo, quản lý, hạn chế trước hết thể hiện ở việc một số cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan và người đứng đầu chưa nhận thức đầy đủ việc xây dựng ĐĐCV như một nhiệm vụ có ý nghĩa nền tảng, gắn trực tiếp với công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và kiểm soát quyền lực trong thực thi công vụ. Vì vậy, ở một số nơi, việc lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng đạo đức công vụ vẫn còn mang tính hình thức, chưa được đặt đúng vị trí trong chương trình công tác của cấp ủy và cơ quan, đơn vị, chưa thực sự trở thành yêu cầu thường xuyên trong quản lý, sử dụng và đánh giá cán bộ, công chức.

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 đã chỉ rõ: "Việc tổ chức thực hiện ở một số nơi chưa quyết liệt, chưa kịp thời, chưa sát thực tế; trách nhiệm nêu gương của một số cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu chưa cao" và ở một số nơi người đứng đầu "còn thụ động, trông chờ, ỷ lại, thiếu sáng tạo trong tổ chức thực hiện" [14]. Đây là nhận định chính thức cho thấy hạn chế trong xây dựng ĐĐCV không chỉ xuất phát từ cá nhân cán bộ, công chức mà còn bắt nguồn từ nhận thức, trách nhiệm và vai trò dẫn dắt của một bộ phận chủ thể lãnh đạo, quản lý.

Tương tự, Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam trong Kết luận số 21-KL/TW đã đánh giá: "Một bộ phận cán bộ, đảng viên, trong đó có cả cán bộ lãnh đạo, quản lý, kể cả một số cán bộ cấp cao suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống..." [5, tr.2]. Nhận định này phản ánh thực tế rằng ở một số nơi, việc giáo dục, quản lý, kiểm tra và giám sát cán bộ chưa đáp ứng yêu cầu, làm giảm hiệu quả của quá trình xây dựng đạo đức công vụ và kiểm soát quyền lực công.

Báo cáo chính trị trình Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng Cộng sản Việt Nam tiếp tục chỉ ra yêu cầu phải "siết chặt kỷ luật, kỷ cương, tăng cường kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực" và xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức "thực sự liêm chính, chuyên nghiệp, có trách nhiệm và đạo đức công vụ". Việc Đảng tiếp tục nhấn mạnh những yêu cầu này cho thấy những hạn chế về nhận thức và trách nhiệm của một bộ phận chủ thể lãnh đạo trong xây dựng đạo đức công vụ vẫn còn tồn tại và cần tiếp tục được khắc phục trong thời gian tới.

Có thể thấy, hạn chế không chỉ nằm ở khâu triển khai các quy định hay tổ chức thực hiện các phong trào giáo dục đạo đức công vụ, mà sâu xa hơn là ở việc một bộ phận chủ thể lãnh đạo, quản lý chưa thực sự đặt đúng vị trí của đạo đức công vụ trong quá trình định hướng giá trị, xây dựng đội ngũ và bảo đảm tính liêm chính của quyền lực công. Khi trách nhiệm lãnh đạo, chỉ đạo chưa thật sự quyết liệt, thường xuyên và gắn chặt với công tác cán bộ thì các chuẩn mực đạo đức công vụ khó có thể chuyển hóa thành hành vi tự giác, bền vững trong hoạt động công vụ hằng ngày của cán bộ, công chức.

Đối với cơ quan, tổ chức quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, nhận thức về vai trò của đạo đức công vụ ở một số nơi chưa thật sự đầy đủ và sâu sắc. Nhiệm vụ này có lúc chưa được xem như một yêu cầu nền tảng gắn với chất lượng thực thi công vụ, uy tín của cơ quan công quyền và niềm tin của Nhân dân, mà chủ yếu được tiếp cận như nội dung cần phổ biến, quán triệt hoặc triển khai theo từng đợt. Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV khẳng định: "Công tác giáo dục chính trị, tư tưởng có lúc, có nơi chưa sát thực tiễn, thiếu chiều sâu. Công tác cán bộ còn một số bất cập, nhất là đánh giá cán bộ; kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ có mặt còn hạn chế" [70, tr.370]. Như vậy, một số cơ quan, đơn vị, nhận thức về ĐĐCV chưa gắn thật chặt với yêu cầu quản lý, đánh giá, sử dụng và kiểm soát đội ngũ cán bộ, công chức.

Từ hạn chế trong nhận thức, trách nhiệm cụ thể hóa các chuẩn mực đạo đức công vụ vào công tác cán bộ của một số cơ quan, tổ chức quản lý, sử dụng cán bộ, công

chức cũng chưa được thực hiện đầy đủ. ĐĐCV lẽ ra phải trở thành một tiêu chí quan trọng trong tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm, khen thưởng và kỷ luật cán bộ, công chức. Tuy nhiên, trong một số trường hợp, công tác đánh giá cán bộ vẫn còn thiên về kết quả chuyên môn, tiến độ công việc hoặc yêu cầu nhiệm vụ trước mắt, mà chưa chú trọng đúng mức đến phẩm chất đạo đức, thái độ phục vụ Nhân dân và mức độ liêm chính trong thực thi công vụ. Thực tiễn này có liên hệ với nhận định của Đại hội XIV về tình trạng "công tác cán bộ còn một số bất cập, nhất là đánh giá cán bộ; kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ có mặt còn hạn chế" [70, tr.370]. Khi đạo đức công vụ chưa được đưa vào các cơ chế quản lý đội ngũ một cách thực chất, các chuẩn mực đạo đức khó trở thành căn cứ thường xuyên để định hướng, đánh giá và điều chỉnh hành vi công vụ.

Ở một số cơ quan, đơn vị, trách nhiệm triển khai xây dựng đạo đức công vụ còn thiếu tính chủ động và bền vững, nhiều hoạt động diễn ra theo đợt, hiệu quả tác động chưa thật ổn định, chưa gắn chặt với đặc thù ngành, lĩnh vực và yêu cầu thường xuyên của hoạt động công vụ. Theo Bộ Nội vụ, "nhiều địa phương còn tổ chức các phong trào thi đua, tuyên truyền theo đợt, thiếu sự bền vững, chưa gắn với đặc thù ngành, lĩnh vực" [25]. Dẫn chứng này cho thấy trách nhiệm của một số chủ thể quản lý, sử dụng cán bộ, công chức trong việc biến yêu cầu đạo đức công vụ thành nhiệm vụ thường xuyên, gắn với hoạt động hằng ngày của cơ quan, đơn vị chưa được phát huy đầy đủ.

Đối với bản thân CBCC, nhận thức về vai trò và ý nghĩa của ĐĐCV của một bộ phận chưa thật sự sâu sắc. Một số người chưa xem tu dưỡng, rèn luyện đạo đức là nhu cầu tự thân và yêu cầu thường xuyên trong quá trình thực thi quyền lực công, mà còn coi đó là nội dung mang tính hình thức trong sinh hoạt cơ quan, đơn vị. Từ hạn chế trong nhận thức ấy, trách nhiệm tự giác đạo đức của một bộ phận cán bộ, công chức chưa được phát huy đầy đủ. Điều này thể hiện ở tình trạng thiếu chủ động, thiếu tận tâm, né tránh, đùn đẩy, sợ trách nhiệm, làm việc cầm chừng hoặc chưa thật sự đặt lợi ích chung và lợi ích của Nhân dân lên trên hết. Bộ Nội vụ trong Báo cáo tổng kết công tác năm 2022 và phương hướng, nhiệm vụ công tác năm 2023 của ngành Nội vụ đã thừa nhận: "ý thức trách nhiệm và tinh thần, thái độ làm việc của một bộ phận công chức, viên chức chưa cao" [24, tr.17]. Các báo cáo chính thức của Chính phủ và chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ cũng chỉ ra: "Tình trạng chậm muộn, trễ hẹn trong giải quyết hồ sơ TTHC cho người dân, doanh nghiệp vẫn xảy xa ở hầu hết các bộ, ngành, địa phương (tập trung chủ yếu vào các lĩnh vực: Đất đai, xây dựng, lao động - thương

binh và xã hội)" [28]. Những biểu hiện này cho thấy hạn chế từ phía cán bộ, công chức không chỉ nằm ở hành vi công vụ cụ thể, mà sâu hơn là ở nhận thức và trách nhiệm tự giác đạo đức của một bộ phận chủ thể chưa được chuyển hóa đầy đủ thành động cơ, thái độ và hành vi công vụ ổn định.

Đối với các chủ thể giám sát xã hội, nhận thức về vai trò tham gia xây dựng đạo đức công vụ ở một số nơi còn chưa thật đầy đủ. Một số tổ chức còn có biểu hiện xem xây dựng đạo đức công vụ chủ yếu là trách nhiệm của cơ quan Đảng và cơ quan quản lý nhà nước, nên chưa chủ động, thường xuyên tham gia vào quá trình tuyên truyền, giám sát, phản biện và phản ánh ý kiến Nhân dân đối với thái độ, trách nhiệm, đạo đức công vụ của cán bộ, công chức. Trách nhiệm tham gia phát hiện, cảnh báo và thúc đẩy xử lý những biểu hiện lệch chuẩn trong thực thi công vụ vì thế có lúc chưa được thực hiện kịp thời, thường xuyên và có chiều sâu. Điều này làm cho vai trò của giám sát xã hội đối với việc xây dựng ĐĐCV chưa phát huy đầy đủ sức ép tích cực đối với đội ngũ cán bộ, công chức.

Đối với báo chí, truyền thông và dư luận xã hội, nhận thức về vai trò định hướng, lan tỏa chuẩn mực và giám sát ĐĐCV ở một số nơi cũng còn có mặt hạn chế. Trong một số trường hợp, nội dung tuyên truyền về ĐĐCV chưa được quan tâm đúng mức, chưa tạo được sức lan tỏa mạnh mẽ đối với những giá trị tích cực như tận tụy, liêm chính, trách nhiệm và phục vụ Nhân dân. Trách nhiệm thông tin, phản ánh, định hướng dư luận có lúc chưa thật cân bằng giữa phê phán sai phạm với biểu dương nhân tố tích cực; giữa phản ánh tiêu cực với củng cố niềm tin xã hội đối với đội ngũ CBCC. Mặt khác, trong bối cảnh mạng xã hội phát triển mạnh mẽ, một bộ phận dư luận có xu hướng tiếp nhận và lan truyền thông tin chưa được kiểm chứng, dẫn đến những đánh giá thiếu khách quan hoặc phiến diện về CBCC. Điều đó phần nào làm giảm hiệu quả của cơ chế giám sát xã hội đối với hoạt động công vụ.

Như vậy, hạn chế thứ nhất thể hiện rõ trên hai mặt gắn bó với nhau: nhận thức chưa đầy đủ và trách nhiệm chưa tương xứng. Nhận thức chưa đầy đủ làm cho một số chủ thể chưa đặt đúng vị trí của ĐĐCV trong lãnh đạo, quản lý, giám sát và tự rèn luyện; trách nhiệm chưa tương xứng làm cho các chuẩn mực ĐĐCV chưa được hiện thực hóa đầy đủ trong hoạt động của từng chủ thể. Xét từ phương diện triết học đạo đức, đây là biểu hiện của khoảng cách giữa giá trị được thừa nhận và năng lực chuyển hóa giá trị ấy thành trách nhiệm thực tiễn của các chủ thể trong đời sống công vụ. Khi chủ thể lãnh đạo chưa thật quyết liệt, chủ thể quản lý chưa cụ thể hóa đầy đủ, chủ thể

giám sát xã hội chưa phát huy đúng mức và bản thân CBCC chưa tự giác rèn luyện, thì các chuẩn mực ĐĐCV khó trở thành động lực bên trong và khuôn mẫu ổn định của hành vi công vụ.

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

Cơ chế phối hợp giữa các chủ thể ở một số nơi còn thiếu chặt chẽ và chưa thật sự đồng bộ. Việc cụ thể hóa vai trò, trách nhiệm của từng chủ thể đôi khi chưa rõ ràng, dẫn đến tình trạng chồng chéo, phân tán hoặc chưa phát huy hết chức năng của từng tổ chức. Ở một số địa phương, cơ quan, đơn vị, sự phối hợp giữa cơ quan Đảng, chính quyền, cơ quan quản lý cán bộ với Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội, báo chí và Nhân dân còn chủ yếu dừng lại ở tuyên truyền, vận động hoặc triển khai theo đợt, trong khi chưa hình thành được cơ chế phối hợp thường xuyên trong giám sát, phản ánh, tiếp nhận, xử lý và phản hồi các vấn đề liên quan đến đạo đức công vụ. Điều này làm cho quá trình xây dựng ĐĐCV có lúc thiếu tính liên tục, thiếu sự cộng hưởng giữa định hướng chính trị, quản lý nhà nước, tổ chức thực hiện và giám sát xã hội.

Sự phối hợp trong nội bộ hệ thống quản lý nhà nước cũng có nơi, có lúc chưa thật nhịp nhàng. Trong Công điện số 968/CĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ năm 2023 nêu: "công tác phối hợp giữa các cơ quan, địa phương, đơn vị trong xử lý công việc còn "chưa chặt chẽ, kịp thời" [133], có trường hợp chậm tham gia ý kiến hoặc tham gia ý kiến nhưng không có chính kiến, quan điểm rõ ràng. Nếu đặt trong quá trình xây dựng đạo đức công vụ, hạn chế này cho thấy mối liên thông từ định hướng chính trị đến quản lý nhà nước, từ tổ chức thực hiện đến xác định trách nhiệm cụ thể ở một số nơi vẫn chưa thật sự thông suốt. Khi sự phối hợp giữa các cơ quan, địa phương, đơn vị thiếu chặt chẽ, việc xử lý các vấn đề liên quan đến trách nhiệm công vụ, thái độ phục vụ và chuẩn mực đạo đức công vụ khó đạt được sự thống nhất, kịp thời và hiệu quả.

Sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước với các chủ thể giám sát xã hội cũng còn có mặt hạn chế. Hạn chế này được nêu rõ trong Chỉ thị số 18-CT/TW ngày 26/10/2022 của Ban Bí thư: "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 [1]; "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" [1]. Điều đó cho thấy vấn đề không chỉ nằm ở bản thân hoạt động giám sát, phản biện xã hội, mà còn ở sự kết nối chưa thật hiệu quả giữa giám sát xã hội với quá trình tiếp nhận, xử lý và phản hồi của các cơ quan có thẩm quyền. Khi các ý kiến sau giám sát, phản biện chưa được theo dõi, đôn đốc và xử lý đến cùng, vai trò kiểm soát xã hội đối với ĐĐCV khó tạo được sức ép thực chất.

Khoảng cách giữa phản ánh của Nhân dân và việc xử lý của cơ quan có thẩm quyền cũng cho thấy sự phối hợp giữa các chủ thể chưa thật sự thông suốt. Qua số liệu khảo sát của Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam năm 2021: "Đa số ý kiến của người dân được hỏi đều cho rằng việc xử lý, giải quyết các ý kiến, kiến nghị của người dân của các cơ quan được gửi ý kiến, kiến nghị phản ánh đến còn ở mức độ rất hạn chế. Chỉ có 36,2% ý kiến cho rằng các ý kiến, kiến nghị được tiếp thu và đóng góp nhiều cho xây dựng chính sách và có đến 57,4% ý kiến cho rằng kết quả xử lý, giải quyết còn mức độ, rất ít, thậm chí không biết thông tin về kết quả" [140]. Những số liệu này cho thấy giữa phản ánh của Nhân dân, hoạt động giám sát xã hội và quá trình xử lý, phản hồi của cơ quan có thẩm quyền vẫn còn khoảng cách. Khi phản ánh xã hội không được tiếp nhận, xử lý và phản hồi kịp thời, cơ chế giám sát đối ĐĐCV khó phát huy đầy đủ hiệu quả.

Sự phối hợp giữa cơ quan nhà nước với báo chí, truyền thông trong phát hiện, phản ánh và đấu tranh với những biểu hiện vi phạm đạo đức công vụ cũng chưa phải lúc nào được thực hiện kịp thời, hiệu quả. Trong một số trường hợp, thông tin phản ánh từ báo chí hoặc dư luận xã hội chưa được các cơ quan chức năng xem xét, xử lý nhanh chóng, dẫn đến khoảng cách giữa phản ánh của xã hội và quá trình xử lý của cơ quan quản lý. Theo một nghiên cứu, "Hầu hết các vụ tham nhũng lớn xảy ra gần đây ở một số ngành, lĩnh vực hay tại địa phương đều không phải do nội bộ ngành, lĩnh vực hay địa phương phát hiện, mà chủ yếu là do phản ánh của người dân, báo chí, truyền thông vào cuộc và phát hiện, qua đó cho thấy tầm quan trọng và hiệu quả đáng kể của báo chí, truyền thông trong phát hiện dấu hiện vi phạm của tổ chức đảng, đảng viên" [120]. Điều đó cho thấy trong một số trường hợp, các kênh phản ánh xã hội đã phát huy vai trò cảnh báo, nhưng sự liên thông giữa phát hiện từ xã hội với xử lý từ phía cơ quan chức năng vẫn chưa thật sự kịp thời và chặt chẽ. Hạn chế này làm giảm hiệu quả phòng ngừa, cảnh báo sớm và điều chỉnh hành vi công vụ.

Những hạn chế trên cho thấy sự phối hợp giữa các chủ thể trong xây dựng đạo đức công vụ tuy đã có chuyển biến, nhưng chưa tạo thành cơ chế tác động đồng bộ,

liên tục và hiệu quả. Từ phương diện triết học, đây là sự thiếu thống nhất giữa giá trị được xác lập, thiết chế bảo đảm và hành vi thực hành của các chủ thể trong đời sống công vụ. Khi các chủ thể chưa liên thông chặt chẽ, chuẩn mực đạo đức công vụ khó tạo thành sức mạnh tổng hợp để định hướng, kiểm soát và điều chỉnh việc thực thi quyền lực công. Vì vậy, khắc phục hạn chế từ phía chủ thể phải đồng thời hướng tới nâng cao nhận thức, phát huy trách nhiệm của từng chủ thể và xây dựng cơ chế phối hợp thường xuyên, thực chất giữa các chủ thể trong toàn bộ quá trình xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức.

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 đạo đức công vụ 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.

Trong thời gian qua, hệ thống chuẩn mực ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam đã được quy định trong nhiều văn bản của Đảng và Nhà nước, góp phần định hướng hành vi và trách nhiệm của đội ngũ CBCC trong thực thi nhiệm vụ. Tuy nhiên, trong thực tiễn vẫn tồn tại hạn chế khi một số chuẩn mực ĐĐCV còn mang tính khái quát, chưa được cụ thể hóa thành các năng lực hành vi gắn với từng vị trí việc làm. Các chuẩn mực thường được diễn đạt bằng những yêu cầu chung như tận tụy, liêm chính, trách nhiệm, gương mẫu, phục vụ nhân dân…, nhưng chưa được chuyển hóa thành các biểu hiện hành vi cụ thể để có thể đo lường, đánh giá và so sánh một cách rõ ràng trong quá trình quản lý cán bộ. Bộ Nội vụ chỉ ra: "các bộ, ngành, địa phương đã xây dựng vị trí việc làm cho đội ngũ công chức, song tiêu chí năng lực chủ yếu tập trung vào chuyên môn, nghiệp vụ, ít đề cập đến tiêu chuẩn đạo đức, văn hóa công vụ" [28].

Văn kiện Đại hội XIII của Đảng nhấn mạnh "lấy hạnh phúc, ấm no của Nhân dân làm mục tiêu phấn đấu", trong khi Luật CBCC số 80/2025/QH15, có hiệu lực từ ngày 1/7/2025, đã quy định CBCC phải có "đạo đức trong sáng, mẫu mực", "tôn trọng và tận tụy phục vụ Nhân dân", có "bản lĩnh, tinh thần đổi mới, sáng tạo"; đồng thời đặt ra các yêu cầu về văn hóa giao tiếp, cấm hách dịch, cửa quyền, gây khó khăn, phiền hà cho người dân, doanh nghiệp. Tuy nhiên, cách diễn đạt này nhìn chung vẫn chủ yếu ở bình diện phẩm chất và nguyên tắc chung; nó xác lập cái phải có về mặt giá trị, nhưng chưa chỉ ra đầy đủ các chỉ báo hành vi đủ cụ thể để phân biệt rõ thế nào là tận tụy ở vị

trí giải quyết thủ tục hành chính, thế nào là liêm chính ở vị trí quản lý tài chính công, hay thế nào là khách quan ở vị trí thanh tra, kiểm tra. Nói cách khác, chuẩn mực đã được nêu, nhưng mức độ hành vi hóa theo từng vị trí và từng tình huống công vụ vẫn còn hạn chế.

Việc các chuẩn mực ĐĐCV chưa được "mã hóa" thành năng lực hành vi khiến cho CBCC khó xác định cụ thể mình cần thực hiện những hành vi nào trong từng tình huống công vụ. Khi chuẩn mực chỉ dừng lại ở những yêu cầu mang tính định hướng chung, mỗi cơ quan hoặc mỗi cá nhân có thể hiểu và áp dụng khác nhau. Điều này làm giảm tính thống nhất trong thực hiện ĐĐCV và khiến các chuẩn mực khó trở thành khuôn khổ hành vi cụ thể để điều chỉnh hoạt động công vụ trong thực tiễn.

Việc thiếu các thang đo và chỉ số đánh giá cụ thể đối với ĐĐCV khiến cho quá trình đánh giá CBCC chủ yếu vẫn mang tính định tính. Trong nhiều trường hợp, việc nhận xét về phẩm chất đạo đức thường dựa vào nhận định chung của người quản lý hoặc tập thể cơ quan, đơn vị, chẳng hạn như "chấp hành tốt kỷ luật", "có tinh thần trách nhiệm", "hoàn thành tốt nhiệm vụ". Nó phần nào phản ánh được phẩm chất của cán bộ nhưng chưa có các tiêu chí định lượng hoặc các chỉ số hành vi cụ thể để làm căn cứ đánh giá một cách khách quan và minh bạch. Do đó, việc đánh giá ĐĐCV vẫn mang tính định tính, cảm tính, thiếu thang đo cụ thể để lượng hóa kết quả thực hiện chuẩn mực đạo đức theo từng chức danh, lĩnh vực. Điều này khiến việc đánh giá ĐĐCV chưa trở thành công cụ quản trị hiệu quả, khó gắn với công tác thi đua, khen thưởng.

Cũng do chưa có hệ thống tiêu chí hành vi và thang đo rõ ràng, việc gắn chuẩn mực ĐĐCV với các hoạt động quản lý nhân sự hiện đại như đánh giá hiệu quả công việc, thi đua, khen thưởng, quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ còn gặp nhiều khó khăn. Khi không có những chỉ số cụ thể để đo lường mức độ thực hiện ĐĐCV của từng cá nhân, việc so sánh, phân loại hay khen thưởng dễ mang tính cảm tính, chưa phản ánh đầy đủ sự khác biệt về mức độ cống hiến và trách nhiệm của CBCC. Các chuẩn mực ĐĐCV tuy đã được quy định trong Luật Cán bộ, công chức năm 2025 (Điều 5, 6, 12, 13), nhưng việc vận dụng vào quản lý nhân sự công vụ còn thiếu đồng bộ. Ở nhiều cơ quan hành chính, chưa có quy trình, tiêu chí cụ thể để đo lường mức thực hiện chuẩn mực đạo đức trong thực thi công vụ. Theo Bộ Nội vụ, "một số cơ quan hành chính chưa đưa chỉ số phản hồi, hài lòng của người dân thành tiêu chí bắt buộc trong đánh giá công chức, đơn vị" [25]. Điều này lý giải vì sao trong khảo sát SIPAS 2024, vẫn có 10 - 12% người dân phản ánh hiện tượng công chức thiếu trách nhiệm, chưa tận tình, chậm phản

hồi ý kiến công dân. Trong Báo cáo CCHC 6 tháng đầu năm 2025 đã chỉ ra: "việc đánh giá, xếp loại CBCC ở một số cơ quan hành chính chưa thực sự gắn chặt với tiêu chí đạo đức, còn thiên về năng suất chuyên môn" [28, tr.5]. Cùng với đó một thực tế vẫn tồn tại, quá trình từ tuyển dụng, bổ nhiệm, đánh giá, đãi ngộ đến kỷ luật chưa được liên kết chặt chẽ theo tiêu chí ĐĐCV. Cụ thể, trong tuyển dụng, chưa có bài kiểm tra năng lực đạo đức hoặc phỏng vấn tình huống đạo đức hành chính. Trong bổ nhiệm, tiêu chí đạo đức đôi khi bị xem nhẹ so với năng lực chuyên môn hoặc quan hệ hành chính. Trong đánh giá và kỷ luật, nhiều nơi vẫn còn nể nang, thiếu khách quan. Hệ quả là, ĐĐCV chưa được coi là yếu tố trung tâm trong chu trình quản trị nhân sự công, mà mới dừng lại ở vai trò bổ trợ.

Thực tế đánh giá CBCC hằng năm ở nhiều cơ quan, tiêu chí về ĐĐCV thường được thể hiện bằng các nội dung chung như "chấp hành tốt chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước", "có thái độ đúng mực với nhân dân", "tận tụy với công việc". Tuy nhiên, các tiêu chí này thường không đi kèm với những chỉ số cụ thể như thời gian giải quyết hồ sơ đúng hạn, mức độ hài lòng của người dân khi giải quyết thủ tục hành chính, số lần vi phạm quy tắc ứng xử trong công vụ hoặc mức độ tham gia các hoạt động phục vụ cộng đồng. Do đó, việc đánh giá ĐĐCV của CBCC đôi khi chỉ dừng lại ở những nhận xét chung, khó phản ánh chính xác mức độ thực hiện chuẩn mực đạo đức của từng cá nhân.

Một ví dụ khác có thể thấy trong lĩnh vực giải quyết thủ tục hành chính. Chuẩn mực ĐĐCV yêu cầu CBCC phải "tận tình phục vụ nhân dân", "không gây phiền hà cho tổ chức, cá nhân". Tuy nhiên, nếu các chuẩn mực này không được cụ thể hóa thành các tiêu chí hành vi như thời gian tiếp nhận và xử lý hồ sơ, mức độ hướng dẫn đầy đủ cho người dân, hay đánh giá mức độ hài lòng của người dân sau khi thực hiện thủ tục, thì rất khó xác định một cách khách quan cán bộ nào thực hiện tốt hơn chuẩn mực ĐĐCV.

Trên thực tế năm 2023, Bộ Nội vụ phải xây dựng dự thảo Nghị định ban hành Bộ Quy tắc ĐĐCV**,** đã được đưa ra lấy ý kiến 2 lần nhưng đến nay vẫn chưa được ban hành. Trong Bộ Quy tắc này nêu ra 5 chuẩn mực đạo đức và những yêu cầu cụ thể trong giao tiếp, ứng xử của CBCC trong các quan hệ công vụ cũng như đời sống. Trong dự thảo cũng nêu nhiều biểu hiện hành vi cụ thể như không bao che vi phạm, không lợi dụng vị trí công tác để mưu cầu lợi ích cá nhân, không trốn tránh trách nhiệm, không tự ý kéo dài thời gian giải quyết công việc. Dự thảo này còn xác định Bộ

Quy tắc là căn cứ để giám sát, đánh giá đạo đức**,** cũng như để đánh giá, xếp loại, khen thưởng, kỷ luật**.**

Từ thực tiễn đó cho thấy, cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống chuẩn mực ĐĐCV. Việc hoàn thiện phải theo hướng cụ thể hóa các chuẩn mực thành năng lực hành vi gắn với từng vị trí việc làm. Đồng thời, cần xây dựng các thang đo và chỉ số đánh giá đủ rõ để làm căn cứ đánh giá và so sánh. Khi được lượng hóa và tích hợp vào hệ thống quản lý nhân sự, các chuẩn mực này sẽ trở thành cơ sở quan trọng cho đánh giá khách quan, thi đua, khen thưởng và nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC.

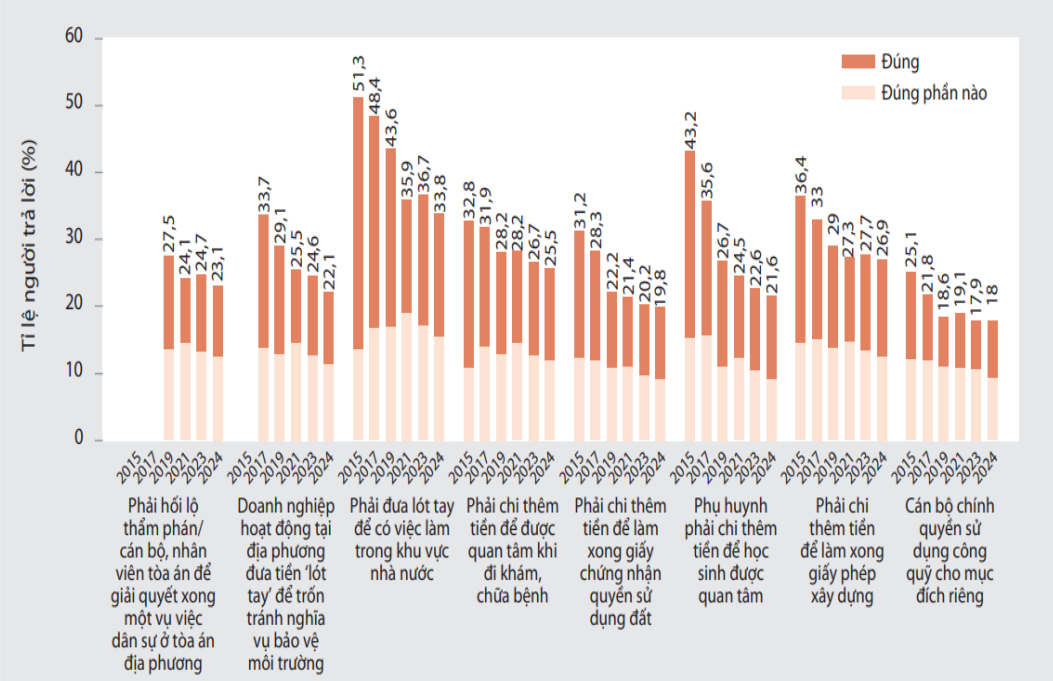
Thứ hai, việc bổ sung, cập nhật một số chuẩn mực ĐĐCV còn chậm so với sự vận động nhanh của thực tiễn nên số chuẩn mực cũ không còn phù hợp

Trong quá trình xây dựng ĐĐCV ở Việt Nam, nhiều chuẩn mực đạo đức được hình thành trong bối cảnh kinh tế - xã hội trước đây đã góp phần định hướng hành vi của đội ngũ CBCC trong thực thi nhiệm vụ. Tuy nhiên, cùng với sự phát triển của nền kinh tế thị trường, quá trình hội nhập quốc tế, chuyển đổi số và sự đa dạng của các quan hệ lợi ích trong xã hội, một số chuẩn mực ĐĐCV truyền thống đã bộc lộ những hạn chế nhất định, chưa theo kịp những biến đổi của thực tiễn. Điều này khiến cho nhiều biểu hiện lệch chuẩn, tha hóa mới, tinh vi trong hoạt động công vụ chưa được nhận diện và điều chỉnh đầy đủ bởi hệ thống chuẩn mực hiện hành. Thực tiễn kiểm tra, giám sát của Đảng cho thấy xu hướng này không phải là nhận định cảm tính. Tại Hội nghị toàn quốc tổng kết công tác kiểm tra, giám sát của Đảng năm 2024, Ủy ban Kiểm tra Trung ương cho biết cấp ủy các cấp đã kiểm tra 55.075 tổ chức đảng và 308.028 đảng viên; qua kiểm tra, kết luận 1.709 tổ chức đảng và 6.058 đảng viên có khuyết điểm, vi phạm. Đồng thời, Tổng Bí thư Tô Lâm nhấn mạnh yêu cầu phải kịp thời nhắc nhở, cảnh báo, phòng ngừa, ngăn chặn vi phạm từ sớm, từ xa. Điều đó cho thấy thực tiễn công vụ hiện nay đang phát sinh những biểu hiện suy thoái và lệch chuẩn không còn đơn giản đòi hỏi nội dung ĐĐCV phải được cập nhật thường xuyên hơn để đủ sức cảnh báo và phòng ngừa.

Nhiều chuẩn mực ĐĐCV trước đây chủ yếu tập trung vào các biểu hiện vi phạm mang tính trực tiếp, dễ nhận diện như tham ô, nhận hối lộ, lợi dụng chức vụ quyền hạn để trục lợi cá nhân. Tuy nhiên, trong điều kiện hiện nay, các hành vi vi phạm ĐĐCV có xu hướng biến tướng tinh vi hơn, được che giấu dưới nhiều hình thức gián tiếp hoặc thông qua các mối quan hệ trung gian. Khi các chuẩn mực đạo đức chưa được cập nhật

để bao quát những biểu hiện mới này, việc nhận diện và xử lý các hành vi tha hóa trong công vụ trở nên khó khăn hơn. Chẳng hạn, trong lĩnh vực quản lý đầu tư hoặc đấu thầu, đã xuất hiện những trường hợp cán bộ không trực tiếp nhận lợi ích vật chất nhưng thông qua các mối quan hệ trung gian hoặc người thân để tác động đến quá trình lựa chọn nhà thầu hoặc phân bổ dự án. Hành vi này không phải lúc nào cũng dễ dàng nhận diện theo các chuẩn mực ĐĐCV truyền thống vốn chủ yếu tập trung vào việc cấm nhận hối lộ hoặc lợi ích vật chất trực tiếp… Nhận định của Ban Nội chính Trung ương về tình hình xử lý các vụ án, vụ việc tham nhũng, tiêu cực đã phản ánh khá rõ thực tế này khi cho rằng nhiều doanh nghiệp tìm cách móc nối, kết thân, lợi dụng ảnh hưởng của người có chức vụ, quyền hạn để được trúng thầu, được ưu ái trong các dự án, từ đó tạo ra mối quan hệ "có qua có lại" nhằm trục lợi. Minh chứng này cho thấy sự tha hóa trong công vụ ngày nay không phải lúc nào cũng bộc lộ dưới dạng nhận hối lộ trực tiếp, mà ngày càng vận động theo hướng gián tiếp, trung gian và khó nhận diện hơn, trong khi các chuẩn mực truyền thống lại chưa bao quát hết các dạng thức ấy.

Sự phát triển của các quan hệ kinh tế - xã hội và sự gia tăng các nhóm lợi ích đã tạo ra những tình huống phức tạp liên quan đến xung đột lợi ích trong hoạt động công vụ. Nhiều chuẩn mực ĐĐCV truyền thống nhấn mạnh yêu cầu liêm chính và không nhận lợi ích vật chất trực tiếp, nhưng chưa cụ thể hóa đầy đủ những trường hợp CBCC có thể tác động gián tiếp đến quá trình ra quyết định nhằm tạo lợi thế cho cá nhân, người thân hoặc các tổ chức có quan hệ lợi ích. Điều này khiến cho một số hành vi tuy không vi phạm rõ ràng các quy định hiện hành nhưng vẫn có thể làm suy giảm tính minh bạch và liêm chính của nền công vụ. Chẳng hạn, trong giải quyết thủ tục hành chính, có những trường hợp cán bộ không yêu cầu chi phí ngoài quy định một cách trực tiếp, mà thể hiện tinh vi hơn như gây khó khăn, kéo dài thời gian xử lý hồ sơ hoặc tạo ra các thủ tục phức tạp nhằm tạo áp lực khiến người dân hoặc doanh nghiệp phải tìm đến các "dịch vụ trung gian". Những hành vi này đôi khi khó xác định là vi phạm rõ ràng nếu hệ thống chuẩn mực ĐĐCV chưa được cụ thể hóa và cập nhật theo những biến đổi của thực tiễn. Bởi vậy, vấn đề phải đưa lót tay để có việc làm trong khu vực nhà nước, hay phải chi thêm tiền để làm xong giấy chứng nhận quyền sử dụng đất … có xu hướng giảm nhưng vẫn tỷ lệ cao người dân được hỏi cho rằng có những hiện tượng trên. Có thể thấy rõ những vấn đề này thông qua tổng kết của Báo cáo PAPI 2024 như sau:



Nguồn: Báo cáo chỉ số PAPI năm 2024 tr.17

Sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ thông tin và môi trường số cũng đặt ra những yêu cầu mới đối với chuẩn mực ĐĐCV. Trước đây, các chuẩn mực đạo đức chủ yếu tập trung vào hành vi của CBCC trong môi trường làm việc trực tiếp, trong khi những vấn đề liên quan đến trách nhiệm ứng xử trên không gian mạng, bảo mật thông tin công vụ hoặc sử dụng dữ liệu trong hoạt động quản lý chưa được đề cập đầy đủ, cũng như chưa quy định đầy đủ về chuẩn mực ứng xử của CBCC trong không gian mạng. Khi những quy định này chưa được cập nhật kịp thời, các hành vi lệch chuẩn trong môi trường số có thể phát sinh và gây ảnh hưởng đến uy tín của cơ quan nhà nước cũng như đội ngũ CBCC. Trong bối cảnh phát triển của mạng xã hội, đã có những trường hợp CBCC đăng tải nội dung thiếu chuẩn mực, hoặc tiết lộ thông tin liên quan đến công việc, bày tỏ quan điểm không phù hợp với trách nhiệm công vụ trên các nền tảng mạng xã hội, gây ảnh hưởng đến hình ảnh của cơ quan nhà nước… Những thực tiễn này cho thấy việc xây dựng ĐĐCV không thể chỉ dựa vào các chuẩn mực truyền thống mà cần thường xuyên được rà soát, bổ sung và cập nhật để phù hợp với điều kiện mới. Các chuẩn mực ĐĐCV cần được cụ thể hóa hơn, bao quát cả những biểu hiện lệch chuẩn mới phát sinh trong môi trường kinh tế thị trường, quản trị hiện đại và không gian số. Chỉ khi hệ thống chuẩn mực được hoàn thiện kịp thời và gắn với cơ chế kiểm soát hiệu quả, việc xây dựng nền công vụ liêm chính, trách nhiệm và minh bạch mới có thể đạt được hiệu quả bền vững.

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.

Trong những năm qua, hệ thống chuẩn mực ĐĐCV ở Việt Nam đã được xây dựng trên nền tảng các giá trị truyền thống của nền hành chính như trung thành với Tổ quốc, tận tụy phục vụ nhân dân, liêm chính, chấp hành kỷ luật và tuân thủ pháp luật... Những chuẩn mực này có ý nghĩa quan trọng trong việc định hướng hành vi và trách nhiệm của đội ngũ CBCC trong thực thi công vụ. Tuy nhiên, trong bối cảnh xây dựng nền công vụ hiện đại, chuyên nghiệp và phục vụ phát triển, một số chuẩn mực ĐĐCV hiện nay vẫn chưa phản ánh đầy đủ những yêu cầu mới, đặc biệt là các yêu cầu về đổi mới sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung, cũng như tư duy phản biện, tính minh bạch và trách nhiệm giải trình trong hoạt động công vụ.

Một số chuẩn mực ĐĐCV hiện hành chưa nhấn mạnh đầy đủ tinh thần dám nghĩ, dám làm và dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Trong thực tiễn quản lý, nhiều vấn đề mới phát sinh đòi hỏi CBCC phải có sự chủ động và quyết đoán trong việc lựa chọn giải pháp phù hợp. Trong thời đại kỹ thuật số yêu cầu cán bộ, công chức cần có tư duy 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. Tuy nhiên, hiện nay ở một số cơ quan đơn vị chưa phát huy được, đặc biệt đối với cán bộ trẻ. Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV Đảng Cộng sản Việt Nam chỉ ra rằng: "Hoạt động của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội trong giám sát, phản biện xã hội, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của Nhân dân chất lượng chưa cao" [69, tr.370]. Thực tế cho thấy hiện nay ở một số cơ quan, đơn vị vẫn còn xem sự phản biện như "cãi lại cấp trên" và thường bị gắn với quan điểm "đấu tranh". Do vậy, những cán bộ, công chức có tư duy phản biện, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung nguy cơ bị trù dập là rất cao. Những người có tư tưởng "dĩ hòa vi quý" thì lại được xem là những người "biết điều", "biết cách sống" tránh mất lòng người khác, nhất là mất lòng cấp trên, lãnh đạo cơ quan đơn vị thì lại được quan tâm, cất nhắc. Chính việc chưa nhấn mạnh đầy đủ tinh thần dám nghĩ, dám làm và dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung đã dẫn đến tình trạng một bộ phận cán bộ, công chức, nhất là công chức trẻ ở một số cơ quan, đơn vị có biểu hiện tư duy theo kiểu "ngậm miệng ăn tiền", "im lặng là vàng" không phát huy được tính năng động, sáng tạo của bản thân. Thực chất của những tư duy nói trên là hành vi thiếu ĐĐCV trong bối cảnh chuyển đổi số, Bởi cán

bộ, công chức xét cho cùng là người ăn lương của nhân dân mà không phát huy hết trách nhiệm với nhân dân.

Chuẩn mực đạo đức đặt trọng tâm vào việc tránh sai phạm mà chưa khuyến khích rõ ràng tinh thần trách nhiệm gắn với tư duy đổi mới. Quan điểm này, tác động không nhỏ đến tư duy của một bộ phận CBCC, tạo ra tâm lý thận trọng quá mức như: sợ việc hoặc né tránh những công việc phức tạp, nhạy cảm. Từ đó, dẫn đến tình trạng: "Một bộ phận cán bộ, đảng viên, kể cả cán bộ cấp cao thiếu tu dưỡng, rèn luyện, không gương mẫu, có biểu hiện đùn đẩy, né tránh, không dám làm, không dám đổi mới sáng tạo" [68, tr.71].

Trong giai đoạn hiện nay, yêu cầu về phải có tính minh bạch và trách nhiệm giải trình trong hoạt động công vụ ngày càng trở nên quan trọng trong bối cảnh xây dựng nhà nước pháp quyền và nền hành chính phục vụ. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, trong nhiều quy định, nội quy của các cơ quan công vụ, các chuẩn mực ĐĐCV vẫn chưa được cụ thể hóa thành những yêu cầu rõ ràng về công khai thông tin, giải thích quyết định hành chính hoặc chịu trách nhiệm trước người dân và xã hội về kết quả thực thi nhiệm vụ. Trong báo cáo tổng kết 40 năm đổi mới của Đảng cũng chỉ ra rằng: "Tính công khai, minh bạch, trách nhiệm giải trình còn thấp, thiếu cơ chế đánh giá hiệu quả hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước" [68, tr.50].

Việc công khai thông tin và giải trình với người dân về các quyết định hành chính đôi khi chưa được thực hiện đầy đủ hoặc chưa trở thành một yêu cầu đạo đức rõ ràng đối với CBCC. Theo kết quả khảo sát "85% người dân và 30% doanh nghiệp kêu phải mất phí ngoài luồng khi làm các thủ tục liên quan đến đất đai. Còn trong thực tế 65% vụ việc tranh chấp, phản ánh, tố cáo các sai phạm là liên quan đến đất đai. Kết quả khảo sát tại Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh, Vĩnh Phúc (cũ) - các tỉnh, thành phố có nhiều khiếu kiện về đất đai cho thấy, 84% số hộ chuyển nhượng giấy chứng nhận nói hồ sơ của họ có sự trục trặc, 46% số hộ xin cấp giấy chứng nhận đi nhờ dịch vụ trung gian vì sợ phức tạp. 72,1% người dân ở Hà Nội, 74% người dân ở TP. Hồ Chí Minh, 68,3% người dân ở Vĩnh Phúc cho rằng có người thân thụ lý hồ sơ sẽ nhanh hơn nhiều" [123].

Yêu cầu về tư duy phản biện trong hoạt động công vụ cũng chưa được thể hiện đầy đủ trong một số chuẩn mực đạo đức hiện nay ở nước ta. Trong nền quản trị hiện đại, CBCC cần có khả năng phân tích, đánh giá và phản biện chính sách nhằm phát hiện những bất cập trong quy định hoặc phương thức quản lý. Tuy nhiên, nếu các chuẩn mực ĐĐCV chưa khuyến khích rõ ràng việc trao đổi, phản biện mang tính xây

dựng thì có thể làm hạn chế sự đóng góp trí tuệ của đội ngũ cán bộ vào quá trình hoàn thiện chính sách và cải tiến hoạt động quản lý nhà nước.

Bên cạnh đó, yêu cầu về tính minh bạch và trách nhiệm giải trình trong hoạt động công vụ ngày càng trở nên quan trọng trong bối cảnh xây dựng nhà nước pháp quyền và nền hành chính phục vụ. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, trong nhiều quy định, nội quy của các cơ quan công vụ, các chuẩn mực ĐĐCV vẫn chưa được cụ thể hóa thành những yêu cầu rõ ràng về công khai thông tin, giải thích quyết định hành chính hoặc chịu trách nhiệm trước người dân và xã hội về kết quả thực thi nhiệm vụ. Điều này khiến cho việc thực hiện trách nhiệm giải trình trong một số lĩnh vực chưa đạt được mức độ minh bạch và hiệu quả như mong muốn.

Chẳng hạn, trong giải quyết thủ tục hành chính, có những trường hợp CBCC chỉ thực hiện công việc theo quy trình cứng nhắc mà chưa chủ động đề xuất các giải pháp cải tiến nhằm rút ngắn thời gian xử lý hồ sơ hoặc nâng cao chất lượng phục vụ người dân. Điều này phần nào phản ánh việc các chuẩn mực ĐĐCV chưa khuyến khích mạnh mẽ tinh thần đổi mới và sáng tạo trong thực thi nhiệm vụ. Trong một số trường hợp, CBCC có thể nhận thấy những bất cập trong quy định hoặc quy trình quản lý, nhưng do thiếu cơ chế và chuẩn mực khuyến khích tư duy phản biện và trách nhiệm đề xuất cải tiến nên các ý kiến đóng góp chưa được thể hiện mạnh mẽ. Điều này có thể làm chậm quá trình điều chỉnh chính sách và giảm hiệu quả quản lý nhà nước.

Như vậy, khi tính minh bạch và trách nhiệm giải trình chưa được thể hiện mạnh mẽ trong hệ thống chuẩn mực ĐĐCV, niềm tin của người dân đối với hoạt động của cơ quan công quyền có thể bị ảnh hưởng.

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

Mặc dù đã đạt được một số kết quả tích cực trong việc thể chế hóa, giáo dục và giám sát ĐĐCV, song nhìn tổng thể, hệ thống phương thức xây dựng ĐĐCV ở Việt Nam vẫn chưa phát huy hiệu quả tương xứng với tiềm năng. Các phương thức này còn thiếu tính liên kết, đồng bộ và tính thực thi, dẫn đến hiệu quả điều chỉnh hành vi của ĐĐCV chưa cao.

Trước hết, trong *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.* Nhiều quy định về ĐĐCV được xây dựng theo cách khái quát, mang tính khẩu hiệu, chưa cụ thể hóa

thành các chuẩn mực hành vi phù hợp với từng vị trí việc làm. Trong đa số cơ quan hành chính, quy tắc ứng xử của CBCC thường lặp lại các nội dung chung như "tận tụy phục vụ nhân dân", "thực hiện đúng kỷ luật, kỷ cương", "giữ gìn uy tín cơ quan", nhưng chưa xác định rõ các biểu hiện hành vi cụ thể cần thực hiện trong từng tình huống công vụ. Chẳng hạn, quy tắc ứng xử của CBCC, viên chức người lao động trong Bộ Nội vụ: "Ứng xử của CBCC, viên chức và người lao động trong thực thi công vụ

1. Những việc CBCC, viên chức, người lao động phải làm:

a) Trung thành với Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam; bảo vệ danh dự Tổ quốc và lợi ích quốc gia; tôn trọng và tận tụy phục vụ nhân dân. Khi thực hiện nhiệm vụ, công vụ, CBCC, viên chức phải ý thức rõ về chức trách, bổn phận của bản thân, sẵn sàng nhận và nỗ lực hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao.

b) Thực hiện đúng và đầy đủ các quy định về nghĩa vụ của CBCC, viên chức, người lao động theo quy định của pháp luật về CBCC, viên chức và pháp luật lao động" [21]. Hay trong Quy chế văn hóa công vụ tại các cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc (cũ) cũng nêu: "CBCC phải trung thành với Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam; bảo vệ Tổ quốc và lợi ích quốc gia; tôn trọng và tận tụy phục vụ Nhân dân" [169]. Điều này khiến cho các chuẩn mực đạo đức tuy có tính định hướng nhưng chưa thực sự trở thành công cụ điều chỉnh hành vi hiệu quả trong thực tiễn.

Việc thể chế hóa các giá trị ĐĐCV tuy đã được quan tâm thông qua các quy định về trách nhiệm, chuẩn mực ứng xử của CBCC, nhưng ở nhiều nơi các quy định vẫn còn mang tính khái quát, chưa cụ thể hóa thành những tiêu chí rõ ràng để dễ áp dụng và đánh giá. Một số chuẩn mực ĐĐCV chưa được lượng hóa, dẫn đến khó khăn trong việc kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm. Ở nhiều nơi, việc thể chế hóa và chuẩn hóa các giá trị ĐĐCV mới ở giai đoạn hình thành, chưa có tính hệ thống và hiệu lực thực thi cao. Nhiều quy tắc ứng xử được ban hành ở các bộ, ngành, địa phương mới dừng ở mức văn bản hành chính, thiếu cơ chế giám sát, chế tài và lượng hóa kết quả. Theo Bộ Nội vụ, chỉ khoảng 38% cơ quan có kiểm tra định kỳ việc thực hiện quy tắc ứng xử; nhiều bộ quy tắc chưa được phổ biến sâu rộng hoặc không gắn với đánh giá cuối năm [112]. Việc một số địa phương như Nghệ An, Khánh Hòa, Sóc Trăng (cũ) bị nhắc nhở do chậm triển khai Đề án Văn hóa công vụ, cho thấy sự thiếu đồng đều giữa các vùng, ngành. Hạn chế này phản ánh thực tế rằng việc thể chế hóa mới đạt mức "có quy định" nhưng chưa đạt đến mức "có tác động thực chất".

Việc ban hành văn bản quy định về ĐĐCV đôi khi còn chồng chéo hoặc thiếu tính thống nhất giữa các ngành, lĩnh vực. Điều này khiến cho quá trình thực hiện ở cơ sở thiếu đồng bộ, làm giảm hiệu quả của việc chuẩn hóa các giá trị đạo đức. Trong thực tế, các quy định về ĐĐCV không chỉ được ban hành ở một cấp mà tồn tại ở nhiều cấp độ khác nhau như luật, nghị định, thông tư, quy chế của từng bộ, ngành hoặc địa phương. Tuy nhiên, giữa các văn bản này đôi khi còn có sự chồng chéo hoặc chưa thống nhất về nội dung, cách quy định và cách áp dụng.

Sự chồng chéo thể hiện ở chỗ cùng một vấn đề về chuẩn mực đạo đức nhưng lại được quy định trong nhiều văn bản khác nhau, với cách diễn đạt hoặc yêu cầu không hoàn toàn giống nhau. Chẳng hạn, Quy định 144-QĐ/TW (2024) về chuẩn mực đạo đức cách mạng, cùng Nghị định số 29/2024/NĐ-CP, tập trung vào phẩm chất trong sáng, cần kiệm liêm chính và trách nhiệm nêu gương của cán bộ, ngành tài chính có Thông tư 30/2024/TT-BTC của Bộ Tài chính về Quy tắc đạo đức nghề nghiệp thẩm định giá … Trong khi đó, sự thiếu thống nhất thể hiện ở việc mỗi bộ, ngành hoặc địa phương có thể ban hành quy tắc ứng xử riêng, dẫn đến các tiêu chuẩn đạo đức được áp dụng không đồng đều giữa các cơ quan.

Trong mối quan hệ giữa các bộ, ngành và địa phương cũng xảy ra tình trạng tương tự, một số bộ, ngành ban hành quy tắc ứng xử riêng cho cán bộ trong ngành mình, trong khi địa phương cũng có quy tắc ứng xử đối với CBCC tại cơ quan hành chính địa phương. Trong một số trường hợp, quy định về thái độ tiếp công dân, trang phục công sở hoặc việc nhận quà tặng có thể khác nhau về mức độ cụ thể hoặc cách xử lý vi phạm. Điều này có thể khiến cán bộ ở cơ sở lúng túng khi áp dụng hoặc dẫn đến việc thực hiện không thống nhất giữa các cơ quan. Hay, cùng quy định về trách nhiệm phục vụ nhân dân nhưng có văn bản chỉ nêu nguyên tắc chung như "tận tụy, trách nhiệm", trong khi văn bản khác lại quy định chi tiết hơn về thời gian giải quyết công việc, thái độ giao tiếp.Khi các quy định chưa thống nhất, CBCC ở cơ sở có thể gặp khó khăn trong việc áp dụng. Có nơi thực hiện theo quy định của ngành, có nơi lại áp dụng theo quy định của địa phương, khiến việc triển khai không đồng bộ. Điều này làm giảm hiệu quả của mục tiêu chuẩn hóa các giá trị ĐĐCV trong toàn bộ hệ thống hành chính.

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. "Việc học tập và tiếp thu các giá trị văn hoá, đạo đức tiến bộ của nhân loại còn hạn chế và thụ động" [68, tr.55]. Hoạt động giáo

dục, bồi dưỡng và lan tỏa các giá trị ĐĐCV, phương thức triển khai ở một số nơi vẫn còn mang tính truyền thống, nặng về hình thức và thiếu sự đổi mới. Nội dung giáo dục đôi khi lặp lại, phương pháp truyền đạt chưa được đổi mới nên chưa tạo được sự chuyển biến rõ rệt trong nhận thức và hành vi của CBCC. Việc "chấn hưng đạo đức xã hội, xây dựng hệ giá trị con người và văn hoá chưa được chú trọng đúng mức" [68, tr.84].

Việc giáo dục ĐĐCV thường được thực hiện thông qua các buổi học nghị quyết, hội nghị hoặc các lớp bồi dưỡng lý luận mang tính lý thuyết, trong khi chưa chú trọng nhiều đến các phương pháp đào tạo gắn với tình huống thực tế trong hoạt động công vụ, hay các hình thức giáo dục trải nghiệm, thảo luận tình huống hoặc ứng dụng công nghệ trong đào tạo. Trên thực tế, việc giáo dục ĐĐCV thường được thực hiện thông qua các buổi học nghị quyết, hội nghị hoặc các lớp bồi dưỡng lý luận mang tính lý thuyết, trong khi chưa chú trọng nhiều đến các phương pháp đào tạo gắn với tình huống thực tế trong hoạt động công vụ, hay các hình thức giáo dục trải nghiệm, thảo luận tình huống hoặc ứng dụng công nghệ trong đào tạo. Ví dụ, ở nhiều cơ quan, việc phổ biến các quy định về ĐĐCV chủ yếu thông qua việc đọc hoặc quán triệt văn bản trong các cuộc họp định kỳ, phát tài liệu, hoặc tổ chức sinh hoạt chuyên đề nhưng chưa tổ chức các hoạt động thảo luận tình huống, mô phỏng các tình huống đạo đức trong công việc để giúp CBCC nâng cao khả năng nhận diện và xử lý các vấn đề phát sinh trong thực tế. Hay, trong nhiều lớp bồi dưỡng cán bộ, nội dung chủ yếu là phổ biến văn bản quy định mà ít tổ chức thảo luận các tình huống đạo đức cụ thể như xử lý xung đột lợi ích hoặc cách ứng xử với người dân trong những trường hợp nhạy cảm, dẫn đến việc áp dụng vào thực tế còn hạn chế.

Phương thức giáo dục ĐĐCV chưa gắn với làm 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*. Việc "thực hiện quy định về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên chưa trở thành nền nếp, hiệu quả chưa cao" [60, tr.98]. Vì vậy, dẫn đến "tính tiên phong, gương mẫu và phẩm chất đạo đức của một bộ phận đảng viên giảm sút" [155, tr.98].

Một bộ phận không nhỏ cán bộ lãnh đạo, quản lý "nói không đi đôi với làm". Trên diễn đàn thì giao giảng về ĐĐCV nhưng không làm gương, vi phạm ĐĐCV. Có một số CBCC trên nhiều diễn đàn nói chống tham nhũng nhưng một thời gian khi thanh tra thì chính họ lại là người thực hiện hành vi tham nhũng. Hai đại án xảy ra tại Tập đoàn Phúc Sơn, Tập đoàn Thuận An liên quan đến nhiều cán bộ lãnh đạo, quản lý

trong đó liên quan đến cả cán bộ cấp cao. Khi cán bộ lãnh đạo, quản lý giao giảng đạo đức không gương mẫu thực hiện ĐĐCV. Điều này làm suy giảm tính thuyết phục của giáo dục đạo đức, bởi "nói không đi đôi với làm" sẽ làm giảm niềm tin và anh hương nghiêm trọng đến phương thức giáo dục ĐĐCV.

Hoạt động biểu dương, khen thưởng các cá nhân có hành động đẹp, tận tụy phục vụ nhân dân ở một số nơi đôi khi còn mang tính hình thức, chưa được tuyên truyền rộng rãi để tạo sức lan tỏa trong toàn bộ đội ngũ CBCC. Vì vậy, những tấm gương tích cực chưa thực sự trở thành động lực mạnh mẽ để khuyến khích CBCC noi theo và tự giác rèn luyện đạo đức nghề nghiệp. Trong khi đó, những hành vi không đẹp, vi phạm ĐĐCV, những nhiễu nhân dân của một số CBCC lại nhanh chóng được lan truyền… gây tác động xấu đến thiện cảm, niềm tin của nhân dân với đội ngũ CBCC. Ví dụ, trong thực tế có nhiều cán bộ ở bộ phận "một cửa" tận tình hướng dẫn người dân hoàn thiện hồ sơ, chủ động giải quyết thủ tục nhanh chóng để tránh việc người dân phải đi lại nhiều lần, nhưng những hành động tích cực này đôi khi chưa được ghi nhận và nhân rộng kịp thời. Nhưng chỉ một vài hành động chưa đúng, chưa đẹp của một vài CBCC như "con sâu làm rầu nồi canh" làm ảnh hưởng đến uy tín của cả tập thể, của cả đảng và chế độ. Điều này làm giảm hiệu quả của việc xây dựng và lan tỏa các giá trị ĐĐCV trong hệ thống hành chính nhà nước.

Phương thức kiểm tra, giám sát và xây dựng môi trường công vụ lành mạnh tuy được chú trọng hơn trước, nhưng trong thực tế vẫn còn thiên về hậu kiểm và thiếu công cụ theo dõi và đo lường hiệu quả, nên tác dụng phòng ngừa sớm và điều chỉnh hành vi chưa thật sự rõ nét. Năm 2023 Ủy ban Kiểm tra Trung ương, đã chỉ ra, các vụ vi phạm ĐĐCV tuy giảm về số lượng, nhưng tính chất vi phạm ngày càng phức tạp, đặc biệt ở lĩnh vực quản lý đất đai, tài chính, thuế. Trong khi đó, việc ứng dụng công nghệ để giám sát ĐĐCV (camera, cổng góp ý, phản ánh hiện trường) mới ở mức thí điểm, thiếu khung pháp lý để sử dụng dữ liệu giám sát làm căn cứ kỷ luật. Môi trường công vụ ở nhiều nơi vẫn còn tình trạng hành chính hóa, áp lực thành tích, khiến đạo đức nghề nghiệp dễ bị lấn át bởi lợi ích cá nhân. Theo Bộ Nội vụ, các địa phương có chỉ số minh bạch thấp như Kon Tum, Lai Châu, Ninh Thuận (cũ) cũng là nơi người dân phản ánh tiêu cực nhiều hơn về thái độ phục vụ.

Trong công tác kiểm tra, giám sát và xây dựng môi trường công vụ lành mạnh, cách thức triển khai ở một số cơ quan vẫn còn mang tính hành chính, chủ yếu dựa

vào các đợt kiểm tra theo kế hoạch định kỳ hoặc các báo cáo nội bộ. Việc giám sát đôi khi chưa gắn chặt với các công cụ đánh giá thực chất từ phía người dân và tổ chức. Điều đó dẫn đến tình trạng tham nhũng vặt ở một bộ phận cán bộ, công chức diễn ra ở một số cơ quan, đơn vị, ngành, địa phương vẫn chưa xử lý triệt để. Một bộ phận cán bộ, công chức "lợi dụng chức trách, quyền hạn, nhiệm vụ để nhũng nhiễu, gây khó khăn nhằm vụ lợi từ tổ chức, doanh nghiệp và người dân, với giá trị vật chất không lớn, chưa đến mức phải truy cứu trách nhiệm hình sự. Hành vi này diễn ra từ lâu, hằng ngày, ở nhiều nơi, nhiều cơ quan, tổ chức và các vị trí khác nhau ở cấp cơ sở thậm chí gần như đã trở thành "thông lệ", "thói quen", hình thức "bôi trơn", "văn hóa" của không ít CBCC, viên chức" [155, tr.347]. Công tác kiểm tra, giám sát và xây dựng môi trường công vụ lành mạnh, các biện pháp áp dụng ở một số nơi vẫn còn mang tính thụ động, chủ yếu tập trung vào việc xử lý vi phạm sau khi đã xảy ra hơn là chủ động phòng ngừa. Hoạt động kiểm tra, giám sát đôi khi còn mang tính định kỳ hoặc theo kế hoạch hành chính, chưa tận dụng hiệu quả các công cụ giám sát hiện đại như hệ thống phản ánh trực tuyến, đánh giá mức độ hài lòng của người dân hoặc phân tích dữ liệu quản lý. Chẳng hạn, trong giải quyết thủ tục hành chính, nhiều cơ quan vẫn chủ yếu dựa vào báo cáo nội bộ để đánh giá việc thực hiện ĐĐCV của CBCC, trong khi việc thu thập phản hồi trực tiếp từ người dân và doanh nghiệp chưa được thực hiện thường xuyên và hiệu quả.

Ở một số cơ quan, đơn vị, công tác kiểm tra, giám sát và xây dựng môi trường công vụ lành mạnh vẫn chưa thật sự thường xuyên và hiệu quả. Việc phát hiện và xử lý các hành vi vi phạm ĐĐCV đôi khi còn chậm hoặc chưa đủ tính răn đe. Môi trường công vụ ở một số nơi chưa thật sự minh bạch, vẫn tồn tại biểu hiện nể nang trong đánh giá cán bộ hoặc tình trạng lợi dụng chức vụ, quyền hạn để trục lợi cá nhân. Ví dụ, trong một số lĩnh vực như quản lý đất đai, xây dựng hoặc giải quyết thủ tục hành chính cho doanh nghiệp, đã từng xảy ra tình trạng cán bộ gây khó khăn, kéo dài thời gian giải quyết hồ sơ để buộc người dân hoặc doanh nghiệp phải chi thêm chi phí không chính thức. "Ngày 13/5/2025, TAND tỉnh Thanh Hoá kết thúc phiên sơ thẩm xét xử 44 bị can trong vụ đưa và nhận hối lộ xảy ra tại Chi nhánh văn phòng đăng ký đất đai thành phố Sầm Sơn" [118]. Hay vấn đề chậm chễ trong giải quyết thủ tục đất đai tại một số Ủy ban nhân dân xã của tỉnh Phú Thọ gần đây (được các cơ quan báo chí đưa tin) dẫn đến những tình trạng cò mồi, móc nối, đi cửa sau… [59] là một vấn nạn mà các lãnh đạo

chính quyền địa phương khẳng định chưa có cách giải quyết triệt để. Những tình trạng tương tự vẫn âm thầm diễn ra ở một số địa phương gây bức xúc trong dư luận. Những hiện tượng này cho thấy việc kiểm tra, giám sát và xây dựng môi trường công vụ lành mạnh vẫn còn những bất cập…..

Cuối cùng, phương thức nêu gương và tự rèn luyện chưa được thiết kế một cách khoa học, chưa gắn liền với những yêu cầu cụ thể của công việc và các chuẩn mực ĐĐCV. Nhiều CBCC chỉ rèn luyện một cách chung chung, đối phó, thiếu phương pháp, dẫn đến việc tu dưỡng không hiệu quả. Không ít người ngại tự phê bình, thiếu tinh thần thẳng thắn nhìn nhận khuyết điểm của bản thân, từ đó hạn chế khả năng sửa chữa, hoàn thiện. Ở một số trường hợp, lối sống cá nhân còn bị chi phối bởi tư tưởng vụ lợi, chạy theo vật chất, chưa thật sự khách quan, trung thực trong công việc, thậm chí có biểu hiện lạm dụng chức vụ, quyền hạn để trục lợi.

Trong phương thức nêu gương và tự rèn luyện ĐĐCV, việc triển khai ở một số nơi vẫn còn mang tính hình thức, thiên về "bệnh thành tích" và các thủ tục hành chính hơn là tạo động lực thực chất cho sự tự giác rèn luyện của CBCC. Mặc dù vai trò nêu gương của cán bộ lãnh đạo, quản lý đã được nhấn mạnh trong nhiều quy định của Đảng và Nhà nước, nhưng trong thực tiễn việc triển khai đôi khi còn mang tính hình thức, chủ yếu thông qua các bản cam kết hoặc báo cáo định kỳ. Ví dụ, nhiều cơ quan yêu cầu CBCC ký cam kết thực hiện chuẩn mực ĐĐCV hằng năm, nhưng chưa có các cơ chế theo dõi, đánh giá hoặc khuyến khích những sáng kiến tự rèn luyện đạo đức trong quá trình thực thi nhiệm vụ. Điều này khiến cho việc nêu gương và tự rèn luyện ĐĐCV chưa thực sự trở thành động lực mạnh mẽ để thúc đẩy sự thay đổi tronghành vi và thái độ công vụ của CBCC.

Nguyên tắc nêu gương của người đứng đầu được xác định là yếu tố quan trọng trong xây dựng ĐĐCV, tuy nhiên ở một số nơi việc thực hiện chưa thật sự rõ nét. Khi người lãnh đạo chưa thực sự gương mẫu trong tác phong, lối sống hoặc trong việc chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính thì rất khó tạo động lực cho cấp dưới noi theo. Bên cạnh đó, ý thức tự rèn luyện đạo đức của một bộ phận CBCC chưa cao, vẫn còn tình trạng đặt lợi ích cá nhân lên trên lợi ích chung. Ví dụ, trong thực tế đã có những trường hợp cán bộ lãnh đạo bị xử lý kỷ luật do vi phạm quy định về quản lý tài chính hoặc lợi dụng chức vụ để trục lợi, làm ảnh hưởng đến uy tín của cơ quan và niềm tin của nhân dân.

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.

Mặc dù xây dựng ĐĐCV đã được Đảng và Nhà nước xác định là một nhiệm vụ quan trọng trong công tác cán bộ, gắn với xây dựng Đảng, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và kiểm soát quyền lực công, song trên thực tế ở một số nơi vẫn còn tình trạng nhận thức chưa đầy đủ về tính chất nền tảng, lâu dài và thường xuyên của nhiệm vụ này. Một số cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan quản lý và người đứng đầu chưa thực sự đặt xây dựng đạo đức công vụ trong mối quan hệ hữu cơ với công tác cán bộ, cải cách hành chính, xây dựng văn hóa công vụ và nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản trị quốc gia.

Do đó, việc xây dựng ĐĐCV ở một số cơ quan, đơn vị vẫn chủ yếu được tiếp cận dưới góc độ giáo dục, tuyên truyền hoặc tổ chức các phong trào thi đua, mà chưa được nhìn nhận đầy đủ như một bộ phận cấu thành của quản trị công hiện đại, gắn với cơ chế sử dụng và kiểm soát quyền lực công, trách nhiệm giải trình, minh bạch hóa hoạt động công vụ và xây dựng nền hành chính phục vụ nhân dân.

Chính sự chưa đầy đủ trong nhận thức đó đã ảnh hưởng nhất định đến chất lượng lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện ở một số nơi, làm cho việc xây ĐĐCV chưa thật sự trở thành yêu cầu xuyên suốt trong quản lý, sử dụng, đánh giá và kiểm soát đội ngũ CBCC; đồng thời chưa tạo được sự gắn kết chặt chẽ giữa xây dựng ĐĐCV với công tác cán bộ, cải cách hành chính, chuyển đổi số và kiểm soát quyền lực trong hoạt động công vụ.

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.

Mặc dù Đảng và Nhà nước luôn quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo công tác xây dựng ĐĐCV và đã ban hành nhiều chủ trương, quy định quan trọng về trách nhiệm nêu gương, kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng, tiêu cực và xây dựng văn hóa công vụ, song việc cụ thể hóa và tổ chức thực hiện ở một số cơ quan, đơn vị vẫn còn những hạn chế nhất định. Ở một số nơi, xây dựng ĐĐCV chưa thực sự được gắn kết chặt chẽ với công tác cán bộ, kiểm soát quyền lực, cải cách hành chính và xây dựng

văn hóa công vụ; việc đưa các yêu cầu về ĐĐCV vào công tác đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm, sử dụng và quản lý CBCC còn chưa đồng bộ và thiếu tính thường xuyên.

Bên cạnh đó, công tác kiểm tra, đôn đốc, sơ kết, tổng kết việc thực hiện các chủ trương, quy định về ĐĐCV ở một số nơi còn thiếu chiều sâu, chưa kịp thời phát hiện và khắc phục những biểu hiện lệch chuẩn trong thực thi công vụ. Điều này làm cho các chuẩn mực đạo đức công vụ ở một số cơ quan, đơn vị chưa thực sự trở thành yêu cầu tự giác và thường xuyên trong hoạt động nghề nghiệp của cán bộ, công chức.

Thực tế này đã được Bộ Chính trị chỉ ra trong Kết luận số 01-KL/TW ngày 18/5/2021 khi đánh giá việc thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW ở một số nơi còn "chưa quyết liệt, chưa kịp thời, chưa sát thực tế"; một số người đứng đầu "chưa thể hiện rõ vai trò, trách nhiệm, còn thụ động, trông chờ, ỷ lại, thiếu sáng tạo"[14]. Điều đó cho thấy khoảng cách nhất định giữa yêu cầu lãnh đạo, chỉ đạo với chất lượng tổ chức thực hiện trong thực tiễn vẫn là một trong những nguyên nhân ảnh hưởng đến hiệu quả xây dựng đạo đức công vụ hiện nay.

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.

Trong thời gian qua, Đảng và Nhà nước đã ban hành tương đối đầy đủ các quy định liên quan đến nghĩa vụ công vụ, trách nhiệm nêu gương, quy tắc ứng xử, phòng, chống tham nhũng, kiểm soát quyền lực và trách nhiệm giải trình của cán bộ, công chức. Tuy nhiên, do ĐĐCV vừa mang tính pháp lý, vừa mang tính giá trị và chuẩn mực nghề nghiệp nên không phải mọi yêu cầu đạo đức đều có thể được lượng hóa hoặc pháp điển hóa thành các quy định cụ thể, thống nhất và có khả năng áp dụng trong mọi tình huống công vụ.

Trên thực tế, một số chuẩn mực ĐĐCV như tinh thần trách nhiệm, sự tận tụy, tính liêm chính, thái độ phục vụ nhân dân, tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vẫn chủ yếu được quy định dưới dạng nguyên tắc hoặc yêu cầu mang tính định hướng, dẫn đến khó khăn trong việc lượng hóa, đánh giá và xác định mức độ hoàn thành của cán bộ, công chức trong thực thi công vụ.

Bên cạnh đó, việc gắn kết giữa các yêu cầu về ĐĐCV với công tác tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển, khen thưởng và xử lý kỷ luật cán bộ ở một số nơi còn chưa thật sự chặt chẽ và đồng bộ. Trong một số trường hợp, việc đánh giá cán bộ vẫn còn thiên về kết quả chuyên môn hoặc tiến độ công việc mà chưa phản ánh đầy đủ các yếu tố về thái độ phục vụ, trách nhiệm công vụ và văn hóa ứng xử

trong thực thi nhiệm vụ. Điều này làm cho quá trình chuyển hóa các giá trị đạo đức thành các chuẩn mực hành vi ổn định, tự giác và bền vững trong hoạt động công vụ còn gặp không ít khó khăn, đồng thời ảnh hưởng nhất định đến hiệu quả xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức thực sự chuyên nghiệp, liêm chính và phục vụ nhân dân trong giai đoạn hiện nay.

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.

Mặc dù trong những năm gần đây nhiều cơ quan, đơn vị đã quan tâm xây dựng văn hóa công sở, ban hành quy tắc ứng xử, chuẩn mực giao tiếp hành chính và xây dựng phong cách làm việc chuyên nghiệp, trách nhiệm, minh bạch và gần dân, song việc hình thành môi trường văn hóa công vụ thực sự dựa trên các giá trị liêm chính, trách nhiệm, hợp tác và phục vụ nhân dân ở một số nơi vẫn còn những hạn chế nhất định. Ở một số cơ quan, đơn vị vẫn còn tồn tại biểu hiện hành chính hóa quan hệ công vụ, tâm lý nể nang, né tránh, ngại va chạm hoặc chưa thực sự đề cao tinh thần trách nhiệm cá nhân và văn hóa phục vụ nhân dân. Có nơi, có lúc việc tuân thủ quy trình, thủ tục hành chính được coi trọng hơn chất lượng phục vụ và mức độ hài lòng của người dân, dẫn đến tình trạng thực hiện đúng quy định nhưng chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu của nền hành chính phục vụ.

Bên cạnh đó, ở một số môi trường công vụ, các giá trị tích cực như tinh thần trách nhiệm, tính chủ động, đổi mới sáng tạo, dám nghĩ, dám làm và dám chịu trách nhiệm chưa thực sự trở thành những chuẩn mực văn hóa được khuyến khích và bảo vệ, trong khi tâm lý sợ sai, sợ trách nhiệm hoặc lựa chọn giải pháp an toàn vẫn còn tồn tại ở một bộ phận cán bộ, công chức. Trong những điều kiện như vậy, các chuẩn mực ĐĐCV mặc dù đã được xác lập về mặt thể chế nhưng chưa thực sự trở thành giá trị chung có khả năng điều chỉnh hành vi của tập thể và cá nhân thông qua áp lực văn hóa của tổ chức. Điều này làm giảm hiệu quả lan tỏa của các giá trị tích cực và ảnh hưởng nhất định đến tính bền vững của quá trình xây dựng đạo đức công vụ trong thực tiễn.

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.

Mặc dù việc học tập nghị quyết của Đảng, học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, cũng như việc bồi dưỡng kiến thức về văn hóa công vụ,

trách nhiệm nêu gương và đạo đức nghề nghiệp được triển khai thường xuyên, song hiệu quả chuyển hóa từ nhận thức sang hành vi đạo đức trong thực thi công vụ ở một bộ phận cán bộ, công chức vẫn chưa thật sự đồng đều và bền vững.

Ở một số nơi, công tác giáo dục, bồi dưỡng còn thiên về truyền đạt các quy định, chuẩn mực chung mà chưa gắn chặt với những tình huống cụ thể nảy sinh trong hoạt động công vụ, nhất là các vấn đề liên quan đến trách nhiệm giải trình, xung đột lợi ích, kiểm soát quyền lực và văn hóa phục vụ nhân dân. Điều đó làm cho một bộ phận cán bộ, công chức tuy đã nắm được các yêu cầu, chuẩn mực về đạo đức công vụ nhưng chưa thực sự nội tâm hóa thành động cơ nghề nghiệp, ý thức trách nhiệm và hành vi ứng xử thường xuyên trong quá trình thực thi nhiệm vụ.

Bên cạnh đó, trước những tác động ngày càng mạnh mẽ của kinh tế thị trường, toàn cầu hóa, chuyển đổi số và môi trường truyền thông mới, yêu cầu đối với bản lĩnh chính trị, năng lực tự điều chỉnh hành vi và khả năng tự bảo vệ mình trước những tác động tiêu cực của mặt trái xã hội ngày càng cao. Tuy nhiên, một bộ phận cán bộ, công chức chưa thường xuyên tự soi, tự sửa, chưa phát huy đầy đủ tinh thần tự giác trong tu dưỡng và rèn luyện ĐĐCV; ở một số trường hợp còn xuất hiện biểu hiện ngại đổi mới, né tránh trách nhiệm, thiếu tinh thần phục vụ hoặc chưa thực sự đặt lợi ích công lên trên lợi ích cá nhân.

Đó chính là những nguyên nhân ảnh hưởng đến quá trình chuyển hóa các chuẩn mực đạo đức từ yêu cầu mang tính nhận thức thành hành vi công vụ tự giác, ổn định và bền vững, đồng thời làm giảm khả năng tự đề kháng của một bộ phận ĐĐCV trước những tác động tiêu cực của mặt trái kinh tế thị trường và các áp lực của môi trường công vụ hiện đại, qua đó tác động trực tiếp đến hiệu quả xây dựng ĐĐCV trong thực tiễn.

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.

Trong những năm gần đây, cùng với việc đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra và kiểm soát quyền lực đối với đội ngũ cán bộ, công chức đã có nhiều chuyển biến tích cực, góp phần nâng cao kỷ luật, kỷ cương hành chính và ý thức trách nhiệm trong thực thi công vụ. Tuy nhiên, do đạo đức công vụ chủ yếu biểu hiện thông qua thái độ phục vụ, cách thức sử dụng quyền lực, tinh thần trách nhiệm, tính tận tụy, sự liêm chính và văn hóa ứng

xử trong hoạt động công vụ nên việc phát hiện, đánh giá và xử lý các vi phạm về đạo đức công vụ trên thực tế thường khó khăn hơn nhiều so với các vi phạm pháp luật hoặc vi phạm hành chính thông thường. Trước hết, hiệu quả kiểm tra, giám sát chưa đồng đều đã làm giảm khả năng phát hiện sớm, ngăn ngừa từ xa các biểu hiện lệch chuẩn về đạo đức công vụ trong quá trình thực thi nhiệm vụ. Trong khi nhiều hành vi vi phạm pháp luật có thể được nhận diện thông qua các quy định và chế tài cụ thể, thì các biểu hiện suy giảm đạo đức công vụ như thiếu tinh thần trách nhiệm, đùn đẩy công việc, né tránh trách nhiệm, gây phiền hà cho người dân, ứng xử thiếu chuẩn mực hoặc sử dụng quyền lực không đúng mục đích lại thường diễn ra dưới dạng thái độ, hành vi và phong cách làm việc, khiến việc phát hiện, đánh giá và xử lý gặp nhiều khó khăn hơn.

Bên cạnh đó, ở một số cơ quan, đơn vị vẫn còn tình trạng nể nang, né tránh, ngại va chạm hoặc chưa thật sự kiên quyết trong xem xét trách nhiệm đối với những hành vi vi phạm về đạo đức công vụ chưa đến mức xử lý kỷ luật hoặc xử lý hình sự. Điều này làm giảm tác dụng giáo dục, phòng ngừa và răn đe của công tác kiểm tra, giám sát, đồng thời khiến cho một số biểu hiện lệch chuẩn về đạo đức công vụ chậm được phát hiện và khắc phục kịp thời.

Việc kiểm soát quyền lực ở một số lĩnh vực, vị trí công tác và khâu của công tác cán bộ còn chưa thật sự chặt chẽ cũng làm giảm hiệu quả của quá trình xây dựng đạo đức công vụ. Khi quyền lực không được kiểm soát đầy đủ bằng cơ chế pháp luật, trách nhiệm giải trình và giám sát xã hội, nguy cơ lạm dụng quyền lực, lợi dụng chức vụ, vị trí công tác vì lợi ích cá nhân hoặc lợi ích cục bộ sẽ gia tăng, ảnh hưởng trực tiếp đến tính liêm chính và tinh thần phụng sự nhân dân của đội ngũ cán bộ, công chức.

Những hạn chế đó đã làm cho các chuẩn mực ĐĐCV ở một số nơi chưa thực sự trở thành yêu cầu mang tính bắt buộc và thường xuyên trong thực thi công vụ; đồng thời làm giảm hiệu quả của quá trình hình thành ý thức tự giác tuân thủ, trách nhiệm nghề nghiệp và văn hóa công vụ trong đội ngũ CBCC. Đây cũng là một trong những nguyên nhân khiến việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức thực sự liêm chính, chuyên nghiệp và phục vụ nhân dân ở một số nơi chưa đạt được kết quả như mong muốn.

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.

Quá trình phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, hội nhập quốc tế và chuyển đổi số đã tạo ra nhiều cơ hội phát triển cho đất nước, đồng thời

cũng đặt ra những yêu cầu ngày càng cao đối với đội ngũ cán bộ, công chức về trình độ chuyên môn, trách nhiệm pháp lý, năng lực thích ứng và trách nhiệm giải trình trong thực thi công vụ. Tuy nhiên, trong khi yêu cầu nhiệm vụ ngày càng tăng thì ở một số lĩnh vực, địa bàn và vị trí công tác, điều kiện làm việc, thu nhập, cơ hội phát triển nghề nghiệp và các cơ chế bảo đảm lợi ích đối với cán bộ, công chức vẫn chưa thực sự tương xứng với áp lực công việc và yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Điều này trước hết ảnh hưởng đến động lực cống hiến, tinh thần yên tâm công tác và mức độ gắn bó nghề nghiệp của một bộ phận cán bộ, công chức, đặc biệt là ở cấp cơ sở, vùng sâu, vùng xa hoặc những lĩnh vực có khối lượng công việc lớn, áp lực trách nhiệm cao nhưng điều kiện bảo đảm thực hiện nhiệm vụ còn hạn chế. Khi động lực nghề nghiệp chưa được bảo đảm đầy đủ, việc duy trì thường xuyên tinh thần trách nhiệm, sự tận tụy và ý thức phục vụ nhân dân có thể chịu những tác động nhất định.

Bên cạnh đó, mặt trái của kinh tế thị trường, sự gia tăng của chủ nghĩa cá nhân, lối sống thực dụng và xu hướng đề cao lợi ích vật chất cũng tác động ngày càng mạnh mẽ đến nhận thức và hành vi của một bộ phận cán bộ, công chức. Trong điều kiện đó, nếu thiếu bản lĩnh chính trị vững vàng, thiếu cơ chế bảo đảm lợi ích phù hợp và thiếu sự tự giác trong tu dưỡng, rèn luyện, một bộ phận cán bộ, công chức có thể bị tác động bởi tâm lý so sánh lợi ích, giảm động lực cống hiến hoặc đặt lợi ích cá nhân lên trên lợi ích công.

Cùng với đó, quá trình toàn cầu hóa và sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ thông tin, mạng xã hội và môi trường truyền thông số cũng làm thay đổi nhanh chóng hệ giá trị xã hội và môi trường thực thi công vụ, đặt ra nhiều yêu cầu mới đối với đạo đức nghề nghiệp, văn hóa ứng xử và trách nhiệm xã hội của cán bộ, công chức. Trong khi đó, khả năng thích ứng với những thay đổi này của một bộ phận cán bộ, công chức còn hạn chế, làm cho quá trình hình thành và duy trì các chuẩn mực đạo đức công vụ trong bối cảnh mới gặp không ít khó khăn.

Những yếu tố trên chính là nguyên nhân khách quan đã tác động mạnh đến hiệu quả xây dựng đạo đức công vụ, làm cho việc chuyển hóa các giá trị đạo đức thành động lực nội tại, hành vi tự giác và văn hóa nghề nghiệp bền vững ở một bộ phận cán bộ, công chức chưa đạt được kết quả như mong muốn; đồng thời làm gia tăng nguy cơ xuất hiện các biểu hiện như giảm sút tinh thần trách nhiệm, ngại đổi mới, né tránh trách nhiệm hoặc suy giảm động lực phụng sự nhân dân trong một số trường hợp cụ thể.

Tiểu kết chương 3

Trên cơ sở phân tích và đánh giá thực trạng xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay, có thể khẳng định đây là quá trình đã đạt được nhiều kết quả quan trọng, đồng thời vẫn đặt ra không ít vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu và giải quyết. Những thành tựu đạt được thể hiện trước hết ở sự chuyển biến tích cực trong nhận thức và trách nhiệm của các chủ thể tham gia xây dựng đạo đức công vụ. Cùng với đó, hệ thống các chuẩn mực ĐĐCV từng bước được bổ sung, hoàn thiện theo hướng ngày càng cụ thể, rõ ràng và phù hợp hơn với yêu cầu của thực tiễn quản lý nhà nước, cải cách hành chính và xây dựng nền công vụ hiện đại. Các phương thức ĐĐCV cũng có những đổi mới nhất định, từ công tác giáo dục, bồi dưỡng, nêu gương đến kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm. Những kết quả đó đã góp phần tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính, nâng cao tinh thần trách nhiệm, ý thức phục vụ Nhân dân của đội ngũ CBCC, từng bước hình thành nền công vụ theo hướng liêm chính, chuyên nghiệp, trách nhiệm và hiện đại.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, quá trình xây dựng ĐĐCV của CBCC vẫn còn những hạn chế trên cả ba phương diện: chủ thể, nội dung và phương thức xây dựng. Nhận thức và trách nhiệm của một bộ phận chủ thể chưa thật sự đầy đủ; sự phối hợp giữa các chủ thể ở một số nơi còn thiếu chặt chẽ. Một số chuẩn ĐĐCV còn mang tính khái quát, chậm được bổ sung, hoàn thiện trước yêu cầu của quản trị hiện đại, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế. Trong khi đó, công tác giáo dục, bồi dưỡng, nêu gương, kiểm tra và giám sát ở một số cơ quan, đơn vị còn mang tính hình thức, thiếu chiều sâu và tính thường xuyên, chưa tạo được cơ chế tác động đủ mạnh để chuyển hóa các chuẩn mực đạo đức thành ý thức tự giác và hành vi công vụ bền vững của đội ngũ CBCC.

Những thành tựu và hạn chế nêu trên bắt nguồn từ cả nguyên nhân khách quan và nguyên nhân chủ quan. Điều đó cho thấy, xây dựng ĐĐCV ở Việt Nam hiện nay không chỉ là yêu cầu nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức và năng lực của đội ngũ CBCC, mà còn là đòi hỏi khách quan của quá trình kiểm soát quyền lực, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản trị quốc gia và củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng và Nhà nước. Đây cũng chính là cơ sở thực tiễn quan trọng để luận án đề xuất các quan điểm và giải pháp nhằm tiếp tục đẩy mạnh xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam trong thời gian tới.

Chương 4
QUAN ĐIỂM, GIẢI PHÁP CƠ BẢN XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở VIỆT NAM ĐẾN NĂM 2030, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2035

4.1. NHỮNG QUAN ĐIỂM CƠ BẢN TRONG XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở VIỆT NAM ĐẾN NĂM 2030, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2035

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

Chủ nghĩa Mác - Lênin là nền tảng tư tưởng, kim chỉ nam cho mọi hoạt động của Đảng Cộng sản Việt Nam và Nhà nước Việt Nam. Đối với xây dựng ĐĐCV, chủ nghĩa Mác - Lênin cung cấp cơ sở thế giới quan và phương pháp luận khoa học để nhận thức bản chất, vai trò và quy luật hình thành, phát triển của đạo đức trong đời sống xã hội. Theo quan điểm duy vật lịch sử, đạo đức là một hình thái ý thức xã hội, được quy định bởi những điều kiện kinh tế, chính trị, văn hóa và các quan hệ xã hội nhất định, đồng thời có tính độc lập tương đối và tác động trở lại đối với sự phát triển của xã hội thông qua hoạt động thực tiễn của con người. Vì vậy, ĐĐCV không chỉ là hệ thống những phẩm chất đạo đức của mỗi CBCC, mà còn phản ánh bản chất của chế độ chính trị, phương thức tổ chức và thực thi quyền lực nhà nước, cũng như các quan hệ lợi ích trong nền công vụ. Quan điểm này định hướng việc xây dựng ĐĐCV phải được xem xét trong sự thống nhất giữa tồn tại xã hội và ý thức xã hội, giữa điều kiện khách quan và nhân tố chủ quan, giữa quyền lực với trách nhiệm, giữa lợi ích cá nhân với lợi ích của tập thể, của Nhân dân và của quốc gia, dân tộc. Đây là cơ sở lý luận để xác lập các chuẩn mực ĐĐCV vừa bảo đảm tính khoa học, tính cách mạng, vừa phù hợp với yêu cầu phát triển của nền hành chính nhà nước trong từng giai đoạn lịch sử.

Tư tưởng Hồ Chí Minh là sự vận dụng và phát triển sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin vào điều kiện cụ thể của Việt Nam, đồng thời là nền tảng tư tưởng trực tiếp

định hướng xây dựng ĐĐCV của đội ngũ CBCC. Trong tư tưởng của Người, đạo đức cách mạng là "gốc" của người cán bộ; quyền lực nhà nước phải thuộc về Nhân dân và được sử dụng vì lợi ích của Nhân dân; cán bộ vừa là người lãnh đạo, vừa là người đầy tớ thật trung thành của Nhân dân. Những giá trị như trung với nước, hiếu với dân; cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; nói đi đôi với làm; gần dân, trọng dân, hiểu dân, học dân và có trách nhiệm với dân không chỉ là những chuẩn mực đạo đức cá nhân mà còn phản ánh bản chất của nền công vụ cách mạng. Vì vậy, tư tưởng Hồ Chí Minh định hướng xây dựng ĐĐCV theo mục tiêu hình thành đội ngũ CBCC vừa có phẩm chất chính trị vững vàng, vừa có đạo đức trong sáng, tinh thần trách nhiệm cao và phong cách phục vụ Nhân dân, qua đó bảo đảm sự thống nhất giữa đạo đức cá nhân với đạo đức của nền công vụ xã hội chủ nghĩa.

Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam; kiểm soát quyền lực; phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực; xây dựng đội ngũ CBCC đủ phẩm chất, năng lực và uy tín là sự cụ thể hóa và phát triển sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh trong điều kiện mới. Những quan điểm này tạo nên định hướng chính trị và định hướng giá trị cho quá trình xây dựng ĐĐCV, đồng thời xác định rõ mục tiêu của nền công vụ là phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân, lấy sự hài lòng và lợi ích chính đáng của Nhân dân làm thước đo quan trọng đối với hoạt động công vụ. Trên cơ sở đó, ĐĐCV được định hướng phát triển theo các giá trị cốt lõi như trung thành với Tổ quốc, tận tụy phục vụ Nhân dân, liêm chính, trách nhiệm, kỷ cương, minh bạch, chuyên nghiệp, đổi mới sáng tạo và đề cao hiệu quả thực thi công vụ. Đây không chỉ là những chuẩn mực đạo đức của từng CBCC mà còn là những giá trị phản ánh bản chất của nền hành chính phục vụ trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

Việc kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng trong xây dựng ĐĐCV không phải là sự vận dụng giáo điều hay bất biến các nguyên lý lý luận, mà là quá trình kế thừa, phát triển và vận dụng sáng tạo phù hợp với yêu cầu của nền công vụ hiện đại và bối cảnh phát triển mới của đất nước. Chính nền tảng tư tưởng và chính trị đó tạo cơ sở định hướng cho việc nhận thức đúng bản chất của ĐĐCV, xác lập hệ giá trị đạo đức của đội ngũ CBCC, đồng thời bảo đảm sự thống nhất giữa tính khoa học, tính cách mạng, tính nhân văn và yêu

cầu xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, liêm chính, hiện đại, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới.

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 của CBCC không phải là kết quả của những tác động đơn lẻ hay các biện pháp mang tính nhất thời mà được hình thành, củng cố và phát triển thông qua một quá trình lâu dài, liên tục dưới tác động tổng hợp của nhiều chủ thể và nhiều yếu tố của đời sống chính trị, pháp lý, tổ chức và xã hội. Quan điểm này xuất phát từ đặc trưng của đạo đức với tư cách là một hình thái ý thức xã hội có tính bền vững nhưng luôn vận động cùng với sự biến đổi của điều kiện kinh tế - xã hội, của môi trường công vụ và của các quan hệ lợi ích. Do đó, xây dựng ĐĐCV cần được nhận thức như một quá trình phát triển thường xuyên của hệ giá trị đạo đức trong nền công vụ, gắn với sự hoàn thiện của thể chế, sự đổi mới của nền hành chính và sự trưởng thành về nhận thức, trách nhiệm của đội ngũ CBCC.

Quan điểm này đồng thời khẳng định xây dựng ĐĐCV là kết quả của sự tương tác giữa nhiều chủ thể trong hệ thống chính trị và xã hội, trong đó mỗi chủ thể giữ một vị trí, vai trò riêng nhưng thống nhất trong mục tiêu xây dựng nền công vụ liêm chính, chuyên nghiệp và phục vụ Nhân dân. Đảng Cộng sản Việt Nam giữ vai trò định hướng chính trị, định hình hệ giá trị và chuẩn mực đạo đức của đội ngũ CBCC thông qua đường lối, chủ trương về xây dựng Đảng, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và xây dựng đội ngũ cán bộ. Nhà nước là chủ thể thể chế hóa các quan điểm đó thành pháp luật, chính sách và các thiết chế quản lý công vụ, tạo cơ sở pháp lý để các giá trị đạo đức được hiện thực hóa trong hoạt động thực thi công vụ. Các cơ quan, tổ chức sử dụng CBCC là môi trường trực tiếp hình thành và củng cố các giá trị ĐĐCV thông qua văn hóa công vụ, kỷ luật hành chính, phương thức quản trị và sự nêu gương của người đứng đầu. Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội, báo chí và Nhân dân tham gia định hướng dư luận xã hội, thực hiện giám sát và phản biện xã hội, qua đó góp phần củng cố các giá trị đạo đức và nâng cao trách nhiệm công vụ. Bản thân mỗi CBCC vừa là đối tượng của quá trình giáo dục, quản lý và giám sát, vừa là chủ thể trực tiếp tiếp nhận,

chuyển hóa các chuẩn mực đạo đức thành niềm tin, động cơ và hành vi trong thực thi công vụ.

Từ góc độ đó, xây dựng ĐĐCV được định hướng bởi nguyên tắc kết hợp chặt chẽ giữa tác động từ bên ngoài với quá trình tự giáo dục, tự rèn luyện của mỗi CBCC; giữa sự lãnh đạo của Đảng, quản lý của Nhà nước với vai trò của cơ quan, tổ chức và sự tham gia của xã hội; giữa các chuẩn mực đạo đức với các thiết chế pháp lý và cơ chế kiểm soát quyền lực. Sự phối hợp đồng bộ giữa các chủ thể không chỉ tạo nên tính thống nhất trong định hướng xây dựng ĐĐCV mà còn bảo đảm sự gắn kết giữa giáo dục, quản lý, kiểm tra, giám sát và đánh giá trong toàn bộ quá trình công vụ. Điều đó phản ánh bản chất của xây dựng ĐĐCV là quá trình vừa mang tính chính trị, pháp lý, vừa mang tính tổ chức và giáo dục, không thể tách rời khỏi sự vận hành thống nhất của hệ thống chính trị.

Quan điểm coi xây dựng ĐĐCV là quá trình thường xuyên, lâu dài cũng xuất phát từ chính đặc điểm của hoạt động công vụ trong điều kiện phát triển mới. Trong bối cảnh chuyển đổi số, hội nhập quốc tế, yêu cầu xây dựng nền hành chính hiện đại và sự xuất hiện ngày càng nhiều những tình huống đạo đức mới trong thực thi công vụ, các chuẩn mực ĐĐCV luôn cần được bổ sung, hoàn thiện và được hiện thực hóa thông qua thực tiễn hoạt động của CBCC. Vì vậy, xây dựng ĐĐCV không chỉ gắn với từng giai đoạn giáo dục hay từng đợt chỉnh đốn mà là quá trình xuyên suốt trong toàn bộ vòng đời công vụ của CBCC, từ tuyển dụng, đào tạo, sử dụng, đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm đến khen thưởng, kỷ luật và sàng lọc đội ngũ. Sự xuyên suốt đó bảo đảm cho ĐĐCV trở thành một giá trị bền vững của nền công vụ, đồng thời tạo sự thống nhất giữa phẩm chất đạo đức của mỗi CBCC với mục tiêu xây dựng nền hành chính phục vụ, liêm chính, chuyên nghiệp, hiện đại, hoạt động hiệu năng, hiệu lực và hiệu quả.

Như vậy, quan điểm xây dựng ĐĐCV trên cơ sở phát huy trách nhiệm và sự phối hợp đồng bộ của các chủ thể không chỉ xác định tính chất thường xuyên, lâu dài của quá trình này mà còn khẳng định xây dựng ĐĐCV là kết quả của sự thống nhất giữa vai trò lãnh đạo của Đảng, quản lý của Nhà nước, trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức, sự tham gia của Nhân dân và quá trình tự rèn luyện của mỗi CBCC. Đây là định hướng có ý nghĩa nền tảng để bảo đảm xây dựng ĐĐCV được thực hiện

một cách toàn diện, đồng bộ và bền vững trong điều kiện xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

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

ĐĐCV của CBCC được hình thành và phát triển trong sự tác động qua lại giữa điều kiện khách quan và nhân tố chủ quan. Nhận thức, niềm tin, lương tâm, danh dự và ý thức tự giác giữ vai trò trực tiếp trong việc định hướng hành vi công vụ. Tuy nhiên, những yếu tố đó luôn chịu ảnh hưởng của thể chế, môi trường văn hóa, quan hệ lợi ích và phương thức vận hành quyền lực. Vì vậy, xây dựng ĐĐCV phải đồng thời tác động đến cả nhân tố chủ quan và điều kiện khách quan.

Giáo dục ĐĐCV có vai trò trang bị tri thức, định hướng giá trị, củng cố niềm tin và bồi dưỡng tình cảm nghề nghiệp cho CBCC. Thông qua giáo dục, các giá trị, nguyên tắc và chuẩn mực ĐĐCV được nhận thức đầy đủ hơn, giúp CBCC hiểu rõ trách nhiệm đối với Đảng, Nhà nước và Nhân dân, cũng như những giới hạn đạo đức trong sử dụng quyền lực công.

Tuy nhiên, giáo dục chỉ tạo ra kết quả bền vững khi các chuẩn mực được mỗi CBCC tiếp nhận và chuyển hóa thành nhu cầu tự tu dưỡng. Tự tu dưỡng là quá trình chủ thể tự nhận thức, tự đánh giá, tự kiểm soát và hoàn thiện phẩm chất đạo đức của mình thông qua hoạt động thực tiễn. Nếu thiếu sự tự giác, các chuẩn mực ĐĐCV dễ chỉ tồn tại như yêu cầu bên ngoài và chưa trở thành động lực điều chỉnh hành vi.

Do đó, phải kết hợp chặt chẽ giữa giáo dục của tổ chức với tự giáo dục của cá nhân, giữa yêu cầu của nền công vụ với danh dự, lương tâm và trách nhiệm nghề nghiệp của mỗi CBCC. Giáo dục tạo tiền đề nhận thức và định hướng giá trị. Tự tu dưỡng là quá trình nội tâm hóa các chuẩn mực và chuyển hóa chúng thành hành vi tự giác.

Cùng với giáo dục và tự tu dưỡng, cần tiếp tục hoàn thiện thể chế pháp luật, hệ thống chuẩn mực ĐĐCV, quy tắc ứng xử, chế độ trách nhiệm và tiêu chí đánh giá. Đạo đức và pháp luật là hai phương thức điều chỉnh hành vi xã hội có quan hệ chặt chẽ với nhau. Đạo đức điều chỉnh hành vi bằng niềm tin, lương tâm, danh dự và dư luận xã hội. Pháp luật điều chỉnh hành vi bằng các quy phạm có tính bắt buộc và được bảo đảm thực hiện bằng quyền lực nhà nước.

Trong hoạt động công vụ, pháp luật thể chế hóa những giá trị đạo đức cơ bản thành nghĩa vụ, trách nhiệm, giới hạn quyền lực và yêu cầu hành vi cụ thể. Đồng thời, pháp luật tạo căn cứ cho việc tổ chức thực hiện, kiểm tra, đánh giá và xử lý vi phạm. Ngược lại, pháp luật cần dựa trên nền tảng đạo đức để bảo đảm tính chính đáng, nhân văn và hướng đến lợi ích chung.

Nếu chỉ nhấn mạnh pháp luật mà xem nhẹ đạo đức, CBCC có thể tuân thủ một cách hình thức, thiếu tinh thần trách nhiệm và tận tụy. Nếu chỉ đề cao đạo đức mà thiếu thể chế, quy tắc và chế tài, các yêu cầu ĐĐCV dễ trở thành những lời kêu gọi chung chung. Vì vậy, tự giác đạo đức phải được hỗ trợ bằng pháp luật và kỷ luật. Đồng thời, các quy định pháp luật cần được chuyển hóa thành niềm tin và nhu cầu tự giác của CBCC.

Xây dựng ĐĐCV còn phải gắn với xây dựng môi trường công vụ lành mạnh. Môi trường công vụ là tổng thể các quan hệ, giá trị, chuẩn mực và điều kiện tổ chức hình thành trong hoạt động của cơ quan, đơn vị. Môi trường dân chủ, kỷ cương, công khai, minh bạch và liêm chính sẽ tạo điều kiện để những giá trị đạo đức tích cực được củng cố và lan tỏa.

Sự nêu gương của người đứng đầu, chế độ đánh giá công bằng, việc ghi nhận người thực hiện tốt nhiệm vụ và cơ chế bảo vệ người đấu tranh với sai phạm có tác động trực tiếp đến hành vi của CBCC. Ngược lại, môi trường thiếu dân chủ, đánh giá hình thức, trách nhiệm không rõ ràng hoặc dung túng cho sai phạm có thể làm suy giảm động cơ tu dưỡng và tạo điều kiện cho hành vi lệch chuẩn phát sinh. Vì vậy, xây dựng môi trường công vụ là một bộ phận hữu cơ của quá trình xây dựng ĐĐCV.

Xây dựng ĐĐCV đồng thời phải gắn với kiểm soát quyền lực. Quyền lực công nếu không được kiểm soát có thể dẫn đến lạm quyền, tham nhũng, lợi ích nhóm và tha hóa đạo đức. Kiểm soát quyền lực không chỉ nhằm phát hiện, xử lý vi phạm mà còn phải phòng ngừa và hạn chế những điều kiện làm phát sinh hành vi phi đạo đức.

Cần kết hợp tự kiểm soát của mỗi CBCC với kiểm soát trong nội bộ cơ quan, kiểm tra của cơ quan có thẩm quyền và giám sát của Nhân dân, báo chí, các tổ chức xã hội. Tự kiểm soát dựa trên lương tâm, danh dự và ý thức trách nhiệm. Kiểm soát bên ngoài tạo ra khuôn khổ và sức ràng buộc cần thiết để quyền lực được thực hiện đúng mục đích.

Quan điểm này thể hiện sự thống nhất giữa "xây" và "chống", giữa tự giác và bắt buộc, giữa giáo dục và chế tài, giữa tu dưỡng cá nhân với hoàn thiện điều kiện xã hội. Trong đó, "xây" là cơ bản, lâu dài. "Chống" phải kiên quyết và nghiêm minh. Giáo dục và tự tu dưỡng tạo ra động lực bên trong. Thể chế, môi trường công vụ và kiểm soát quyền lực tạo điều kiện và sức ràng buộc từ bên ngoài.

4.1.4. Xây dựng đạo đức công vụ phải xuất phát từ thực tiễn công vụ, bảo đảm sự thống nhất giữa kế thừa và phát triển, giữa yêu cầu khách quan và sự chủ động của cán bộ, công chức trong 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 chân lý. Nguyên lý đó có ý nghĩa phương pháp luận trực tiếp đối với xây dựng ĐĐCV, bởi các chuẩn mực đạo đức không thể được xác lập từ những quan niệm mang tính chủ quan hay những giá trị trừu tượng, mà phải được hình thành từ chính thực tiễn thực thi công vụ và được kiểm nghiệm trong thực tiễn ấy. Vì vậy, thực tiễn vừa là điểm xuất phát của quá trình xây dựng ĐĐCV, vừa là môi trường biểu hiện và kiểm nghiệm giá trị của các chuẩn mực đạo đức trong hoạt động công vụ.

Thực tiễn thực thi công vụ luôn vận động cùng với sự phát triển của đất nước, của nền hành chính và của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Những yêu cầu mới nảy sinh từ cải cách hành chính, phân cấp, phân quyền, chuyển đổi số, hội nhập quốc tế hay những biểu hiện như quan liêu, cửa quyền, nhũng nhiễu, tham nhũng, lãng phí, né tránh trách nhiệm đều tác động trực tiếp đến nội dung và phương thức xây dựng ĐĐCV. Điều đó cho thấy ĐĐCV không phải là hệ thống các giá trị bất biến mà là hệ giá trị luôn được bổ sung, hoàn thiện trên cơ sở giải quyết những vấn đề do thực tiễn công vụ đặt ra. Đồng thời, các chuẩn mực ĐĐCV cũng chỉ phát huy đầy đủ ý nghĩa khi được cụ thể hóa phù hợp với đặc điểm của từng lĩnh vực quản lý, từng cơ quan, tổ chức và từng vị trí việc làm của CBCC.

Xuất phát từ thực tiễn cũng đồng nghĩa với việc lấy kết quả thực thi công vụ làm căn cứ phản ánh giá trị của ĐĐCV. Những phẩm chất như trách nhiệm, liêm chính, công tâm, tận tụy hay tinh thần phục vụ không chỉ được thể hiện ở nhận thức và ý thức của CBCC mà phải được hiện thực hóa trong hành vi công vụ và kết quả thực hiện nhiệm vụ. Vì vậy, hiệu quả công vụ và chất lượng phục vụ Nhân dân trở

thành tiêu chí quan trọng để đánh giá giá trị thực tiễn của ĐĐCV. Hiệu quả công vụ không chỉ thể hiện ở việc hoàn thành nhiệm vụ hoặc đạt được các mục tiêu quản lý, mà còn phản ánh tính đúng đắn của mục tiêu, tính hợp pháp của phương thức thực hiện, việc sử dụng hiệu quả nguồn lực công và khả năng tạo ra lợi ích công. Chất lượng phục vụ Nhân dân được biểu hiện ở thái độ tôn trọng Nhân dân, tinh thần trách nhiệm, khả năng giải trình, tính công khai, minh bạch và việc bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người dân, tổ chức. Đây không chỉ là kết quả của hoạt động công vụ mà còn phản ánh mức độ hiện thực hóa các giá trị đạo đức trong quá trình thực thi quyền lực nhà nước.

Xuất phát từ thực tiễn không đồng nghĩa với phủ nhận những giá trị đã được khẳng định trong lịch sử, mà đòi hỏi sự kế thừa và phát triển trên cơ sở biện chứng. ĐĐCV của nền công vụ Việt Nam được hình thành từ các giá trị bền vững của truyền thống dân tộc, đạo đức cách mạng và tư tưởng Hồ Chí Minh; đồng thời không ngừng được bổ sung, phát triển cùng với sự vận động của thực tiễn. Những giá trị như yêu nước, nhân nghĩa, cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư, trọng danh dự, trách nhiệm với cộng đồng, trung với nước, hiếu với dân tiếp tục giữ vai trò nền tảng trong xây dựng ĐĐCV. Trên cơ sở đó, nền công vụ cần tiếp thu có chọn lọc những giá trị tiến bộ của quản trị công hiện đại như liêm chính, minh bạch, trách nhiệm giải trình, chuyên nghiệp, đổi mới sáng tạo, quản trị số và văn hóa phục vụ. Sự kế thừa và phát triển này không phải là sự sao chép máy móc các mô hình từ bên ngoài, mà là quá trình chọn lọc và vận dụng sáng tạo, phù hợp với điều kiện chính trị, kinh tế, văn hóa và truyền thống của Việt Nam.

Trong bối cảnh xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, đẩy mạnh cải cách hành chính, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế, ĐĐCV tiếp tục được bổ sung những nội dung mới gắn với yêu cầu quản trị quốc gia hiện đại, như trách nhiệm giải trình trên môi trường số, bảo vệ dữ liệu, minh bạch trong cung cấp dịch vụ công, sử dụng công nghệ đúng mục đích, đổi mới sáng tạo và tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Điều đó cho thấy xây dựng ĐĐCV luôn là quá trình vận động và phát triển cùng với sự đổi mới của nền công vụ, bảo đảm sự thống nhất giữa các giá trị truyền thống với những yêu cầu của thời đại.

Như vậy, 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 là định hướng có ý nghĩa phương pháp luận đối với xây dựng ĐĐCV của CBCC. Định hướng này bảo đảm sự thống nhất giữa lý luận và thực tiễn, giữa truyền thống và hiện đại, giữa tính ổn định và tính phát triển của các chuẩn mực đạo đức công vụ; qua đó tạo cơ sở để xây dựng đội ngũ CBCC vừa giữ vững những giá trị cốt lõi của nền công vụ xã hội chủ nghĩa, vừa đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới.

4.2. GIẢI PHÁP CƠ BẢN XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở VIỆT NAM ĐẾN NĂM 2030, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2035

Trong kỷ nguyên mới của dân tộc theo tinh thần Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng, việc xây dựng ĐĐCV không còn dừng lại ở những chuẩn mực truyền thống, mà phải gắn liền với tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Đặc biệt, cần phát huy sức mạnh của dư luận xã hội và các phương tiện truyền thông hiện đại, tạo ra cơ chế giám sát đa chiều, giúp mỗi CBCC tự soi, tự sửa, xứng đáng là công bộc của nhân dân trong thời kỳ chuyển đổi số.

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 trong xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức

Dưới nhãn quan của chủ nghĩa duy vật biện chứng, nhận thức và hoạt động thực tiễn có quan hệ biện chứng, trong đó nhận thức được hình thành, kiểm nghiệm và phát triển từ thực tiễn, đồng thời giữ vai trò định hướng đối với hoạt động thực tiễn của con người giúp cho hoạt động thực tiễn diễn ra tự giác, có mục đích và phù hợp quy luật khách quan. Trong xây dựng ĐĐCV việc nâng cao nhận thức của các cấp ủy, tổ chức Đảng, cơ quan nhà nước và đội ngũ cán bộ, công chức là điều kiện để thống nhất mục tiêu, định hướng và trách nhiệm hành động của các chủ thể trong thực tiễn. Khi nhận thức đúng, các chủ thể mới thấy rõ vì sao phải xây dựng ĐĐCV, xây dựng để làm gì, ai có trách nhiệm thực hiện và trách nhiệm ấy cần được thể hiện như thế nào trong từng vị trí, nhiệm vụ cụ thể. Như vậy, việc nâng cao nhận thức không chỉ giúp các chủ thể hiểu đúng tầm quan trọng của ĐĐCV mà còn tạo động lực để thực hiện hiệu quả các chuẩn mực đạo đức trong thực tiễn hoạt động công vụ. Từ nhận thức đến hành động là một quá trình chuyển hóa phức tạp, chịu sự chi phối của trách nhiệm chính trị, trách nhiệm pháp lý, động cơ thực thi công vụ,

môi trường tổ chức, cơ chế kiểm tra, giám sát và sự phối hợp giữa các chủ thể. Vì vậy, trong xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức, việc nâng cao nhận thức phải gắn chặt với xác định trách nhiệm và tổ chức phối hợp thực hiện. Chỉ khi nhận thức đúng được chuyển hóa thành trách nhiệm cụ thể, thành cơ chế phối hợp đồng bộ và thành hành động thường xuyên trong thực tiễn công vụ, quá trình xây dựng đạo đức công vụ mới có thể tạo ra chuyển biến thực chất.

Trước hết, cần tiếp tục nâng cao nhận thức và trách nhiệm lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam trong xây dựng ĐĐCV của đội ngũ CBCC. Đảng cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị, tư tưởng nhằm làm rõ vai trò của ĐĐCV đối với hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước và sự phát triển của đất nước. Đồng thời, cần gắn việc xây dựng ĐĐCV với công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng, tăng cường kiểm tra, giám sát và kịp thời biểu dương những tấm gương điển hình trong thực thi công vụ.

Bên cạnh đó, cần nâng cao trách nhiệm quản lý của Nhà nước Việt Nam trong việc tổ chức thực hiện các chuẩn mực ĐĐCV. Các cơ quan nhà nước cần đẩy mạnh tuyên truyền, phổ biến các quy định về ĐĐCV, đồng thời gắn nội dung đạo đức với công tác tuyển dụng, đào tạo, đánh giá và sử dụng CBCC. Việc nâng cao nhận thức cho đội ngũ cán bộ quản lý và người đứng đầu cơ quan, đơn vị về vai trò của ĐĐCV sẽ góp phần tạo môi trường làm việc kỷ cương, minh bạch và trách nhiệm.

Các cơ quan, tổ chức trực tiếp sử dụng CBCC cần tăng cường công tác giáo dục và bồi dưỡng nhận thức về ĐĐCV trong nội bộ cơ quan. Thông qua các hoạt động sinh hoạt chuyên đề, tập huấn nghiệp vụ và đánh giá định kỳ, các cơ quan này có thể giúp CBCC hiểu rõ hơn về trách nhiệm nghề nghiệp, chuẩn mực hành vi và nghĩa vụ phục vụ nhân dân. Đồng thời, cần xây dựng môi trường công vụ lành mạnh, trong đó người đứng đầu và cán bộ lãnh đạo phải gương mẫu trong thực hiện các chuẩn mực đạo đức.

Ngoài ra, cần phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội trong việc tuyên truyền, vận động và giám sát việc thực hiện ĐĐCV. Thông qua các hoạt động giám sát xã hội, phản biện xã hội và các phong trào thi đua, các tổ chức này có thể góp phần nâng cao ý thức trách nhiệm của CBCC, đồng thời phản ánh kịp thời những biểu hiện vi phạm ĐĐCV trong thực tiễn.

Vai trò của các cơ quan truyền thông và dư luận xã hội cũng cần được phát huy trong việc nâng cao nhận thức về ĐĐCV. Các cơ quan báo chí và truyền thông cần tăng cường tuyên truyền về các giá trị ĐĐCV, đồng thời phản ánh kịp thời những tấm gương CBCC tận tụy, trách nhiệm trong công việc. Việc lan tỏa những hình ảnh tích cực sẽ góp phần hình thành các chuẩn mực đạo đức và tạo động lực cho đội ngũ CBCC phấn đấu rèn luyện.

Cuối cùng, bản thân mỗi CBCC cần nâng cao nhận thức và ý thức trách nhiệm trong việc tự rèn luyện ĐĐCV. Mỗi cá nhân cần hiểu rõ rằng ĐĐCV không chỉ là yêu cầu của tổ chức mà còn là chuẩn mực nghề nghiệp và danh dự của người công chức. Việc chủ động học tập, tự kiểm điểm và tự hoàn thiện bản thân sẽ giúp CBCC giữ vững phẩm chất đạo đức, nâng cao hiệu quả thực thi nhiệm vụ và củng cố niềm tin của nhân dân đối với bộ máy nhà nước.

Nhìn chung, việc nâng cao nhận thức và trách nhiệm của các chủ thể trong xây dựng ĐĐCV cần được thực hiện một cách toàn diện, kết hợp giữa sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước, sự tham gia giám sát của các tổ chức xã hội, truyền thông và ý thức tự rèn luyện của mỗi CBCC. Sự phối hợp chặt chẽ giữa các chủ thể này sẽ góp phần xây dựng đội ngũ CBCC có đạo đức, trách nhiệm và tinh thần phục vụ nhân dân trong thời gian tới.

Thứ hai, tăng cường cơ chế phối hợp giữa các chủ thể xây dựng trong xây dựng đạo đức công vụ cho CBCC ở Việt Nam trong thời gian tới

Xây dựng ĐĐCV của CBCC không phải là nhiệm vụ của một cơ quan, tổ chức riêng lẻ, mà là trách nhiệm chung của cả hệ thống chính trị, đồng thời cần có sự tham gia giám sát, đồng hành của Nhân dân. Vì vậy, trong thời gian tới, cần tăng cường cơ chế phối hợp giữa các chủ thể lãnh đạo, quản lý, tổ chức thực hiện, giám sát xã hội và bản thân đội ngũ cán bộ, công chức thông qua một số biện pháp cơ bản sau.

Trước hết, cần hoàn thiện cơ chế phối hợp giữa Đảng Cộng sản Việt Nam và Nhà nước Việt Nam trong việc định hướng, thể chế hóa và tổ chức thực hiện các chuẩn mực ĐĐCV. Đảng giữ vai trò lãnh đạo, định hướng các giá trị đạo đức và các yêu cầu đối với đội ngũ CBCC; trong khi Nhà nước có trách nhiệm thể chế hóa các chủ trương đó thành các quy định pháp luật, quy tắc ứng xử và các cơ chế quản lý cụ thể. Sự phối hợp chặt chẽ giữa hai chủ thể này sẽ bảo đảm các chuẩn mực ĐĐCV

vừa có tính định hướng chính trị, vừa có cơ sở pháp lý và khả năng thực thi trong thực tiễn.

Bên cạnh đó, cần tăng cường cơ chế phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước với các cơ quan, tổ chức trực tiếp sử dụng CBCC trong việc giáo dục, bồi dưỡng và đánh giá ĐĐCV. Các cơ quan quản lý cần xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng về ĐĐCV, đồng thời phối hợp với các cơ quan, đơn vị trong việc kiểm tra, giám sát và đánh giá việc thực hiện các chuẩn mực đạo đức của CBCC trong quá trình công tác.

Phát huy vai trò phối hợp của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội trong việc tuyên truyền, vận động và giám sát việc thực hiện ĐĐCV. Thông qua các hoạt động giám sát xã hội, phản biện xã hội và các phong trào thi đua, các tổ chức này có thể góp phần nâng cao nhận thức của CBCC về trách nhiệm đạo đức trong thực thi nhiệm vụ, đồng thời kịp thời phản ánh những biểu hiện vi phạm ĐĐCV để các cơ quan chức năng xem xét, xử lý.

Xây dựng cơ chế phối hợp hiệu quả giữa các cơ quan nhà nước với các cơ quan truyền thông và dư luận xã hội trong việc tuyên truyền, lan tỏa các giá trị ĐĐCV. Các cơ quan báo chí và truyền thông có vai trò quan trọng trong việc phổ biến các chuẩn mực đạo đức, biểu dương những tấm gương CBCC tận tụy, trách nhiệm trong công việc, đồng thời phản ánh những hành vi tiêu cực trong hoạt động công vụ. Sự phối hợp này sẽ góp phần tạo ra áp lực xã hội tích cực nhằm nâng cao ý thức trách nhiệm và đạo đức nghề nghiệp của CBCC.

Cần thiết lập cơ chế phối hợp giữa các cơ quan kiểm tra, thanh tra, kiểm toán và các cơ quan quản lý cán bộ trong việc phát hiện, xử lý và phòng ngừa các hành vi vi phạm ĐĐCV. Thông qua sự phối hợp này, các thông tin về vi phạm ĐĐCV có thể được phát hiện kịp thời và xử lý một cách nghiêm minh, góp phần giữ vững kỷ luật, kỷ cương trong bộ máy nhà nước.

Gắn cơ chế phối hợp giữa các chủ thể với việc phát huy vai trò chủ động của bản thân CBCC trong việc tự rèn luyện và thực hiện các chuẩn mực ĐĐCV. Khi các cơ quan, tổ chức và xã hội cùng tham gia vào quá trình xây dựng và giám sát ĐĐCV, mỗi CBCC sẽ nhận thức rõ hơn về trách nhiệm của mình và chủ động tu dưỡng, giữ gìn phẩm chất đạo đức trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

Tăng cường sự tham gia của xã hội trong quá trình xây dựng và điều chỉnh các chuẩn mực ĐĐCV. Các cơ quan quản lý cần tham khảo ý kiến của các chuyên gia, nhà khoa học, tổ chức xã hội và người dân để bảo đảm các chuẩn mực đạo đức được xây dựng phù hợp với nhu cầu và kỳ vọng của xã hội. Việc tiếp thu ý kiến phản biện xã hội cũng giúp các chuẩn mực ĐĐCV được xây dựng sát với thực tiễn hoạt động công vụ, đồng thời phản ánh được mong muốn và kỳ vọng của xã hội đối với đội ngũ CBCC.

Nhìn chung, việc xây dựng cơ chế phối hợp giữa các chủ thể trong xây dựng ĐĐCV cần được thực hiện theo hướng rõ trách nhiệm, tăng cường liên kết và phát huy vai trò của toàn xã hội. Sự phối hợp chặt chẽ giữa các chủ thể trong hệ thống chính trị và xã hội sẽ góp phần nâng cao hiệu quả xây dựng ĐĐCV và củng cố niềm tin của nhân dân đối với đội ngũ CBCC.

Để giải pháp này được thực hiện có hiệu quả, trước hết cần bảo đảm sự lãnh đạo thống nhất của các cấp ủy, tổ chức đảng và sự chỉ đạo quyết liệt của người đứng đầu cơ quan, đơn vị. Trách nhiệm của từng chủ thể phải được xác định rõ, gắn với chức năng, thẩm quyền và kết quả thực hiện nhiệm vụ, tránh tình trạng nhận thức chung nhưng không rõ người chịu trách nhiệm. Đồng thời, cần thiết lập cơ chế phối hợp thường xuyên, có đầu mối, nội dung và phương thức trao đổi thông tin cụ thể giữa các cơ quan lãnh đạo, quản lý, tổ chức thực hiện và giám sát. Việc nâng cao nhận thức phải được gắn với chương trình, kế hoạch công tác, công tác cán bộ và hoạt động kiểm tra, đánh giá định kỳ. Cùng với đó, cần bảo đảm đội ngũ thực hiện, nguồn lực, thông tin và điều kiện cần thiết cho hoạt động tuyên truyền, bồi dưỡng, phối hợp và giám sát. Chỉ khi nhận thức đúng được đặt trong cơ chế trách nhiệm rõ ràng, sự phối hợp đồng bộ và điều kiện tổ chức phù hợp mới khắc phục được tính hình thức và tạo ra chuyển biến thực chất trong xây dựng ĐĐCV của CBCC.

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 là hai hình thái ý thức xã hội, hai phương thức điều chỉnh hành vi con người trong đời sống xã hội có quan hệ biện chứng với nhau. Đạo đức định hướng hành vi bằng niềm tin, lương tâm, dư luận xã hội và sự tự giác của chủ thể; pháp luật điều chỉnh hành vi bằng hệ thống quy phạm có tính bắt buộc chung, được bảo đảm thực hiện bằng quyền lực nhà nước. Trong lĩnh vực công vụ,

pháp luật là phương tiện để ghi nhận, thể chế hóa các quan niệm, ý niệm, chuẩn mực đạo đức công vụ, biến chúng thành những chuẩn mực chung trong hoạt động công vụ, buộc mọi đối tượng tham gia quan hệ công vụ phải thực hiện và là cơ sở để kiểm tra và đánh giá ĐĐCV trong thực tiễn. Pháp luật cần nền tảng đạo đức để tránh sự khô cứng, hình thức. Đạo đức công vụ xác lập giá trị, mục đích và động cơ đúng đắn cho hoạt động công vụ. Nếu chỉ nhấn mạnh pháp luật mà xem nhẹ đạo đức, hoạt động công vụ dễ rơi vào tình trạng tuân thủ hình thức, thiếu tinh thần trách nhiệm và ý thức phục vụ Nhân dân. Ngược lại, nếu chỉ đề cao đạo đức mà thiếu thể chế, quy tắc và tiêu chí cụ thể, các yêu cầu đạo đức công vụ dễ trở thành lời kêu gọi chung chung, khó nhận diện, khó kiểm soát và khó xử lý khi có vi phạm.

Nền công vụ ở Việt Nam hiện nay đang chịu tác động mạnh mẽ của cải cách hành chính, chuyển đổi số, phân cấp, phân quyền, hội nhập quốc tế và yêu cầu ngày càng cao về minh bạch, liêm chính, trách nhiệm giải trình. Những biến đổi đó làm xuất hiện nhiều tình huống công vụ mới chưa có trong tiền lệ gây khó khăn cho CBCC trong lựa chọn phương án thực hiện cho phù hợp.Vì vậy, hoàn thiện thể chế pháp luật, quy tắc ứng xử và chuẩn mực đạo đức công vụ là giải pháp then chốt để khắc phục khoảng cách giữa yêu cầu đạo đức và cơ chế thực hiện, tạo cơ sở thống nhất cho quá trình tổ chức thực hiện, giám sát và xử lý vi phạm, qua đó góp phần xây dựng nền công vụ liêm chính, chuyên nghiệp, hiện đại, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và phục vụ Nhân dân.

Hoàn thiện thể chế pháp luật, quy tắc ứng xử và chuẩn mực ĐĐCV phù hợp với yêu cầu quản trị quốc gia trong bối cảnh hiện đại cần thực hiện các biện pháp cơ bản sau:

Thứ nhất, rà soát, hệ thống hóa và hoàn thiện thể chế pháp luật về đạo đức công vụ theo hướng đồng bộ, thống nhất, khả thi.

Đây là nội dung có ý nghĩa nền tảng, bởi thể chế pháp luật là cơ sở xác lập nghĩa vụ, trách nhiệm, giới hạn quyền lực và chế tài xử lý đối với cán bộ, công chức trong thực thi công vụ. Cần tiến hành rà soát toàn diện các văn bản của Đảng, pháp luật của Nhà nước và các quy định có liên quan đến cán bộ, công chức, nghĩa vụ công vụ, kỷ luật, kỷ cương hành chính, văn hóa công vụ, quy tắc ứng xử, trách nhiệm giải trình, kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng, tiêu cực và trách nhiệm nêu gương.

Trên cơ sở rà soát, cần nhận diện rõ những quy định còn phân tán, chồng chéo, thiếu thống nhất, thiếu cụ thể hoặc chưa đủ khả thi để kịp thời sửa đổi, bổ sung. Việc hoàn thiện thể chế pháp luật về đạo đức công vụ không chỉ nhằm khắc phục bất cập về kỹ thuật văn bản, mà quan trọng hơn là tạo lập khuôn khổ pháp lý đủ rõ, đủ mạnh và đủ khả thi để định hướng hành vi, xác lập trách nhiệm và nâng cao hiệu lực quản lý công vụ.

Trong quá trình đó, cần nghiên cứu nâng mức pháp lý đối với những chuẩn mực cốt lõi về đạo đức công vụ như liêm chính, trách nhiệm, minh bạch, kỷ luật, kỷ cương, trách nhiệm giải trình và tận tụy phục vụ Nhân dân. Trước mắt, hướng phù hợp là tiếp tục hoàn thiện các quy định hiện hành, đồng thời từng bước thể chế hóa những chuẩn mực cơ bản thành căn cứ pháp lý có hiệu lực ràng buộc rõ hơn. Về lâu dài, khi điều kiện chính trị, pháp lý và thực tiễn đã chín muồi, có thể nghiên cứu xây dựng, ban hành Luật Đạo đức công vụ của cán bộ, công chức hoặc một văn bản pháp lý chuyên biệt về liêm chính công vụ, văn hóa công vụ.

Việc nghiên cứu xây dựng đạo luật hoặc văn bản pháp lý chuyên biệt về đạo đức công vụ, nếu được đặt ra, sẽ góp phần khắc phục tình trạng các quy định về đạo đức công vụ còn phân tán, thiếu đồng bộ, thiếu cụ thể; tạo cơ sở pháp lý minh bạch cho việc xác định chuẩn mực bắt buộc, tổ chức thực hiện, giám sát, kiểm tra và xử lý vi phạm. Đồng thời, đây cũng là cơ sở để đáp ứng yêu cầu xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, liêm chính, hiện đại, hội nhập và phục vụ Nhân dân. Tuy nhiên, cần tránh tuyệt đối hóa việc pháp luật hóa đạo đức công vụ. Đạo đức công vụ không chỉ là hệ thống quy định bắt buộc, mà còn là phẩm chất, lương tâm, danh dự và trách nhiệm tự giác của người thực thi công vụ. Vì vậy, việc nghiên cứu ban hành văn bản pháp lý chuyên biệt phải dựa trên tổng kết thực tiễn, đánh giá tác động chính sách đầy đủ và bảo đảm sự cân bằng giữa yêu cầu pháp luật hóa các chuẩn mực cốt lõi với việc phát huy vai trò của giáo dục, văn hóa công vụ và sự tự tu dưỡng của cán bộ, công chức.

Thứ hai, cụ thể hóa các chuẩn mực đạo đức công vụ và quy tắc ứng xử thành tiêu chí hành vi gắn với vị trí việc làm, chức trách và lĩnh vực công vụ.

Chuẩn mực đạo đức công vụ nếu chỉ dừng ở những giá trị khái quát sẽ khó chuyển hóa thành hành động thực tiễn. Vì vậy, các giá trị như trung thành với Tổ

quốc, tôn trọng và tận tụy phục vụ Nhân dân, cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư, trách nhiệm, kỷ luật, chuyên nghiệp, đổi mới và sáng tạo cần được cụ thể hóa thành những biểu hiện hành vi rõ ràng đối với từng nhóm cán bộ, công chức. Chẳng hạn, đối với cán bộ, công chức trực tiếp tiếp xúc và giải quyết công việc của người dân, doanh nghiệp, chuẩn mực đạo đức công vụ phải thể hiện ở thái độ phục vụ, sự minh bạch, đúng hẹn, trách nhiệm hướng dẫn, không gây phiền hà, những nhiễu. Đối với cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý, chuẩn mực đạo đức công vụ phải gắn với nêu gương, công tâm trong sử dụng quyền lực, minh bạch trong quyết định, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, không né tránh, đùn đẩy nhiệm vụ.

Việc cụ thể hóa cần được thực hiện dựa trên phân tích nhiệm vụ, quyền hạn và điều kiện làm việc của từng vị trí, kết hợp lấy ý kiến chuyên gia và CBCC trực tiếp đảm nhận công việc để bảo đảm tính thực tiễn, khả thi.

Cùng với đó, quy tắc ứng xử cần được xây dựng theo hướng thiết thực, dễ nhớ, dễ thực hiện và dễ kiểm tra. Quy tắc ứng xử là hình thức cụ thể hóa chuẩn mực đạo đức công vụ trong các quan hệ công vụ hằng ngày, nhất là quan hệ giữa cán bộ, công chức với Nhân dân, với đồng nghiệp, với cấp trên, cấp dưới và với tổ chức, cá nhân có liên quan. Do đó, quy tắc ứng xử không nên dừng lại ở những yêu cầu chung, mà phải gắn với các tình huống công vụ cụ thể, nhất là những tình huống dễ phát sinh xung đột lợi ích, lạm dụng quyền lực, ứng xử thiếu chuẩn mực hoặc làm tổn hại uy tín của cơ quan công quyền. Mỗi ngành, lĩnh vực, cơ quan, đơn vị cần cụ thể hóa quy tắc ứng xử phù hợp với đặc thù hoạt động, nhưng vẫn bảo đảm thống nhất với hệ giá trị cốt lõi của đạo đức công vụ. Do vậy, cần xây dựng các hướng dẫn, sổ tay, cẩm nang về văn hóa liêm chính, ĐĐCV để CBCC dễ dàng tra cứu, áp dụng, rèn luyện thường xuyên. Đây cũng là công cụ quan trọng trong việc phát hiện, ngăn ngừa hành vi vi phạm ĐĐCV ngay từ cơ sở.

Việc cụ thể hóa chuẩn mực đạo đức công vụ và quy tắc ứng xử cần tránh hai khuynh hướng: một là nêu chuẩn mực quá chung, khó đánh giá; hai là quy định quá chi tiết, cứng nhắc, làm mất đi tính linh hoạt và chiều sâu tự giác của hành vi đạo đức. Cách tiếp cận phù hợp là xác định rõ các giá trị cốt lõi, đồng thời chuyển hóa các giá trị ấy thành những tiêu chí hành vi có khả năng nhận diện trong thực tiễn công vụ.

Thứ ba, bổ sung chuẩn mực đạo đức công vụ và quy tắc ứng xử phù hợp với yêu cầu quản trị quốc gia trong bối cảnh hiện đại, nhất là môi trường công vụ số.

Quản trị quốc gia hiện đại làm xuất hiện những yêu cầu mới đối với phẩm chất, trách nhiệm và phương thức hành động của cán bộ, công chức. Họ không chỉ cần có năng lực chuyên môn mà còn phải tuân thủ các nguyên tắc đạo đức trong việc sử dụng dữ liệu, bảo mật thông tin và cung cấp dịch vụ công trực tuyến. Điều này giúp bảo đảm tính an toàn, minh bạch và hiệu quả của các hoạt động quản lý trong môi trường số. Vì vậy, bổ sung chuẩn mực đạo đức công vụ và quy tắc ứng xử phù hợp với mới. Cụ thể: 1. Bổ sung chuẩn mực về trách nhiệm và tính minh bạch trong cung cấp và xử lý thông tin trên môi trường số. Trong quá trình thực hiện các dịch vụ công trực tuyến và quản lý dữ liệu điện tử, CBCC phải bảo đảm việc cung cấp thông tin chính xác, đầy đủ và kịp thời cho người dân và doanh nghiệp. Điều này đòi hỏi CBCC phải có ý thức trách nhiệm cao trong việc xử lý hồ sơ điện tử, tránh tình trạng chậm trễ, thiếu minh bạch hoặc gây khó khăn cho người dân khi thực hiện các thủ tục hành chính trên nền tảng số. 2. Bổ sung chuẩn mực về bảo mật thông tin và quản lý dữ liệu trong hoạt động công vụ. Khi hệ thống quản lý nhà nước ngày càng phụ thuộc vào dữ liệu và công nghệ thông tin, CBCC phải tuân thủ nghiêm các quy định về bảo mật dữ liệu, bảo vệ thông tin cá nhân của người dân và các thông tin thuộc phạm vi quản lý của cơ quan nhà nước. Việc sử dụng dữ liệu công vụ cần bảo đảm đúng mục đích, không được tiết lộ hoặc sử dụng trái phép vì lợi ích cá nhân. 3. Xây dựng chuẩn mực đạo đức trong việc sử dụng công nghệ và các nền tảng số trong công việc: CBCC cần sử dụng hệ thống công nghệ thông tin và các nền tảng số của cơ quan nhà nước một cách đúng quy định, hiệu quả và có trách nhiệm. Đồng thời, cần tránh các hành vi lợi dụng công nghệ để trục lợi, can thiệp trái phép vào hệ thống thông tin hoặc làm sai lệch dữ liệu phục vụ công tác quản lý. 4. Bổ sung chuẩn mực về văn hóa ứng xử của CBCC trong môi trường mạng và trong giao tiếp trực tuyến với người dân. Trong điều kiện nhiều hoạt động công vụ được thực hiện thông qua các hệ thống trực tuyến, CBCC cần giữ thái độ nghiêm túc, lịch sự và tôn trọng người dân trong quá trình trao đổi, phản hồi thông tin trên các nền tảng điện tử. Điều này góp phần xây dựng hình ảnh chuyên nghiệp và trách nhiệm của đội ngũ CBCC trong nền hành chính số.

Việc bổ sung các chuẩn mực và quy tắc ứng xử trong môi trường số không chỉ nhằm thích ứng với yêu cầu kỹ thuật của nền hành chính số, mà còn góp phần bảo đảm tính nhân văn, minh bạch và trách nhiệm trong quá trình cung cấp dịch vụ công. Công nghệ có thể làm thay đổi phương thức thực thi công vụ, nhưng không thể thay thế yêu cầu đạo đức trong sử dụng quyền lực công. Do đó, đạo đức công vụ trong bối cảnh hiện đại phải được mở rộng từ không gian công vụ truyền thống sang không gian số, từ giao tiếp trực tiếp sang giao tiếp trực tuyến, từ xử lý hồ sơ giấy sang quản trị dữ liệu và dịch vụ công điện tử.

Thứ tư, đưa yêu cầu về đạo đức công vụ vào những qui định về đánh giá, sử dụng cán bộ, công chức và thiết lập cơ chế cập nhật định kỳ hệ thống thể chế, quy tắc ứng xử.

ĐĐCV chỉ có thể trở thành yêu cầu thực chất khi được thể hiện trong các quy định cụ thể về đánh giá, sử dụng và quản lý CBCC. Nếu chuẩn mực ĐĐCV chỉ được nêu như yêu cầu chung, nhưng không trở thành căn cứ trong đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, khen thưởng, kỷ luật và sàng lọc đội ngũ thì khó tạo ra sức ràng buộc trong thực tiễn. Vì vậy, cần tiếp tục hoàn thiện các quy định theo hướng coi ĐĐCV là một tiêu chí quan trọng trong quản trị nhân sự công, gắn phẩm chất đạo đức với trách nhiệm thực thi nhiệm vụ, thái độ phục vụ Nhân dân và kết quả công vụ.

Việc đưa ĐĐCV vào các quy định về đánh giá CBCC cần bảo đảm tính cụ thể, khách quan và có khả năng kiểm chứng. Các tiêu chí đánh giá không nên chỉ dừng ở nhận xét chung về phẩm chất, lối sống, mà cần phản ánh rõ mức độ tuân thủ kỷ luật, kỷ cương hành chính; tinh thần trách nhiệm; sự liêm chính, công tâm, khách quan; thái độ phục vụ người dân, doanh nghiệp; khả năng phối hợp trong công việc; ý thức tự học tập, rèn luyện và kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Đối với CBCC giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý, tiêu chí ĐĐCV cần gắn chặt hơn với trách nhiệm nêu gương, trách nhiệm giải trình, công tâm trong sử dụng quyền lực, năng lực tổ chức thực hiện và dám chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

Bên cạnh đó, cần hoàn thiện quy định về nguồn thông tin phục vụ đánh giá ĐĐCV. Việc đánh giá không nên chỉ dựa vào tự nhận xét hoặc nhận xét nội bộ, mà cần kết hợp nhiều kênh thông tin khác nhau, bao gồm đánh giá của người đứng đầu, đồng nghiệp, tổ chức có liên quan, kết quả kiểm tra, giám sát, mức độ hoàn thành

nhiệm vụ và phản hồi của người dân, doanh nghiệp đối với hoạt động phục vụ công. Cách tiếp cận này giúp hạn chế tình trạng đánh giá hình thức, nể nang, cảm tính; đồng thời làm cho ĐĐCV được nhận diện thông qua hành vi, kết quả và uy tín thực tiễn của CBCC.

Việc đánh giá định kỳ sẽ giúp phát hiện những điểm còn hạn chế hoặc chưa phù hợp trong các quy định hiện hành, từ đó kịp thời điều chỉnh, bổ sung để đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới. Cụ thể: 1. Cần xây dựng cơ chế đánh giá định kỳ đối với hệ thống các chuẩn mực ĐĐCV đang được áp dụng trong các cơ quan nhà nước. Dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam và sự quản lý của Nhà nước Việt Nam, các cơ quan chức năng cần tổ chức tổng kết, rà soát và đánh giá việc thực hiện các chuẩn mực ĐĐCV trong từng giai đoạn. Quá trình đánh giá cần dựa trên thực tiễn hoạt động của CBCC, mức độ phù hợp của các quy định hiện hành cũng như những vấn đề mới phát sinh trong quá trình quản lý nhà nước. 2. Cần tăng cường việc thu thập thông tin và phản hồi từ thực tiễn để làm cơ sở cho việc điều chỉnh các chuẩn mực ĐĐCV. Ý kiến của CBCC trực tiếp thực thi nhiệm vụ, của các nhà quản lý, các chuyên gia và của người dân cần được xem xét một cách nghiêm túc. Thông qua các cuộc khảo sát, hội thảo chuyên đề hoặc các kênh phản ánh của xã hội, các cơ quan quản lý có thể nhận diện được những điểm bất cập trong các chuẩn mực đạo đức hiện hành và đề xuất các nội dung cần điều chỉnh, bổ sung. 3. Cần gắn việc đánh giá các chuẩn mực ĐĐCV với quá trình tổng kết thực tiễn cải cách hành chính và đổi mới phương thức quản lý nhà nước. Những thay đổi trong tổ chức bộ máy, trong phương thức cung cấp dịch vụ công hoặc trong việc ứng dụng công nghệ thông tin đều có thể làm xuất hiện những yêu cầu mới vềĐĐCV. Vì vậy, các chuẩn mực đạo đức cần được cập nhật để phù hợp với các phương thức làm việc mới, đặc biệt trong bối cảnh xây dựng nền hành chính số và chính phủ điện tử. 4. Cần thiết lập cơ chế điều chỉnh và cập nhật các chuẩn mực ĐĐCV một cách linh hoạt và kịp thời. Sau khi tiến hành đánh giá và phát hiện những điểm chưa phù hợp, các cơ quan có thẩm quyền cần nhanh chóng sửa đổi, bổ sung các quy định liên quan nhằm bảo đảm tính thống nhất và khả thi trong hệ thống các chuẩn mực ĐĐCV. Quá trình điều chỉnh cũng cần được phổ biến rộng rãi để CBCC nắm rõ và thực hiện đúng các yêu cầu mới…

Để giải pháp hoàn thiện khuôn khổ pháp lý và cơ chế bảo đảm thực hiện ĐĐCV được triển khai có hiệu quả, trước hết cần có sự thống nhất cao về nhận thức của các chủ thể trong hệ thống chính trị đối với vị trí, vai trò của ĐĐCV và ý nghĩa của việc bảo đảm thực hiện ĐĐCV bằng các công cụ pháp lý. Chỉ khi ĐĐCV được nhìn nhận không chỉ là yêu cầu đối với phẩm chất cá nhân mà còn là một trong những nền tảng giá trị của quyền lực công, thì việc hoàn thiện khuôn khổ pháp lý mới tránh được tình trạng hình thức, dàn trải hoặc thiếu chiều sâu.

Bên cạnh đó, cần bảo đảm sự lãnh đạo thống nhất của Đảng, sự quản lý đồng bộ của Nhà nước và sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan có liên quan trong quá trình rà soát, sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện các quy định pháp lý về ĐĐCV. Đây là vấn đề liên quan đến nhiều chủ thể, nhiều khâu và nhiều lĩnh vực của đời sống công vụ. Nếu thiếu sự phối hợp đồng bộ, các quy định được xây dựng hoặc sửa đổi rất dễ tiếp tục rơi vào tình trạng phân tán, chồng chéo, thiếu nhất quán hoặc khó triển khai trong thực tế.

Việc hoàn thiện khuôn khổ pháp lý và cơ chế bảo đảm thực hiện ĐĐCV cũng phải được đặt trên cơ sở tổng kết thực tiễn một cách nghiêm túc, khách quan và toàn diện. Các quy định chỉ thực sự có giá trị khi phản ánh đúng yêu cầu của thực tiễn công vụ, nhận diện đúng những bất cập đang tồn tại và dự báo được những vấn đề mới đặt ra trong bối cảnh phát triển hiện nay. Vì vậy, cần chú trọng khảo sát, đánh giá việc thực hiện các quy định hiện hành, xác định rõ những khoảng trống pháp lý, những điểm nghẽn trong tổ chức thực hiện và những nội dung cần tiếp tục hoàn thiện để bảo đảm tính phù hợp, khả thi của các quy định được ban hành.

Ngoài ra, cần bảo đảm các điều kiện về tổ chức thực hiện, nguồn lực và năng lực đội ngũ tham gia xây dựng, tổ chức thực hiện, kiểm tra, thanh tra và giám sát việc thực hiện ĐĐCV. Hoàn thiện khuôn khổ pháp lý không chỉ là vấn đề xây dựng văn bản mà còn là vấn đề bảo đảm cho các quy định đó đi vào cuộc sống. Do đó, cần có đội ngũ đủ năng lực chuyên môn, có cơ chế phối hợp rõ ràng, có điều kiện phục vụ công tác rà soát, phổ biến, hướng dẫn thực hiện, sơ kết, tổng kết và xử lý các vấn đề phát sinh trong quá trình áp dụng.

Tóm lại, hoàn thiện thể chế pháp luật, quy tắc ứng xử và chuẩn mực đạo đức công vụ là giải pháp có ý nghĩa then chốt trong xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức ở Việt Nam hiện nay. Giải pháp này góp phần chuyển hóa các giá trị

đạo đức công vụ thành khuôn khổ pháp lý, quy tắc hành vi và tiêu chí đánh giá cụ thể; qua đó khắc phục khoảng cách giữa yêu cầu đạo đức và cơ chế thực hiện, giữa chuẩn mực được xác lập và hành vi được kiểm soát trong thực tiễn. Chỉ khi thể chế pháp luật được hoàn thiện đồng bộ, quy tắc ứng xử được cụ thể hóa, chuẩn mực đạo đức được cập nhật phù hợp và cơ chế bảo đảm thực hiện đủ chặt chẽ, đạo đức công vụ mới thực sự trở thành lực lượng điều chỉnh hành vi công vụ, góp phần xây dựng nền công vụ liêm chính, chuyên nghiệp, hiện đại và phục vụ Nhân dân.

4.2.3. Đổi mới, nâng cao chất lượng giáo dục, bồi dưỡng đạo đức công vụ gắn với học tập và thực hành tư tưởng, đạo đức, phương pháp, phong cách Hồ Chí Minh

Giáo dục, bồi dưỡng đạo đức công vụ là một trong những phương thức cơ bản nhằm hình thành, củng cố và phát triển các giá trị, chuẩn mực đạo đức trong đội ngũ CBCC. Thông qua quá trình giáo dục, bồi dưỡng, các giá trị và chuẩn mực đạo đức công vụ từng bước được chuyển hóa thành nhận thức, thái độ, động cơ và hành vi của mỗi CBCC, góp phần bảo đảm việc thực thi công vụ đúng pháp luật, có trách nhiệm và tận tụy phục vụ Nhân dân. Trong bối cảnh xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, đẩy mạnh cải cách hành chính và chuyển đổi số, yêu cầu đối với đạo đức công vụ ngày càng toàn diện, không chỉ thể hiện ở phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống mà còn ở năng lực thực thi công vụ, tinh thần trách nhiệm, tính chuyên nghiệp và khả năng thích ứng với những biến đổi của môi trường công vụ.

Vì vậy, đổi mới, nâng cao chất lượng giáo dục, bồi dưỡng đạo đức công vụ cần được tiến hành thường xuyên, có hệ thống, gắn với yêu cầu thực tiễn của hoạt động công vụ và quá trình tự tu dưỡng của mỗi CBCC. Đặc biệt, cần đặt việc giáo dục, bồi dưỡng đạo đức công vụ trong mối quan hệ chặt chẽ với học tập và thực hành tư tưởng, đạo đức, phương pháp, phong cách Hồ Chí Minh, qua đó góp phần xây dựng đội ngũ CBCC có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức trong sáng, năng lực chuyên môn, tinh thần trách nhiệm và ý thức phục vụ Nhân dân.

Thứ nhất, đổi mới nội dung giáo dục, bồi dưỡng đạo đức công vụ theo hướng toàn diện, thiết thực, gắn với yêu cầu thực thi công vụ và học tập, thực hành tư tưởng, đạo đức, phương pháp, phong cách Hồ Chí Minh.

Nội dung giáo dục, bồi dưỡng đạo đức công vụ cần xuất phát từ hệ thống giá trị, nguyên tắc và chuẩn mực đạo đức công vụ, đồng thời đáp ứng yêu cầu xây dựng

đội ngũ CBCC trong tình hình mới. Trọng tâm là giáo dục lòng trung thành với Tổ quốc, với Đảng, Nhà nước và Nhân dân; ý thức trách nhiệm, tận tụy phục vụ Nhân dân; thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; tinh thần khách quan, công tâm, minh bạch; ý thức chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính; thái độ tôn trọng, lắng nghe và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của công dân. Các nội dung này cần được cụ thể hóa thành những yêu cầu về nhận thức, thái độ và hành vi phù hợp với từng vị trí việc làm, lĩnh vực công tác và trách nhiệm được giao.

Việc giáo dục, bồi dưỡng đạo đức công vụ cần gắn chặt với học tập và thực hành tư tưởng, đạo đức, phương pháp, phong cách Hồ Chí Minh. Trong đó, tư tưởng Hồ Chí Minh về Nhà nước của Nhân dân, do Nhân dân, vì Nhân dân và quan điểm lấy dân làm gốc là cơ sở định hướng nhận thức về mục đích, bản chất của công vụ. Đạo đức Hồ Chí Minh, đặc biệt là những chuẩn mực cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư, là nền tảng để CBCC tự soi, tự sửa, rèn luyện phẩm chất và xây dựng động cơ thực thi công vụ đúng đắn. Phương pháp Hồ Chí Minh, với yêu cầu gắn lý luận với thực tiễn, nói đi đôi với làm, phát huy dân chủ, tôn trọng Nhân dân và giải quyết công việc trên cơ sở nghiên cứu thực tiễn, cần được vận dụng trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Phong cách Hồ Chí Minh, nhất là phong cách làm việc khoa học, sâu sát, dân chủ, nêu gương và gần gũi Nhân dân, cần trở thành định hướng để CBCC hoàn thiện phương pháp làm việc và cách thức ứng xử trong công vụ.

Bên cạnh việc củng cố các chuẩn mực đạo đức cơ bản, nội dung giáo dục, bồi dưỡng cần chú trọng những yêu cầu mới của nền công vụ hiện đại như tinh thần chuyên nghiệp, ý thức đổi mới sáng tạo, khả năng phối hợp, trách nhiệm giải trình và thái độ chủ động trong giải quyết công việc. CBCC cần nhận thức rõ rằng đạo đức công vụ không chỉ được thể hiện qua việc chấp hành quy định, mà còn thông qua chất lượng, tiến độ và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ; sự công tâm trong tham mưu, quyết định; tinh thần trách nhiệm trước tổ chức và Nhân dân; khả năng tiếp nhận, xử lý phản ánh, kiến nghị của công dân.

Đặc biệt, trong điều kiện chuyển đổi số, nội dung giáo dục, bồi dưỡng đạo đức công vụ cần bổ sung những yêu cầu về đạo đức số và đạo đức trong sử dụng trí tuệ nhân tạo (AI). CBCC cần được trang bị nhận thức về trách nhiệm bảo vệ dữ liệu

cá nhân, bảo đảm an toàn thông tin, tôn trọng quyền riêng tư, sử dụng dữ liệu đúng mục đích và tuân thủ các quy định của pháp luật. Đồng thời, cần hình thành ý thức thận trọng, khách quan và có trách nhiệm khi sử dụng AI trong xử lý thông tin, tham mưu, soạn thảo văn bản hoặc hỗ trợ giải quyết công việc. Việc sử dụng AI phải đặt dưới sự kiểm tra, giám sát và chịu trách nhiệm của con người. CBCC cần kiểm chứng thông tin, đánh giá tính chính xác, phù hợp và khả năng phát sinh thiên lệch của kết quả do AI cung cấp trước khi sử dụng. Những quyết định liên quan đến quyền, lợi ích hợp pháp của tổ chức, cá nhân phải được xem xét trên cơ sở pháp luật, thực tiễn và trách nhiệm của người có thẩm quyền. Qua đó, các yêu cầu về đạo đức số và đạo đức AI góp phần cụ thể hóa những chuẩn mực đạo đức công vụ trong môi trường công vụ mới.

Thứ hai, đổi mới phương thức giáo dục, bồi dưỡng đạo đức công vụ theo hướng thiết thực, linh hoạt, tăng cường gắn kết giữa lý luận với thực tiễn và giữa giáo dục với tự tu dưỡng của CBCC.

Đổi mới phương thức giáo dục, bồi dưỡng cần khắc phục tình trạng nặng về truyền đạt lý thuyết, thiếu gắn kết với tình huống thực tiễn và chưa chú trọng đúng mức đến sự chuyển biến trong hành vi công vụ. Cần kết hợp giữa học tập tập trung, bồi dưỡng theo chuyên đề, sinh hoạt chính trị, sinh hoạt cơ quan, trao đổi kinh nghiệm và tự học, tự nghiên cứu. Việc lựa chọn phương thức cần căn cứ vào đặc điểm của từng nhóm CBCC, yêu cầu của vị trí việc làm và những vấn đề đạo đức công vụ đặt ra trong thực tiễn.

Một trong những phương thức cần được chú trọng là tăng cường giáo dục thông qua tình huống thực tiễn. Các cơ quan, đơn vị cần lựa chọn những tình huống điển hình trong quá trình thực thi công vụ như giải quyết thủ tục hành chính, tiếp công dân, xử lý phản ánh, kiến nghị, tham mưu chính sách, quản lý tài chính công, sử dụng tài sản công và phối hợp giữa các cơ quan. Trên cơ sở đó, tổ chức thảo luận, phân tích những vấn đề về trách nhiệm, động cơ, cách ứng xử và hệ quả của hành vi công vụ, làm rõ cách thức vận dụng các chuẩn mực đạo đức trong từng tình huống cụ thể. Phương thức này giúp CBCC không chỉ nắm vững các nguyên tắc đạo đức mà còn nâng cao khả năng nhận diện, xử lý những vấn đề đạo đức phát sinh trong thực tiễn.

Việc học tập và thực hành tư tưởng, đạo đức, phương pháp, phong cách Hồ Chí Minh cần được triển khai theo hướng gắn với nhiệm vụ chính trị và công việc thường xuyên của từng cơ quan, đơn vị, từng CBCC. Cần chú trọng xây dựng kế hoạch tu dưỡng, rèn luyện gắn với chức trách, nhiệm vụ được giao. Mỗi CBCC cần xác định những nội dung cụ thể để tự soi, tự sửa, khắc phục hạn chế trong tác phong, thái độ và trách nhiệm công vụ. Kết quả thực hiện cần được xem xét trong sinh hoạt chi bộ, đánh giá CBCC và quá trình thực hiện nhiệm vụ, bảo đảm việc học tập và thực hành có mục tiêu, nội dung và chuyển biến cụ thể.

Cùng với đó, cần phát huy vai trò nêu gương của người đứng đầu và đội ngũ CBCC giữ vị trí lãnh đạo, quản lý. Người đứng đầu phải gương mẫu trong thực hiện chuẩn mực đạo đức công vụ, chấp hành kỷ luật, kỷ cương, giải quyết công việc và ứng xử với Nhân dân. Sự thống nhất giữa lời nói và hành động của người đứng đầu có ý nghĩa quan trọng đối với việc hình thành môi trường đạo đức tích cực trong cơ quan, đơn vị. Đồng thời, cần khuyến khích CBCC chia sẻ kinh nghiệm, cách làm hiệu quả và những vấn đề đạo đức phát sinh trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, qua đó tạo điều kiện để hoạt động giáo dục, bồi dưỡng gắn với nhu cầu thực tiễn.

Trong bối cảnh chuyển đổi số, cần phát huy hiệu quả các nền tảng học tập trực tuyến, hệ thống quản lý đào tạo và tài liệu số để mở rộng khả năng tiếp cận nội dung giáo dục, bồi dưỡng. Các cơ quan, đơn vị có thể xây dựng chuyên đề trực tuyến, tình huống tương tác và tài liệu hướng dẫn về đạo đức công vụ. Đối với đạo đức số và đạo đức AI, cần xây dựng các tình huống liên quan đến bảo vệ dữ liệu, kiểm chứng thông tin, sử dụng công cụ AI trong công việc và trách nhiệm khi phát hiện sai sót. Tuy nhiên, ứng dụng công nghệ cần kết hợp với trao đổi trực tiếp, hướng dẫn thực hành và đánh giá hành vi, tránh đồng nhất việc hoàn thành khóa học trực tuyến với sự chuyển biến thực chất về đạo đức công vụ.

Đồng thời, cần gắn giáo dục, bồi dưỡng với quá trình tự tu dưỡng, rèn luyện của mỗi CBCC. Đạo đức công vụ được hình thành và phát triển không chỉ thông qua tác động từ tổ chức mà còn thông qua sự tự giác nhận thức, tự điều chỉnh và thực hành thường xuyên của chủ thể. Vì vậy, mỗi CBCC cần chủ động học tập, cập nhật kiến thức, rèn luyện bản lĩnh, nâng cao năng lực chuyên môn và xây dựng thói quen tự đánh giá hành vi công vụ. Việc tự tu dưỡng phải được thể hiện qua những

hành động cụ thể như giữ gìn thái độ đúng mực khi tiếp xúc với công dân, giải quyết công việc khách quan, không lợi dụng chức vụ, quyền hạn vì lợi ích cá nhân, thực hiện đúng quy trình và chịu trách nhiệm về nhiệm vụ được giao.

Thứ ba, nâng cao trách nhiệm của các chủ thể, bảo đảm điều kiện và tăng cường kiểm tra, đánh giá kết quả giáo dục, bồi dưỡng đạo đức công vụ.

Nâng cao chất lượng giáo dục, bồi dưỡng đạo đức công vụ đòi hỏi sự tham gia đồng bộ, có trách nhiệm của các chủ thể trong hệ thống chính trị và đời sống xã hội. Các cấp ủy, tổ chức Đảng cần tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo, xác định giáo dục, bồi dưỡng đạo đức công vụ là nhiệm vụ thường xuyên, gắn với công tác xây dựng Đảng, xây dựng đội ngũ CBCC và thực hiện nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị. Cần đưa nội dung giáo dục, bồi dưỡng vào chương trình, kế hoạch công tác, đồng thời thường xuyên kiểm tra việc tổ chức thực hiện.

Các cơ quan nhà nước, nhất là cơ quan trực tiếp quản lý, sử dụng CBCC, cần chủ động xác định nhu cầu bồi dưỡng, xây dựng nội dung phù hợp với từng nhóm đối tượng và vị trí việc làm. Người đứng đầu có trách nhiệm tổ chức thực hiện, tạo môi trường để CBCC rèn luyện, thực hành chuẩn mực đạo đức công vụ và kịp thời phát hiện, chấn chỉnh những biểu hiện lệch chuẩn. Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cần đổi mới chương trình, phương pháp giảng dạy, tăng cường nội dung gắn với thực tiễn công vụ và cập nhật những yêu cầu mới về chuyển đổi số, đạo đức số, sử dụng AI có trách nhiệm. Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội, cơ quan truyền thông và Nhân dân cần phát huy vai trò tuyên truyền, giám sát, phản ánh, góp phần hình thành môi trường xã hội đề cao đạo đức công vụ và trách nhiệm phục vụ Nhân dân.

Để thực hiện tốt giải pháp này cần bảo đảm sự lãnh đạo, chỉ đạo thống nhất của các cấp ủy, tổ chức Đảng và sự quản lý của Nhà nước; tiếp tục hoàn thiện hệ thống thể chế, quy định và chương trình giáo dục, bồi dưỡng đạo đức công vụ phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Đồng thời, cần quan tâm xây dựng đội ngũ giảng viên, báo cáo viên có phẩm chất, năng lực và kinh nghiệm thực tiễn; bảo đảm kinh phí, cơ sở vật chất và hạ tầng công nghệ phục vụ hoạt động giáo dục, bồi dưỡng. Cùng với đó, cần xây dựng môi trường công vụ dân chủ, kỷ cương, trách nhiệm, đề cao

vai trò nêu gương của người đứng đầu và tăng cường sự phối hợp giữa các chủ thể, phát huy vai trò giám sát của Nhân dân.

Bên cạnh việc bảo đảm các điều kiện trên, cần tăng cường kiểm tra, đánh giá kết quả giáo dục, bồi dưỡng theo hướng chú trọng chất lượng và hiệu quả thực tế. Việc đánh giá không nên chỉ dựa vào số lượng khóa học, tỷ lệ tham gia hoặc kết quả kiểm tra kiến thức, mà cần xem xét sự chuyển biến trong nhận thức, thái độ và hành vi thực thi công vụ. Các tiêu chí đánh giá cần gắn với việc chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính; tinh thần trách nhiệm; thái độ phục vụ Nhân dân; tính công khai, minh bạch; chất lượng và tiến độ giải quyết công việc; khả năng phối hợp và trách nhiệm giải trình. Đồng thời, cần chú trọng phản hồi của người dân, tổ chức và đồng nghiệp, bảo đảm việc đánh giá khách quan, thực chất, phù hợp với đặc điểm của từng vị trí việc làm. Đối với môi trường công vụ số, cần chú ý đến trách nhiệm bảo vệ dữ liệu, tuân thủ quy định về an toàn thông tin và kiểm chứng kết quả do AI hỗ trợ. Kết quả đánh giá cần được sử dụng làm căn cứ điều chỉnh chương trình bồi dưỡng, xác định nhu cầu phát triển năng lực, đồng thời phục vụ công tác quản lý, sử dụng và đánh giá CBCC.

Như vậy, đổi mới, nâng cao chất lượng giáo dục, bồi dưỡng đạo đức công vụ gắn với học tập và thực hành tư tưởng, đạo đức, phương pháp, phong cách Hồ Chí Minh là giải pháp có ý nghĩa nền tảng trong xây dựng đạo đức công vụ của CBCC ở Việt Nam hiện nay. Giải pháp này góp phần củng cố nền tảng tư tưởng, đạo đức, nâng cao nhận thức và trách nhiệm của CBCC, đồng thời thúc đẩy sự chuyển hóa các giá trị, chuẩn mực đạo đức thành hành vi thực tiễn trong quá trình thực thi công vụ. Việc bổ sung những yêu cầu về đạo đức số và đạo đức trong sử dụng AI cũng góp phần bảo đảm tính thích ứng của đạo đức công vụ trước những biến đổi của môi trường công vụ hiện đại, qua đó hướng tới xây dựng đội ngũ CBCC có phẩm chất, năng lực, trách nhiệm và tinh thần 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

Phát huy tinh thần tự giác, tích cực trong tu dưỡng, rèn luyện ĐĐCV của CBCC là cần thiết vì ĐĐCV, xét đến cùng, không thể bền vững nếu chỉ dựa vào sự tác động từ bên ngoài, mà phải được chuyển hóa thành nhu cầu tự thân, thành ý

thức trách nhiệm và thành động lực tự hoàn thiện của mỗi CBCC. Trong điều kiện quản lý công chức theo vị trí việc làm, gắn với kết quả, sản phẩm công việc theo Luật CBCC năm 2025, đồng thời đặt trong bối cảnh chuyển đổi số và vận hành mô hình chính quyền địa phương 2 cấp từ ngày 1 tháng 7 năm 2025, yêu cầu về tính chủ động, ý thức tự học hỏi, tự điều chỉnh và tự chịu trách nhiệm của đội ngũ CBCC càng trở nên rõ hơn. Nếu thiếu động lực tu dưỡng từ bên trong, rất dễ xuất hiện tình trạng học tập đối phó, rèn luyện hình thức, làm việc cầm chừng hoặc né tránh trách nhiệm trong thực thi công vụ.

Thứ nhất, cần làm cho CBCC nhận thức rõ tự tu dưỡng, tự rèn luyện ĐĐCV không phải là yêu cầu mang tính khuyến khích, mà là trách nhiệm gắn với tư cách công vụ của mỗi cá nhân.

Muốn phát huy tinh thần tự giác, trước hết phải làm rõ rằng ĐĐCV không chỉ là chuẩn mực mà tổ chức yêu cầu, mà còn là tiêu chí phản ánh phẩm chất nghề nghiệp, danh dự công vụ và trách nhiệm của mỗi CBCC trước Nhà nước và Nhân dân. Khi tự tu dưỡng chỉ được nhìn như một hoạt động phụ trợ, làm thêm hoặc thực hiện để đối phó với đánh giá cuối năm, thì rất khó hình thành động lực nội sinh. Vì vậy, cần hướng nhận thức của CBCC tới chỗ thấy rõ rằng tự học tập, tự rèn luyện, tự soi, tự sửa là bộ phận không tách rời của quá trình thực thi công vụ, của việc giữ gìn uy tín cá nhân và của trách nhiệm đối với kết quả hoạt động của cơ quan, đơn vị. Trên phương diện này, việc tu dưỡng ĐĐCV không chỉ giúp mỗi người tránh sai phạm, mà còn giúp họ hình thành bản lĩnh nghề nghiệp, khả năng tự kiểm soát hành vi và sức đề kháng trước những tác động tiêu cực của môi trường công vụ.

Từ nhận thức đó, nội dung tự tu dưỡng, tự rèn luyện cần được định hướng theo ba phương diện cơ bản là nhận thức, thái độ và hành vi. Về nhận thức, CBCC phải thường xuyên tự bồi dưỡng sự hiểu biết về trách nhiệm công vụ, về các giá trị cốt lõi của ĐĐCV như trách nhiệm, liêm chính, công tâm, khách quan, kỷ luật, tinh thần phục vụ Nhân dân và trách nhiệm giải trình. Quyết định số 1847/QĐ-TTg ngày 27 tháng 12 năm 2018 phê duyệt Đề án Văn hóa công vụ đã xác định những chuẩn mực cơ bản như tinh thần, thái độ làm việc tận tụy, chuẩn mực giao tiếp, ứng xử và chuẩn mực về đạo đức, lối sống của CBCC, viên chức, qua đó tạo một điểm tựa quan trọng cho việc tự soi chiếu và tự hoàn thiện của mỗi cá nhân trong khu vực công.

Về thái độ, cần khơi dậy ở CBCC lòng tự trọng nghề nghiệp, ý thức danh dự công vụ, tinh thần cầu thị, thái độ cầu tiến và trách nhiệm với chính sự hoàn thiện của bản thân. ĐĐCV chỉ thực sự được củng cố khi mỗi người không coi việc rèn luyện là áp lực bên ngoài, mà xem đó là nhu cầu phát triển nghề nghiệp và phát triển nhân cách công vụ của chính mình. Về hành vi, cần hướng tới hình thành những thói quen nghề nghiệp tích cực như làm việc đúng hạn, đúng thẩm quyền, chủ động phối hợp, không né tránh trách nhiệm, không lợi dụng vị trí công tác để vụ lợi, không ứng xử tùy tiện với người dân, đồng nghiệp và tổ chức. Chỉ khi quá trình tự rèn luyện đi đủ cả ba phương diện ấy, tinh thần tự giác mới không dừng ở ý thức, mà từng bước trở thành nếp hành xử ổn định trong công vụ.

Thứ hai, cần tạo cơ chế và môi trường để CBCC thực sự chủ động trong tự học tập, tự soi, tự sửa và tự hoàn thiện.

Tinh thần tự giác không thể phát huy chỉ bằng lời kêu gọi, mà phải được đặt trong một môi trường làm việc biết khuyến khích sự tự rèn luyện và biết tôn trọng những nỗ lực hoàn thiện từ bên trong của mỗi người. Vì vậy, cần hướng tới việc để mỗi CBCC chủ động xây dựng kế hoạch tự tu dưỡng, tự rèn luyện hằng năm gắn với vị trí việc làm, nhiệm vụ được giao và những yêu cầu cụ thể của cơ quan, đơn vị. Kế hoạch này không nhất thiết phải cầu kỳ về hình thức, nhưng cần làm rõ những nội dung mỗi cá nhân cần rèn luyện thêm, những hạn chế cần khắc phục, những mục tiêu tự hoàn thiện cần đạt được và cách thức tự kiểm tra quá trình thực hiện. Cách làm này sẽ giúp quá trình tu dưỡng không diễn ra một cách chung chung, mà có định hướng, có điểm tựa và có tính liên tục.

Cùng với đó, cần khuyến khích các hình thức tự soi, tự sửa trong quá trình công tác, nhất là thông qua tự đánh giá, tự liên hệ với chuẩn mực ĐĐCV và tự đối chiếu với phản hồi từ thực tiễn. Trong môi trường hành chính hiện đại, tự rèn luyện không thể chỉ hiểu là học thêm tài liệu hay tham gia các lớp bồi dưỡng, mà còn bao gồm khả năng tự nhìn lại thái độ phục vụ, cách ứng xử, mức độ trách nhiệm, sự chủ động trong công việc, khả năng giữ mình trước những tình huống phức tạp và bản lĩnh xử lý các quan hệ công - tư. Đặc biệt, trong điều kiện chuyển đổi số và vận hành mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, CBCC, nhất là ở cấp xã, phải đối diện với yêu cầu cao hơn về chủ động tiếp cận công nghệ, tự nâng cao năng lực thích

ứng, tự chịu trách nhiệm trong thực hiện phân cấp, phân quyền, giải quyết công việc nhanh hơn, gần dân hơn và minh bạch hơn. Chính vì vậy, quá trình tự tu dưỡng hiện nay phải bao gồm cả việc tự rèn luyện bản lĩnh nghề nghiệp trong môi trường số, tự nâng cao ý thức đạo đức trong sử dụng dữ liệu, xử lý hồ sơ điện tử và giao tiếp hành chính trên nền tảng số.

Bên cạnh nỗ lực cá nhân, môi trường cơ quan, đơn vị cũng cần được tổ chức theo hướng thúc đẩy tinh thần tự giác, thay vì triệt tiêu nó. Một môi trường nặng mệnh lệnh, nể nang, né tránh, thiếu phản hồi hoặc thiếu công bằng rất khó làm nảy sinh động lực tự rèn luyện. Ngược lại, nếu cơ quan duy trì được bầu không khí làm việc dân chủ, kỷ cương, thẳng thắn, có phê bình và tự phê bình thực chất, có đề cao trách nhiệm cá nhân và có văn hóa nêu gương, thì CBCC sẽ có điều kiện thuận lợi hơn để tự soi, tự sửa và tự hoàn thiện. Trên phương diện này, vai trò của người đứng đầu rất quan trọng. Người đứng đầu không thể thay thế quá trình tự tu dưỡng của cấp dưới, nhưng có thể tạo hoặc làm suy giảm động lực tự rèn luyện của họ thông qua cách lãnh đạo, cách đánh giá, cách nêu gương và cách ứng xử với sai sót, khuyết điểm trong cơ quan.

Thứ ba, cần gắn việc tự tu dưỡng, tự rèn luyện ĐĐCV với đánh giá công vụ, động lực phát triển nghề nghiệp và trách nhiệm cá nhân trong thực thi nhiệm vụ.

Tự giác chỉ có thể trở thành động lực bền vững khi nó được đặt trong mối liên hệ rõ ràng với trách nhiệm, với kết quả công vụ và với quá trình phát triển nghề nghiệp của CBCC. Vì vậy, cần từng bước gắn kết quả tự tu dưỡng, tự rèn luyện với đánh giá công chức theo vị trí việc làm, với bình xét thi đua, quy hoạch, sử dụng, đào tạo và bổ nhiệm CBCC. Điều này không có nghĩa là biến việc tu dưỡng thành một thủ tục hình thức mới, mà là làm cho mỗi người thấy rằng ý thức tự rèn luyện không tách rời chất lượng thực thi công vụ và cũng không đứng ngoài quá trình đánh giá, sử dụng nhân sự trong khu vực công. Luật CBCC năm 2025 nhấn mạnh quản lý theo vị trí việc làm, lấy kết quả, sản phẩm công việc và yêu cầu của vị trí làm căn cứ cho tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đào tạo, quy hoạch và bổ nhiệm; đây là cơ sở quan trọng để gắn yêu cầu tự hoàn thiện với trách nhiệm nghề nghiệp và sự phát triển của mỗi công chức trong hệ thống.

Theo hướng đó, cần khuyến khích mỗi cơ quan, đơn vị cụ thể hóa các biểu hiện của tinh thần tự giác trong rèn luyện ĐĐCV thành những dấu hiệu có thể quan

sát, đánh giá được, như mức độ chủ động trong thực hiện nhiệm vụ, tinh thần tự học hỏi, thái độ tiếp thu phê bình, khả năng tự nhận diện hạn chế và khắc phục khuyết điểm, ý thức tuân thủ chuẩn mực đạo đức trong những tình huống không có giám sát trực tiếp. Việc đánh giá không nên làm theo lối cơ học hoặc hình thức, nhưng cũng không nên bỏ ngỏ ở mức định tính quá chung chung. Quan trọng hơn, phải làm cho CBCC thấy rằng quá trình tự tu dưỡng của họ có ý nghĩa thực tế đối với uy tín cá nhân, đối với sự ghi nhận của tổ chức và đối với cơ hội phát triển nghề nghiệp trong khu vực công.

Một phương diện khác cần được chú ý là vai trò động viên, khích lệ và biểu dương đúng mức đối với những cá nhân có ý thức tự rèn luyện tốt. Tự giác khác với cưỡng chế ở chỗ nó cần được nuôi dưỡng bởi sự ghi nhận và môi trường khích lệ tích cực. Vì vậy, cùng với kiểm điểm, nhắc nhở và xem xét trách nhiệm đối với những trường hợp thiếu ý thức tu dưỡng, cơ quan, đơn vị cũng cần coi trọng việc phát hiện, biểu dương và lan tỏa những tấm gương công chức chủ động học tập, nghiêm túc tự rèn luyện, có tiến bộ rõ về trách nhiệm nghề nghiệp, thái độ phục vụ và hành vi công vụ. Sự ghi nhận đúng lúc sẽ giúp làm mạnh thêm động lực tự hoàn thiện và tạo ra hiệu ứng lan tỏa tích cực trong tập thể.

Để giải pháp này phát huy hiệu quả, trước hết cần có sự thống nhất trong nhận thức của các chủ thể lãnh đạo, quản lý và sử dụng CBCC về vai trò của tự tu dưỡng, tự rèn luyện đối với xây dựng ĐĐCV. Nếu công tác này chỉ được nhìn nhận như vấn đề đạo đức cá nhân thuần túy, không gắn với chất lượng công vụ và trách nhiệm của tổ chức, thì rất dễ bị xem nhẹ hoặc làm hình thức. Một điều kiện quan trọng khác là phải xây dựng được môi trường công vụ dân chủ, công bằng, có văn hóa phê bình và tự phê bình, có đề cao trách nhiệm cá nhân và có sự nêu gương thực chất của người đứng đầu. Thiếu môi trường như vậy, rất khó đòi hỏi CBCC kiên trì với quá trình tự rèn luyện.

Bên cạnh đó, cần tiếp tục hoàn thiện cơ chế đánh giá, sử dụng CBCC theo hướng coi trọng hơn ý thức tự học tập, tự rèn luyện và tự chịu trách nhiệm. Điều này cần được thực hiện đồng bộ với chuyển đổi phương thức quản lý công chức theo vị trí việc làm mà Luật Cán bộ, công chức năm 2025 đã xác lập. Đồng thời, trong bối cảnh chính quyền địa phương 2 cấp và chuyển đổi số đang được triển khai sâu rộng, cần có các điều kiện hỗ trợ phù hợp để CBCC có cơ hội tự nâng cao năng

lực, tự thích ứng với yêu cầu mới của công vụ, thay vì bị đặt trong tình trạng thay đổi nhanh nhưng thiếu hỗ trợ và thiếu định hướng.

Như vậy, phát huy tinh thần tự giác, tích cực trong tu dưỡng, rèn luyện ĐĐCV của CBCC là giải pháp có ý nghĩa trực tiếp trong việc xây dựng động lực nội sinh của ĐĐCV. Giải pháp này không thay thế vai trò của giáo dục, thanh tra, kiểm tra hay hoàn thiện thể chế, nhưng giữ vai trò đặc biệt quan trọng ở chỗ làm cho ĐĐCV từ yêu cầu bên ngoài dần trở thành ý thức bên trong, thành trách nhiệm tự thân và thành động lực tự hoàn thiện của mỗi CBCC. Khi tinh thần tự giác được khơi dậy và duy trì một cách thực chất, ĐĐCV mới có nền tảng vững chắc để được thực hiện bền vững trong đời sống công vụ.

4.2.5. Tăng cường kiểm tra, giám sát, xử lý nghiêm các vi phạm đạo đức công vụ và phát huy vai trò của nhân dân trong xây dựng, thực hiện đạo đức công vụ của cán bộ, công chức

ĐĐCV của CBCC không chỉ được hình thành thông qua quá trình giáo dục, tự giáo dục và rèn luyện của mỗi cá nhân, mà còn chịu sự tác động, điều chỉnh của hệ thống thể chế, cơ chế kiểm soát quyền lực và môi trường xã hội. Trong quá trình thực thi công vụ, các giá trị, nguyên tắc và chuẩn mực ĐĐCV chỉ thực sự phát huy tác dụng khi được cụ thể hóa thành những yêu cầu có tính ràng buộc, được kiểm tra, giám sát thường xuyên và bảo đảm thực hiện bằng cơ chế xử lý vi phạm nghiêm minh. Nếu thiếu những cơ chế này, các chuẩn mực đạo đức dễ dừng lại ở yêu cầu mang tính định hướng, chưa chuyển hóa đầy đủ thành nhận thức, thái độ và hành vi thực tế của CBCC. Vì vậy, tăng cường kiểm tra, giám sát và xử lý nghiêm các vi phạm ĐĐCV là yêu cầu trực tiếp nhằm duy trì kỷ luật, kỷ cương hành chính, phòng ngừa những biểu hiện lệch chuẩn và nâng cao hiệu quả xây dựng ĐĐCV.

Mặt khác, xây dựng ĐĐCV không phải là quá trình khép kín trong nội bộ các cơ quan nhà nước mà cần được đặt trong mối quan hệ với Nhân dân và đời sống xã hội. Với tư cách là chủ thể của quyền lực nhà nước, đồng thời là đối tượng trực tiếp thụ hưởng kết quả hoạt động công vụ, Nhân dân có vai trò quan trọng trong kiểm nghiệm, đánh giá và thúc đẩy việc thực hiện các chuẩn mực ĐĐCV. Đại hội XIII của Đảng xác định: “Thực hiện tốt, có hiệu quả phương châm ‘Dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra, dân giám sát, dân thụ hưởng’” [64, tr.173]. Phương

châm này khẳng định vị trí, vai trò chủ thể của Nhân dân, đồng thời đặt ra yêu cầu phát huy quyền làm chủ của Nhân dân trong quá trình xây dựng và thực hiện ĐĐCV.

Từ đó, tăng cường kiểm tra, giám sát, xử lý nghiêm các vi phạm ĐĐCV cần được thực hiện đồng bộ với việc phát huy vai trò của Nhân dân trong xây dựng, thực hiện ĐĐCV của CBCC. Hai phương diện này có mối quan hệ chặt chẽ, bổ sung cho nhau: kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm tạo cơ chế bảo đảm các chuẩn mực được thực hiện nghiêm túc, trong khi sự tham gia của Nhân dân góp phần kiểm nghiệm, hoàn thiện và thúc đẩy việc thực hiện các chuẩn mực trong thực tiễn. Để giải pháp phát huy hiệu quả, cần tập trung thực hiện những nội dung sau:

Thứ nhất, tăng cường kiểm tra, giám sát việc xây dựng và thực hiện các chuẩn mực đạo đức công vụ của cán bộ, công chức.

Kiểm tra, giám sát là phương thức quan trọng nhằm bảo đảm các giá trị, nguyên tắc và chuẩn mực ĐĐCV được cụ thể hóa và thực hiện thống nhất trong hoạt động công vụ. Hoạt động này không chỉ tập trung vào việc xem xét tính hợp pháp của quyết định hành chính, kết quả thực hiện nhiệm vụ và việc chấp hành các quy định của pháp luật, mà còn phải chú trọng đến thái độ phục vụ, tinh thần trách nhiệm, tính liêm chính, việc thực hiện quy tắc ứng xử và trách nhiệm giải trình của CBCC. Qua đó, kiểm tra, giám sát góp phần nhận diện những biểu hiện lệch chuẩn, kịp thời chấn chỉnh hành vi và nâng cao ý thức tự giác thực hiện các chuẩn mực ĐĐCV.

Trước hết, cần xác định rõ nội dung, đối tượng, phương thức và trách nhiệm của các chủ thể trong kiểm tra, giám sát ĐĐCV. Nội dung kiểm tra, giám sát cần tập trung vào việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ đúng thẩm quyền, đúng thời hạn; chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính; thực hiện các chuẩn mực giao tiếp, ứng xử; bảo đảm tính công khai, minh bạch, liêm chính và trách nhiệm giải trình trong thực thi công vụ. Đặc biệt, cần chú trọng những lĩnh vực, vị trí công tác có nguy cơ phát sinh vi phạm cao, những khâu trực tiếp giải quyết công việc của người dân và doanh nghiệp, cũng như những lĩnh vực liên quan trực tiếp đến quyền, lợi ích hợp pháp của tổ chức, cá nhân.

Cùng với việc xác định rõ nội dung, cần đổi mới phương thức kiểm tra, giám sát theo hướng thường xuyên, có trọng tâm, trọng điểm và gắn với đặc điểm của từng cơ quan, đơn vị, vị trí công tác. Cần kết hợp giữa tự kiểm tra trong nội bộ cơ quan, kiểm tra của cấp trên và hoạt động thanh tra, giám sát của các chủ thể có thẩm quyền. Trong đó, đề cao trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong tổ chức thực hiện, phát hiện và chấn chỉnh những biểu hiện lệch chuẩn của CBCC thuộc quyền quản lý. Việc kiểm tra, giám sát cần được tiến hành trên cơ sở các tiêu chí cụ thể, khách quan, có khả năng nhận diện cả những vi phạm rõ ràng và những biểu hiện lệch chuẩn khó nhận biết như chậm trễ, đùn đẩy, né tránh trách nhiệm, ứng xử thiếu chuẩn mực hoặc lợi dụng quy trình công vụ để gây khó khăn cho người dân.

Đồng thời, cần khắc phục tình trạng kiểm tra, giám sát mang tính hình thức, dàn trải, chồng chéo hoặc chỉ tập trung vào những vi phạm đã xảy ra mà chưa chú trọng phòng ngừa. Hoạt động kiểm tra, giám sát phải hướng tới phát hiện sớm những nguy cơ, bất cập trong tổ chức và thực hiện công vụ, qua đó chủ động chấn chỉnh hành vi, hoàn thiện quy trình và nâng cao hiệu quả quản lý. Việc xác định trọng tâm kiểm tra, giám sát cần căn cứ vào tính chất, mức độ rủi ro của lĩnh vực công tác, kết quả thực hiện nhiệm vụ và những dấu hiệu bất thường được phát hiện từ thực tiễn.

Trong bối cảnh chuyển đổi số, cần đẩy mạnh ứng dụng khoa học, công nghệ và khai thác dữ liệu trong kiểm tra, giám sát ĐĐCV. Việc số hóa hồ sơ công vụ, kết quả giải quyết thủ tục hành chính, tình trạng chậm trễ, phản ánh của người dân và kết quả đánh giá CBCC có thể hỗ trợ phát hiện những dấu hiệu bất thường, nhận diện nguy cơ vi phạm và nâng cao tính khách quan trong kiểm soát công vụ. Tuy nhiên, việc sử dụng dữ liệu phải bảo đảm tính chính xác, khách quan, tuân thủ quy định về bảo mật thông tin và không thay thế quá trình xác minh, đánh giá của cơ quan có thẩm quyền. Qua đó, kiểm tra, giám sát không chỉ là phương thức phát hiện, chấn chỉnh những biểu hiện lệch chuẩn mà còn góp phần nâng cao tính chủ động, phòng ngừa và hiệu quả xây dựng ĐĐCV.

Thứ hai, xử lý nghiêm minh, kịp thời các hành vi vi phạm đạo đức công vụ, gắn xử lý vi phạm với phòng ngừa và khắc phục những hạn chế trong thực thi công vụ.

Kiểm tra, giám sát chỉ thực sự phát huy hiệu quả khi gắn với cơ chế xử lý vi phạm nghiêm minh, công bằng và kịp thời. Nếu những hành vi vi phạm ĐĐCV được phát hiện nhưng không được xử lý tương xứng, hoặc việc xử lý còn biểu hiện nể nang, né tránh, thiếu nhất quán, thì hiệu lực của các quy định và chuẩn mực ĐĐCV sẽ bị suy giảm. Vì vậy, cần bảo đảm mọi hành vi vi phạm đều được xem xét trên cơ sở tính chất, mức độ, hậu quả và trách nhiệm của chủ thể, đúng thẩm quyền và quy định pháp luật.

Việc xử lý vi phạm cần hướng tới cả mục tiêu răn đe, phòng ngừa và giáo dục. Đối với những biểu hiện thiếu trách nhiệm, ứng xử không phù hợp, vi phạm quy tắc công vụ hoặc gây phiền hà cho người dân, cần kịp thời chấn chỉnh, yêu cầu khắc phục và xem xét trách nhiệm. Đối với những hành vi vi phạm nghiêm trọng, có tính chất cố ý, lợi dụng chức vụ, quyền hạn để trục lợi hoặc xâm phạm quyền, lợi ích hợp pháp của tổ chức, cá nhân, cần xử lý nghiêm minh theo quy định. Đồng thời, phải xem xét trách nhiệm của người đứng đầu và các chủ thể có liên quan khi buông lỏng quản lý, thiếu kiểm tra, giám sát hoặc không kịp thời phát hiện, xử lý vi phạm.

Bảo đảm tính nghiêm minh trong xử lý vi phạm còn đòi hỏi sự thống nhất giữa quy định và tổ chức thực hiện, giữa phát hiện sai phạm và xác định trách nhiệm, giữa xử lý cá nhân và khắc phục những hạn chế trong cơ chế quản lý. Cần tránh tình trạng xử lý mang tính hình thức, thiếu công bằng hoặc chỉ tập trung vào cá nhân trực tiếp vi phạm mà chưa xem xét đầy đủ trách nhiệm của cơ quan, tổ chức và người đứng đầu. Việc xử lý phải được thực hiện khách quan, đúng người, đúng hành vi, đúng mức độ, đúng thẩm quyền, không có ngoại lệ; đồng thời bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp của CBCC trong quá trình xem xét trách nhiệm.

Cùng với xử lý cá nhân vi phạm, cần chú trọng khắc phục những hạn chế trong cơ chế tổ chức và thực hiện công vụ. Qua kết quả kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm, các cơ quan có thẩm quyền cần nhận diện những bất cập trong quy trình, quy định, cơ chế phối hợp và phương thức quản lý để kịp thời điều chỉnh. Việc theo

dõi thực hiện kết luận, kiến nghị sau kiểm tra, thanh tra phải được tiến hành nghiêm túc, xác định rõ trách nhiệm, thời hạn và kết quả thực hiện. Những hạn chế mang tính hệ thống cần được xem xét, khắc phục đồng bộ, tránh tình trạng chỉ xử lý vụ việc cụ thể mà không giải quyết những nguyên nhân dẫn đến vi phạm.

Như vậy, xử lý nghiêm các vi phạm ĐĐCV không chỉ nhằm xác lập tính răn đe mà còn góp phần củng cố kỷ luật, kỷ cương hành chính, nâng cao ý thức trách nhiệm và thúc đẩy sự tự giác rèn luyện của CBCC. Khi được gắn với phòng ngừa, giáo dục và hoàn thiện cơ chế tổ chức thực hiện công vụ, xử lý vi phạm trở thành một bộ phận quan trọng của quá trình xây dựng ĐĐCV, góp phần bảo đảm sự thống nhất giữa yêu cầu đạo đức và hành vi công vụ trong thực tiễn.

Thứ ba, phát huy vai trò của Nhân dân và các chủ thể xã hội trong xây dựng, thực hiện đạo đức công vụ của cán bộ, công chức.

Phát huy vai trò của Nhân dân trong xây dựng và thực hiện ĐĐCV là yêu cầu có ý nghĩa trực tiếp đối với việc bảo đảm quyền làm chủ của Nhân dân và kiểm soát quyền lực công. Sự tham gia của Nhân dân không chỉ thể hiện ở việc phản ánh, đánh giá hành vi công vụ mà còn ở khả năng đóng góp ý kiến đối với quá trình xác lập, cụ thể hóa và tổ chức thực hiện các chuẩn mực ĐĐCV. Thông qua đó, các chuẩn mực đạo đức được kiểm nghiệm bằng thực tiễn phục vụ, đồng thời phản ánh yêu cầu và nguyện vọng chính đáng của xã hội.

Trước hết, cần hoàn thiện cơ chế để Nhân dân tham gia vào quá trình xây dựng và thực hiện các chuẩn mực ĐĐCV. Việc xây dựng quy tắc ứng xử, tiêu chí đánh giá CBCC và cơ chế thực hiện công vụ cần chú trọng tiếp thu ý kiến của người dân, nhất là những vấn đề liên quan trực tiếp đến quyền, lợi ích hợp pháp và trải nghiệm của người dân trong quan hệ với cơ quan nhà nước. Sự tham gia này góp phần bảo đảm các chuẩn mực ĐĐCV không chỉ xuất phát từ yêu cầu quản lý mà còn gắn với đòi hỏi thực tiễn của đời sống xã hội, qua đó nâng cao tính phù hợp và khả năng thực hiện của các chuẩn mực.

Cùng với đó, cần tạo điều kiện thuận lợi để Nhân dân tham gia đánh giá việc thực hiện ĐĐCV của CBCC thông qua các hình thức phù hợp như tiếp công dân, đối thoại, góp ý, phản ánh, kiến nghị, khảo sát mức độ hài lòng và các kênh tương tác trực tiếp, trực tuyến. Nội dung đánh giá cần tập trung vào thái độ phục vụ, tinh

thần trách nhiệm, tính công khai, minh bạch, việc tuân thủ quy trình và kết quả giải quyết công việc. Kết quả đánh giá của người dân cần được xem là nguồn thông tin quan trọng trong đánh giá CBCC, xem xét trách nhiệm của người đứng đầu và cải tiến hoạt động công vụ. Tuy nhiên, các thông tin phản ánh phải được kiểm chứng, đối chiếu với những căn cứ có liên quan, tránh sử dụng phản ánh đơn lẻ hoặc thông tin chưa được xác minh làm căn cứ duy nhất để kết luận trách nhiệm.

Cần phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội trong tập hợp, phản ánh ý kiến, nguyện vọng của Nhân dân; tham gia giám sát việc thực hiện các chuẩn mực ĐĐCV và kiến nghị khắc phục những hạn chế trong hoạt động công vụ. Hoạt động giám sát cần có trọng tâm, tập trung vào những lĩnh vực có quan hệ trực tiếp với người dân và doanh nghiệp, nhất là những biểu hiện quan liêu, cửa quyền, nhũng nhiễu, thiếu trách nhiệm, né tránh hoặc đùn đẩy trách nhiệm. Đồng thời, cần nâng cao chất lượng phản biện xã hội đối với các chủ trương, chính sách, quy định và cơ chế có liên quan đến xây dựng ĐĐCV, bảo đảm sự tham gia thực chất của Nhân dân trong quá trình hoàn thiện các chuẩn mực đạo đức.

Hoạt động giám sát của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội cần được tiến hành trên cơ sở những tiêu chí cụ thể, có trọng tâm, trọng điểm, tránh dàn trải hoặc chỉ dừng lại ở việc ghi nhận ý kiến. Những kiến nghị sau giám sát cần xác định rõ nội dung, cơ quan có trách nhiệm giải quyết và thời hạn thực hiện. Đồng thời, cần tăng cường phối hợp giữa các tổ chức này với cơ quan nhà nước trong tiếp nhận, chuyển giao và theo dõi việc xử lý thông tin giám sát, bảo đảm tính độc lập tương đối của hoạt động giám sát nhưng không tách rời cơ chế xử lý của cơ quan có thẩm quyền.

Bên cạnh đó, cần phát huy vai trò của báo chí, các phương tiện thông tin đại chúng và dư luận xã hội trong phản ánh, phát hiện những biểu hiện lệch chuẩn, góp phần nâng cao trách nhiệm của cơ quan nhà nước và CBCC. Báo chí có vai trò quan trọng trong cung cấp thông tin, phản ánh thực tiễn, định hướng dư luận và thúc đẩy trách nhiệm giải trình. Thông qua việc phản ánh những bất cập trong tổ chức và thực thi công vụ, báo chí góp phần làm rõ trách nhiệm của cơ quan, tổ chức và

CBCC, đồng thời thúc đẩy cơ quan có thẩm quyền xem xét, xử lý những biểu hiện vi phạm ĐĐCV.

Hoạt động báo chí cần bảo đảm tính khách quan, trung thực, có căn cứ và tuân thủ quy định pháp luật, tránh thông tin một chiều, suy diễn hoặc quy kết khi chưa có kết luận của cơ quan có thẩm quyền. Các cơ quan nhà nước cần chủ động cung cấp thông tin chính xác, kịp thời, thực hiện trách nhiệm giải trình và phản hồi những vấn đề báo chí, dư luận quan tâm. Khi phản ánh có căn cứ, cơ quan có thẩm quyền cần kịp thời xác minh, xử lý và thông tin kết quả trong phạm vi phù hợp. Đồng thời, báo chí cần chú trọng biểu dương những CBCC tận tụy, trách nhiệm, liêm chính, gần dân, qua đó lan tỏa các giá trị tích cực và củng cố niềm tin xã hội đối với nền công vụ.

Trong bối cảnh chuyển đổi số, cần phát huy những điều kiện thuận lợi mà mạng xã hội và các nền tảng số mang lại để mở rộng khả năng tiếp nhận phản ánh, kiến nghị của người dân. Mạng xã hội tạo điều kiện để người dân cung cấp thông tin, phản ánh trải nghiệm và đánh giá hoạt động của cơ quan công quyền cũng như hành vi của CBCC. Những thông tin được đăng tải có thể hỗ trợ phát hiện kịp thời các biểu hiện thiếu trách nhiệm, ứng xử không phù hợp, gây phiền hà hoặc vi phạm quy trình công vụ. Tuy nhiên, thông tin trên mạng xã hội có thể thiếu đầy đủ, chưa được kiểm chứng hoặc chịu tác động của cảm xúc và tâm lý đám đông. Vì vậy, cần phân biệt giữa phản ánh của xã hội với kết luận của cơ quan có thẩm quyền. Những thông tin có liên quan đến hành vi vi phạm ĐĐCV cần được tiếp nhận, xác minh khách quan và xử lý theo quy định, đồng thời bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người cung cấp thông tin và CBCC có liên quan.

Để phát huy hiệu quả vai trò của Nhân dân, cần đẩy mạnh công khai, minh bạch và thực hiện nghiêm trách nhiệm giải trình của cơ quan nhà nước, CBCC. Các thông tin về quy trình, tiêu chuẩn, thẩm quyền, thời hạn và kết quả giải quyết công việc cần được công khai bằng hình thức phù hợp, tạo điều kiện để người dân tiếp cận, theo dõi và đánh giá. Cùng với đó, cần hoàn thiện cơ chế tiếp nhận, xác minh, xử lý và phản hồi các phản ánh, kiến nghị; xác định rõ trách nhiệm của từng cơ quan, tổ chức, cá nhân trong giải quyết thông tin. Việc phát huy quyền giám sát phải gắn với bảo vệ người phản ánh, kiến nghị, cung cấp thông tin đúng pháp luật, đồng

thời ngăn ngừa việc lợi dụng quyền giám sát để đưa thông tin sai sự thật, xâm phạm danh dự, uy tín và quyền, lợi ích hợp pháp của cá nhân.

Phát huy vai trò của Nhân dân trong xây dựng và thực hiện ĐĐCV không chỉ là mở rộng các hình thức tham gia mà còn phải bảo đảm khả năng chuyển hóa những phản ánh, đánh giá và kiến nghị chính đáng thành căn cứ hoàn thiện chuẩn mực, điều chỉnh hành vi và nâng cao chất lượng công vụ. Sự phối hợp giữa cơ quan nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội, báo chí và cộng đồng dân cư cần được thực hiện trên cơ sở xác định rõ chức năng, trách nhiệm của từng chủ thể, bảo đảm tính khách quan, thực chất và hiệu quả.

Tóm lại, tăng cường kiểm tra, giám sát, xử lý nghiêm các vi phạm ĐĐCV và phát huy vai trò của Nhân dân trong xây dựng, thực hiện ĐĐCV là những nội dung có quan hệ chặt chẽ, bổ sung cho nhau. Kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm tạo cơ chế bảo đảm các chuẩn mực đạo đức được thực hiện nghiêm túc, trong khi sự tham gia của Nhân dân góp phần kiểm nghiệm, hoàn thiện và thúc đẩy việc thực hiện các chuẩn mực đó trong thực tiễn. Thực hiện đồng bộ các nội dung này sẽ góp phần kiểm soát quyền lực công, củng cố kỷ luật, kỷ cương hành chính, nâng cao trách nhiệm giải trình và xây dựng đội ngũ CBCC liêm chính, chuyên nghiệp, tận tụy, thực sự phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân.

4.2.6. Xây dựng môi trường và văn hóa công vụ dân chủ, kỷ cương, liêm chính, trách nhiệm và khuyến khích đổi mới sáng tạo

ĐĐCV của CBCC không chỉ được hình thành thông qua nhận thức và sự tự giác rèn luyện của mỗi cá nhân, mà còn chịu sự tác động trực tiếp của môi trường tổ chức và văn hóa công vụ. Từ góc độ triết học, quá trình hình thành, củng cố ĐĐCV diễn ra trong mối quan hệ biện chứng giữa điều kiện hoạt động công vụ với ý thức, năng lực và sự tự giác của CBCC. Môi trường công vụ có thể tạo thuận lợi hoặc gây trở ngại cho việc thực hành các giá trị, chuẩn mực đạo đức; đồng thời, hành vi của mỗi cá nhân cũng góp phần duy trì và phát triển văn hóa của cơ quan, tổ chức. Bởi vậy, xây dựng môi trường và văn hóa công vụ là một phương diện cần thiết để các chuẩn mực ĐĐCV không dừng lại ở yêu cầu mang tính định hướng, mà từng bước trở thành cách thức ứng xử và nền nếp trong hoạt động công vụ.

Trong thực tiễn, môi trường làm việc thiếu dân chủ, trách nhiệm chưa được phân định rõ, kỷ cương chưa được thực hiện nghiêm hoặc phối hợp công tác chưa hiệu quả có thể làm nảy sinh tâm lý né tránh, thụ động, hình thức, ảnh hưởng đến việc thực hành ĐĐCV. Ngược lại, môi trường công vụ dân chủ, kỷ cương, liêm chính và trách nhiệm sẽ tạo điều kiện để CBCC phát huy năng lực, tính chủ động và tinh thần phục vụ. Vì vậy, cần xây dựng môi trường và văn hóa công vụ theo hướng gắn kết các giá trị đạo đức với phương thức tổ chức, quản lý và thực hiện nhiệm vụ; đồng thời bảo đảm sự hài hòa giữa yêu cầu của tổ chức với việc phát huy tính tự giác, sáng tạo và trách nhiệm của mỗi CBCC.

Thứ nhất, xây dựng môi trường công vụ dân chủ, tôn trọng và phát huy tính chủ động, sáng tạo của CBCC.

Dân chủ trong môi trường công vụ trước hết thể hiện ở việc CBCC được tham gia đóng góp ý kiến đối với những vấn đề liên quan đến hoạt động của cơ quan, đơn vị; được trao đổi, phản biện trên cơ sở chức trách, nhiệm vụ và quy định của tổ chức; đồng thời, được tôn trọng trong quá trình thực hiện công vụ. Phát huy dân chủ không chỉ góp phần nâng cao chất lượng quyết định và hiệu quả phối hợp mà còn khơi dậy ý thức trách nhiệm, tinh thần làm chủ và sự chủ động của CBCC. Để thực hiện yêu cầu này, cần đổi mới phương thức lãnh đạo, quản lý theo hướng tăng cường đối thoại, lắng nghe và tiếp thu ý kiến từ thực tiễn. Người đứng đầu cần tạo điều kiện để CBCC phản ánh khó khăn, đề xuất giải pháp và tham gia cải tiến phương thức hoạt động của cơ quan, đơn vị.

Cùng với đó, việc phân công nhiệm vụ cần rõ người, rõ việc, rõ trách nhiệm, phù hợp với năng lực và vị trí công tác, đồng thời tạo điều kiện để CBCC chủ động thực hiện nhiệm vụ được giao. Quan hệ phối hợp giữa các cá nhân, bộ phận cần được xây dựng trên cơ sở tôn trọng, hỗ trợ và cùng chịu trách nhiệm về kết quả công việc, khắc phục tình trạng cục bộ, áp đặt, thiếu hợp tác hoặc đùn đẩy nhiệm vụ. Tuy nhiên, dân chủ trong hoạt động công vụ phải gắn với nguyên tắc tổ chức, kỷ luật, kỷ cương hành chính và trách nhiệm cá nhân. Dân chủ không đồng nghĩa với tùy tiện hay buông lỏng quản lý; việc thực hiện dân chủ cần đặt trong khuôn khổ pháp luật, quy chế làm việc và chức trách được giao. Sự kết hợp này tạo môi trường

để CBCC phát huy năng lực, đồng thời nhận thức rõ trách nhiệm đối với tổ chức, công việc và Nhân dân.

Thứ hai, xây dựng văn hóa công vụ đề cao kỷ cương, liêm chính và trách nhiệm nêu gương.

Văn hóa công vụ được thể hiện qua hệ thống giá trị, chuẩn mực, quy tắc ứng xử và phương thức hoạt động được hình thành, duy trì trong cơ quan, tổ chức. Xây dựng văn hóa công vụ cần hướng đến việc tạo lập những giá trị chung, có khả năng định hướng nhận thức, thái độ và hành vi của CBCC trong thực thi nhiệm vụ. Trong đó, kỷ cương, liêm chính và trách nhiệm có quan hệ mật thiết, góp phần bảo đảm hoạt động công vụ được tiến hành đúng thẩm quyền, đúng mục đích và vì lợi ích chung. Kỷ cương đòi hỏi CBCC chấp hành pháp luật, quy chế làm việc, nguyên tắc tổ chức và sự phân công nhiệm vụ. Liêm chính thể hiện ở sự công tâm, khách quan, trung thực, không lợi dụng chức vụ, quyền hạn để mưu cầu lợi ích cá nhân. Trách nhiệm đòi hỏi mỗi người chủ động thực hiện nhiệm vụ, không né tránh, đùn đẩy công việc và chịu trách nhiệm về kết quả thực thi công vụ.

Những giá trị này cần được thể hiện cụ thể trong tác phong làm việc, quan hệ phối hợp và cách ứng xử hằng ngày, qua đó trở thành nền nếp của cơ quan, tổ chức. Đặc biệt, cần phát huy vai trò nêu gương của người đứng đầu và CBCC giữ vị trí lãnh đạo, quản lý. Sự nêu gương không chỉ thể hiện ở việc chấp hành quy định mà còn ở tinh thần trách nhiệm, sự công tâm, liêm chính, minh bạch và thái độ ứng xử với đồng nghiệp, người dân. Người đứng đầu cần bảo đảm sự nhất quán giữa lời nói và việc làm, giữa yêu cầu đặt ra đối với cấp dưới với cách thức thực hiện nhiệm vụ của bản thân. Khi những giá trị đạo đức được thể hiện trong phương thức lãnh đạo, quản lý và quan hệ công tác, chúng sẽ góp phần củng cố niềm tin, định hướng hành vi và hình thành văn hóa công vụ lành mạnh.

Thứ ba, tạo lập môi trường khuyến khích đổi mới sáng tạo gắn với trách nhiệm đạo đức trong thực thi công vụ.

Trước yêu cầu đổi mới quản trị quốc gia, cải cách hành chính và nâng cao chất lượng phục vụ Nhân dân, môi trường công vụ cần khuyến khích CBCC đổi mới tư duy, phương pháp và cách thức thực hiện nhiệm vụ. Đổi mới sáng tạo không chỉ nhằm nâng cao hiệu quả công việc mà còn góp phần khắc phục lối làm việc thụ

động, máy móc, tâm lý ngại thay đổi và tình trạng né tránh trách nhiệm. Do đó, cần tạo điều kiện để CBCC đề xuất sáng kiến, cải tiến quy trình, ứng dụng khoa học, công nghệ và chuyển đổi số trong thực hiện nhiệm vụ. Cơ quan, đơn vị cần có cách thức tiếp nhận, xem xét và vận dụng sáng kiến xuất phát từ thực tiễn; đồng thời phát hiện, ghi nhận và nhân rộng những cách làm đem lại hiệu quả thiết thực.

Khuyến khích đổi mới sáng tạo phải đi đôi với tuân thủ pháp luật, giữ gìn liêm chính và bảo đảm lợi ích của Nhà nước, xã hội và Nhân dân. Trong đánh giá kết quả đổi mới, cần xem xét thận trọng những hạn chế, sai sót phát sinh khi CBCC thực hiện sáng kiến vì mục tiêu chung, trên cơ sở tuân thủ các nguyên tắc và quy định có liên quan; đồng thời phân biệt rõ với hành vi cố ý vi phạm, vụ lợi hoặc thiếu trách nhiệm. Việc ghi nhận, biểu dương cần căn cứ vào tính phù hợp, hiệu quả thực chất và mức độ đóng góp của sáng kiến, tránh hình thức hoặc chỉ chú trọng thành tích bề nổi. Cách tiếp cận này góp phần tạo động lực để CBCC chủ động đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung, nhưng không làm suy giảm yêu cầu về kỷ luật, kỷ cương và ĐĐCV.

Thứ tư, xây dựng văn hóa công vụ hướng đến phục vụ Nhân dân, lấy chất lượng và hiệu quả phục vụ làm thước đo.

Mục tiêu hướng đến của môi trường và văn hóa công vụ là nâng cao chất lượng phục vụ Nhân dân, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người dân, tổ chức. Thái độ ứng xử, tinh thần trách nhiệm và chất lượng giải quyết công việc của CBCC là những biểu hiện trực tiếp của ĐĐCV. Vì vậy, cần chuyển từ tư duy coi trọng quy trình nội bộ của cơ quan sang tư duy phục vụ, trong đó người dân, tổ chức được tôn trọng và có điều kiện phản ánh, đánh giá chất lượng thực thi công vụ. CBCC cần xây dựng tác phong gần dân, trọng dân, lắng nghe và hướng dẫn tận tình; giải quyết công việc đúng quy định, kịp thời, công khai, minh bạch; chủ động khắc phục những biểu hiện quan liêu, cửa quyền, gây phiền hà, thiếu trách nhiệm hoặc ứng xử thiếu chuẩn mực.

Để định hướng phục vụ Nhân dân trở thành đặc trưng của văn hóa công vụ, cần gắn việc đánh giá CBCC với kết quả và chất lượng giải quyết công việc, tinh thần trách nhiệm, thái độ ứng xử và mức độ đáp ứng những yêu cầu chính đáng của người dân, tổ chức. Phản ánh, góp ý của Nhân dân cần được tiếp nhận, xem xét và

sử dụng như một nguồn thông tin để nhận diện hạn chế, điều chỉnh phương thức hoạt động và nâng cao chất lượng phục vụ. Qua đó, việc thực hành ĐĐCV được gắn với hiệu quả thực tiễn của công vụ, góp phần củng cố mối quan hệ giữa cơ quan công quyền với Nhân dân.

Để giải pháp này được triển khai hiệu quả, cần có sự lãnh đạo, chỉ đạo thường xuyên của cấp ủy, tổ chức đảng và sự chủ động, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị. Xây dựng môi trường và văn hóa công vụ cần được xác định là nhiệm vụ thường xuyên, gắn với mục tiêu nâng cao chất lượng thực thi công vụ, không dừng ở việc ban hành quy tắc hoặc tổ chức phong trào hình thức. Các giá trị dân chủ, kỷ cương, liêm chính, trách nhiệm và đổi mới sáng tạo cần được thể hiện trong quy chế làm việc, quy trình phối hợp, phân công nhiệm vụ và đánh giá kết quả công tác. Đồng thời, cần bảo đảm điều kiện làm việc, cơ sở vật chất, hạ tầng công nghệ và nguồn lực phù hợp để CBCC hoàn thành nhiệm vụ.

Bên cạnh đó, cần xây dựng tiêu chí đánh giá môi trường và văn hóa công vụ cụ thể, khách quan, phản ánh thực chất việc chấp hành kỷ luật, kỷ cương, tinh thần trách nhiệm, thái độ ứng xử, khả năng đổi mới và chất lượng phục vụ Nhân dân. Đánh giá cần kết hợp kết quả công việc với nhận xét của tổ chức, đồng nghiệp và phản hồi của người dân, tổ chức; tránh cào bằng, hình thức hoặc chỉ dựa vào chỉ tiêu định lượng. Quan trọng hơn, việc xây dựng văn hóa công vụ phải gắn với sự tự giác tu dưỡng, rèn luyện của từng CBCC. Môi trường tổ chức chỉ thực sự phát huy tác dụng khi các giá trị, chuẩn mực được mỗi cá nhân nhận thức, tiếp nhận và chuyển hóa thành hành vi tự giác trong thực thi công vụ.

Như vậy, xây dựng môi trường và văn hóa công vụ dân chủ, kỷ cương, liêm chính, trách nhiệm và khuyến khích đổi mới sáng tạo nhằm tạo lập những điều kiện tổ chức và giá trị văn hóa thuận lợi cho việc thực hành ĐĐCV. Giải pháp này bổ sung, hỗ trợ cho các giải pháp về nâng cao nhận thức, hoàn thiện thể chế, giáo dục và bồi dưỡng, tự tu dưỡng, kiểm tra, giám sát; góp phần đưa các giá trị, chuẩn mực ĐĐCV trở thành nền nếp trong hoạt động của CBCC, hướng đến xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, liêm chính, trách nhiệm và phục vụ Nhân dân.

Tiểu kết chương 4

Trên cơ sở những vấn đề lý luận đã được luận giải và thực trạng xây dựng đạo đức công vụ của CBCC ở Việt Nam đã được phân tích, Chương 4 đề xuất hệ quan điểm và đề xuất các giải pháp cơ bản nhằm xây dựng đạo đức công vụ trong thời gian tới. Các giải pháp kế thừa kết quả nghiên cứu của những chương trước, đồng thời hướng tới khắc phục những hạn chế, bất cập hiện nay, đáp ứng yêu cầu xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, hiện đại, liêm chính, phục vụ Nhân dân.

Các giải pháp được đề xuất có quan hệ chặt chẽ, tác động và bổ trợ lẫn nhau, tạo thành chỉnh thể thống nhất. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm và phối hợp giữa các chủ thể góp phần thống nhất nhận thức, hành động; thể chế, quy tắc và chuẩn mực tạo khuôn khổ định hướng, điều chỉnh hành vi công vụ. Giáo dục, bồi dưỡng hình thành nhận thức, niềm tin, động cơ đạo đức, tạo tiền đề cho CBCC tự giác tu dưỡng, rèn luyện và chuyển hóa các giá trị, chuẩn mực thành phẩm chất, hành vi công vụ. Kiểm tra, giám sát, xử lý vi phạm và phát huy vai trò của Nhân dân bảo đảm việc thực hiện chuẩn mực, nâng cao trách nhiệm giải trình; môi trường, văn hóa công vụ góp phần củng cố và duy trì các giá trị đạo đức. Sự kết hợp này vừa phát huy tác động định hướng, điều chỉnh từ bên ngoài, vừa đề cao tính tích cực, tự giác của CBCC.

Do đó, xây dựng ĐĐCV đòi hỏi triển khai đồng bộ, nhất quán các giải pháp, bảo đảm sự thống nhất giữa hoàn thiện thể chế, kiểm soát công vụ, giáo dục, bồi dưỡng và tự giác tu dưỡng, rèn luyện. Thể chế, cơ chế kiểm soát và môi trường công vụ tạo nền tảng, điều kiện bảo đảm; giáo dục, bồi dưỡng định hướng nhận thức, động cơ đạo đức; sự tự giác của CBCC thúc đẩy chuyển hóa yêu cầu đạo đức thành phẩm chất và hành vi công vụ. Sự kết hợp đó góp phần nâng cao chất lượng xây dựng ĐĐCV, hình thành đội ngũ CBCC có phẩm chất, năng lực và trách nhiệm, đáp ứng yêu cầu xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, hiện đại, liêm chính, phục vụ Nhân dân trong bối cảnh mới.

KẾT LUẬN

Xây dựng ĐĐCV của CBCC là yêu cầu khách quan, nhiệm vụ có ý nghĩa chiến lược trong quá trình xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới - kỷ nguyên vươn mình của dân tộc. Với tư cách là hệ giá trị định hướng nhận thức và điều chỉnh hành vi của CBCC trong thực thi công vụ, ĐĐCV không chỉ góp phần bảo đảm việc sử dụng đúng đắn quyền lực nhà nước, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính mà còn củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng và Nhà nước, tạo nền tảng tinh thần quan trọng cho sự phát triển nhanh và bền vững của đất nước. Xuất phát từ ý nghĩa đó, luận án đã tập trung nghiên cứu một cách có hệ thống những vấn đề lý luận và thực tiễn về xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay và đạt được những kết quả chủ yếu sau:

Thứ nhất, về phương diện lý luận, luận án đã hệ thống hóa, phân tích và khái quát hóa những vấn đề cơ bản của ĐĐCV, từ khái niệm, đặc trưng, cấu trúc, nội dung đến vai trò và phương thức xây dựng. ĐĐCV của CBCC là sự thống nhất giữa giá trị đạo đức truyền thống dân tộc với các chuẩn mực hiện đại; là sự kết hợp giữa yêu cầu chính trị của Đảng Cộng sản Việt Nam, pháp lý của Nhà nước với đòi hỏi nhân văn - đạo đức của xã hội xã hội chủ nghĩa. Xây dung ĐĐCV của cán CBCC được định hướng bởi tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức cách mạng, quan điểm của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ và các nguyên tắc của Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam trong thực thi quyền lực nhà nước. Nội dung quan trọng nhất về mặt lý luận của luận án làm rõ cơ sở lý luận triết học về xây dựng ĐĐCV của CBCC, đặc biệt đưa ra và phân tích rõ khái niệm xây dựng ĐĐCV của CBCC là cơ sở để triển khai nghiên cứu thực tiễn vấn đề này ở Việt Nam.

Thứ hai, về phương diện thực tiễn, trên cơ sở phân tích hệ thống số liệu, báo cáo và khảo sát, luận án phản ánh tương đối toàn diện thực trạng xây dựng ĐĐCV ở Việt Nam hiện nay và luận giải những nguyên nhân của thực trạng đó. Các thà tựu nổi bật như: Nhận thức, trách nhiệm của chủ thể ngày càng nâng cao, đầy đủ và thực chất hơn, sự phối hợp giữa các chủ thể cũng ngày càng chặt chẽ hơn. Về nội dung: nội dung xây dựng ĐĐCV ngày càng toàn diện, cụ thể, thiết thực và phù hợp hơn với yêu cầu xây

dựng nền công vụ chuyên nghiệp, liêm chính, trách nhiệm và thực chất. Các phương thức xây dựng ĐĐCV ngày càng đa dạng, đồng bộ và chặt chẽ hơn, góp phần nâng cao hiệu quả định hướng, điều chỉnh và kiểm soát hành vi công vụ của CBCC. Bên cạnh những thành tựu đạt được vẫn còn tồn tại một số hạn chế trong xây dựng ĐĐCV ở Việt Nam hiện nay về cả 3 phương diện chủ thể, nội dung và phương thức. Những hạn chế trong xây dựng ĐĐCV hiện nay phản ánh tác động tổng hợp của các nhân tố con người và tổ chức thuộc kiến trúc thượng tầng. Sự thiếu tự giác trong tu dưỡng, rèn luyện của một bộ phận cán bộ, công chức; những bất cập trong công tác lãnh đạo, quản lý và giáo dục của tổ chức; cùng những hạn chế của cơ chế kiểm soát quyền lực không chỉ làm giảm hiệu quả xây dựng ĐĐCV mà còn tạo ra môi trường thuận lợi cho các biểu hiện suy thoái đạo đức, lạm dụng quyền lực và vi phạm chuẩn mực công vụ nảy sinh.

Thứ ba, trên nền tảng lý luận và thực tiễn, luận án đề xuất hệ thống 04 quan điểm định hương và 06 giải pháp xây dựng ĐĐCV của CBCC trong thời gian tới. Tuy không được chia thành nhóm nhưng các giải pháp này đều xuất phát từ thành tựu cũng như hạn chế về chủ thể, nội dung, phương thức quá trình này. Triển khai hướng tới thực hiện mục tiêu phát triển đất nước đến năm 2030, tầm nhìn 2035. Cụ thể các giải pháp đó là: (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 ĐĐCV; (2) Hoàn thiện thể chế pháp luật, quy tắc ứng xử và chuẩn mực ĐĐCV phù hợp với yêu cầu quản trị quốc gia hiện đại trong bối cảnh mới; (3) Đổi mới, nâng cao chất lượng giáo dục, bồi dưỡng đạo đức công vụ gắn với học tập và thực hành tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh; (4) Phát huy tinh thần tự giác, tích cực trong tu dưỡng, rèn luyện ĐĐCV của CBCC; (5) Tăng cường kiểm tra, giám sát, xử lý nghiêm các vi phạm ĐĐCV và phát huy vai trò của Nhân dân trong xây dựng, thực hiện ĐĐCV của CBCC; (6) Xây dựng môi trường và văn hóa công vụ dân chủ, kỷ cương, liêm chính, trách nhiệm và khuyến khích đổi mới sáng tạo. Kết quả nghiên cứu của luận án có ý nghĩa lý luận và thực tiễn rõ nét. Về lý luận, luận án góp phần bổ sung và phát triển cơ sở lý luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử trong nghiên cứu đạo đức công vụ ở Việt Nam. Về thực tiễn, luận án cung cấp căn cứ khoa học cho việc hoạch định chính sách, hoàn thiện

thể chế và thiết kế các công cụ quản trị đạo đức trong khu vực công, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức "vừa hồng, vừa chuyên".

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, chuyển đổi số và yêu cầu hiện đại hóa nền hành chính quốc gia, xây dựng cán bộ, công chức ngày càng trở nên cấp thiết, đòi hỏi sự kết hợp hài hòa giữa chuẩn hóa thể chế với bồi đắp văn hóa tổ chức, giữa ứng dụng công nghệ số với tăng cường trách nhiệm giải trình, giữa bảo đảm kỷ cương với đề cao các giá trị nhân văn trong thực thi công vụ.

Tóm lại, xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam là quá trình lâu dài, toàn diện, đòi hỏi sự tham gia và phối hợp đồng bộ của cả hệ thống chính trị và toàn xã hội. Việc triển khai hiệu quả các giải pháp đề xuất trong luận án sẽ góp phần xây dựng nền hành chính liêm chính, chuyên nghiệp, hiện đại và phục vụ Nhân dân; qua đó củng cố niềm tin của Nhân dân đối với Đảng và Nhà nước, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước trong giai đoạn mới.

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.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

*** Tài liệu tiếng Việt**

1. Lê Thị Nam An (2022), Sự lệch chuẩn đạo đức công vụ ở một bộ phận cán bộ, công chức trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay, *Luận án tiến sĩ chủ nghĩa duy vật biện chứng và duy vật lịch sử*, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
2. Ban Bí thư Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2022*), Chỉ thị số 18-CT/TW*, ngày 26/10/2022 về Phát huy vai trò, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội, https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/he-thong-van-ban/van-ban-cua-dang.
3. Ban Bí thư Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Chỉ thị số 07-CT/TW*, ngày 13/7/2026 về Đẩy mạnh học tập, thực hành, tư tưởng đạo đức, phương pháp, phong cách Hồ Chí Minh trong giai đoạn phát triển mới, https://dangcongsan.org.vn/van-ban-cua-dang/chi-thi-so-07-ct-tw-ngay-13-7-2026-cua-bo-chinh-tri-ve-day-manh-hoc-tap-thuc-hanh-tu-tuong-dao-duc-phuong-phap-phong-cac.html.
4. Ban chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2018), *Quy định số 08-QĐi/ TW*, ngày 18/10/2018, *Quy định trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên trước hết là ủy viên Bộ Chính trị, Ủy viên Ban Bí thư, Ủy viên BCH Trung ương*, Hà Nội.
5. Ban chấp hành trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2021*), Kết luận Số 21-KL/TW*, về đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; kiên quyết ngăn chặn, đẩy lùi, xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hoá".
6. Ban Chỉ đạo Trung ương về phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực (2024*), Phiên họp thứ 27*, https://baochinhphu.vn/phien-hop-thu-27-ban-chi-dao-trung-uong-ve-phong-chong-tham-nhung-lang-phi-tieu-cuc-102241231164823806.htm.
7. Ban Chỉ đạo Trung ương về phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực (2025), Phiên họp thứ 29, ngày 25/12/2025, https://noichinh.vn/tin-tuc-su-kien/tin-trung-uong/202512/phien-hop-thu-29-cua-ban-chi-dao-trung-uong-ve-phong-chong-tham-nhung-lang-phi-tieu-cuc-315211/.

8. Báo Long An (06/09/2023), *54 cán bộ bị xử lý do kê khai không trung thực tài sản, thu nhập*, https://baolongan.vn/54-can-bo-bi-xu-ly-do-ke-khai-khong-trung-thuc-tai-san-thu-nhap-a162408.html.
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, tr.3-9.
10. Đào Ngọc Báu (2021), *Thực hiện pháp luật về đạo đức công vụ ở Việt Nam hiện nay*, https://lyluanchinhtri.vn/404?r=https://lyluanchinhtri.vn/thuc-hien-phap-luat-ve-dao-duc-cong-vu-o-viet-nam-hien-nay-262#catagory#c.
11. Nguyễn Trọng Bình (2019), Tăng cường xây dựng đạo đức công vụ ở nước ta hiện nay, *Tạp chí Lý luận chính trị*, số 5, Tr.101- 108.
12. Bộ chính trị (2013), *Quyết định số 217-QĐ/TW, ngày 12/12/2013 của Bộ Chính trị ban hành Quy chế giám sát và phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội*, Hà Nội.
13. Bộ Chính trị (2016), *Chỉ thị 05 - CT/TW*, ngày 15 tháng 5 năm 2016.
14. Bộ Chính trị (2021), *Kết luận số 01-KL/TW* ngày 18/5/2021, Tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15/5/2016 của Bộ Chính trị khóa XII "Về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh".
15. Bộ chính trị (2022), *Kết luận số 34-KL/TW* ngày 18/4/2022 về "Chiến lược kiểm tra, giám sát của Đảng đến năm 2030".
16. Bộ Chính trị (2024), *Quy định số 144-QĐ/TW ngày 09/5/2024, Về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới*, https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/he-thong-van-ban/van-ban-cua-dang.
17. Bộ Giáo dục và Đào tạo, Ban Tuyên giáo Trung ương, TƯ Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh (2022*), Lễ tổng kết và trao giải cuộc thi "Tuổi trẻ học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh*", https://moet.gov.vn/tintuc/Pages/tin-tong-hop.aspx%3FItemID=8368, 15/01/2026.
18. Bộ Nội Vụ (2017*), Quyết định số Số: 2640/QĐ-BNV*, Đề án Đo lường sự hài lòng của người dân, tổ chức đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước giai đoạn 2017-2020.
19. Bộ Nội vụ (2018), Hội nghị công bố Chỉ số cải cách hành chính năm 2017 và Chỉ số hài lòng về sự phục vụ hành chính năm 2017, https://moha.gov.vn/tin-tuc/hoi-nghi-cong-bo-chi-so-cai-cach-hanh-chinh-nam-20---oid47094, truy cập 25/4/2026.

20. Bộ Nội vụ (2020*), Quy tắc ứng xử của CBCC, viên chức trong cơ quan hành chính nhà nước*, Nxb. Chính trị Quốc gia Sự thật.

21. Bộ Nội vụ (2021), *Quyết định Số: 758 /QĐ-BNV*, Ban hành Quy tắc ứng xử của CBCC, viên chức, người lao động của Bộ Nội vụ, https://moha.gov.vn//Upload/KND/TT/Lists/TinTuc/Attachments/.

22. Bộ Nội Vụ (2021), *Báo cáo tình hình thực hiện công tác cải cách hành chính năm 2021 và phương hướng nhiệm vụ cải cách hành chính trọng tâm năm 2022*, Báo cáo số 6654/BC-BNV ngày 29/12/2021.

23. Bộ Nội Vụ (2022), *Báo cáo tình hình thực hiện công tác cải cách hành chính năm 2022,* Báo cáo số 6654/BC-BNV ngày 16/12/2022.

24. Bộ Nội Vụ (2022*), Hội nghị toàn quốc tổng kết công tác năm 2022 và triển khai nhiệm vụ năm 2023 của ngành Nội vụ*, https://www.quanlynhanuoc.vn/2022/12/30/.

25. Bộ Nội Vụ (2023), Báo cáo tình hình thực hiện công tác cải cách hành chính năm 2023, *Báo cáo số 6654/BC-BNV* ngày 25/12/2023.

26. Bộ Nội Vụ (2023), *Báo cáo số 3615/BC- BNV, 12/7/2023*, Sơ kết công tác 6 tháng đầu năm và triển khai nhiệm vụ công tác 6 tháng cuối năm 2023 của ngành Nội vụ, https://moha.gov.vn/thongbao/Pages/dsthongbao.aspx?ItemId=1854.

27. Bộ nội vụ (2023), *Chỉ số cải cách hành chính các bộ, cơ quan ngang bộ, ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phó trực thuộc trung ương PAR INDEX, 2023*, http://caicachhanhchinh.gov.vn/viewfile/4387?path.

28. *Bộ Nội vụ (2024), Sơ kết công tác 6 tháng đầu năm và triển khai nhiệm vụ công tác 6 tháng cuối năm 2024 của ngành Nội vụ, Báo cáo số 4088/BC-BNV* ngày 15/7/2024.

29. Bộ Nội vụ (2024), *Báo cáo số 45/BC-BNV*, Về công tác cán bộ ngày 28 tháng 12 năm 2024.

30. Bộ nội vụ (2024), *Báo cáo tóm tắt Chỉ số cải cách hành chính của Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, PAR INDEX 2024*, http://caicachhanhchinh.gov.vn/storage/uploads/national/file/2025/.

31. Bộ Nội Vụ (2025), Báo cáo tình hình thực hiện công tác cải cách hành chính năm 2025, *Báo cáo số 12662/BC-BNV* ngày 26/12/2022.

32. Bộ Nội vụ (2025), *Báo cáo số 22845/BC-BNV* Báo cáo kết quả công tác 2025 và phương hướng nhiệm vụ công tác năm 2026 ngành Nội Vụ ngày 30 tháng 12 năm 2025.

33. Bộ nội vụ (2025), *Chỉ số cải cách hành chính của Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, PAR INDEX 2025, http://caicachhanhchinh.gov.vn/*.

34. Bộ trưởng Bộ Nội vụ (2019), *Quyết định số 319/ QĐ - BNV* ngày 18/4/2019, Kế hoạch triển khai thực hiện quyết định số 1847/QĐ-TTG của thủ tướng chính phủ về đề án văn hóa công vụ.

35. Bộ nội vụ, Mặt trận tổ quốc Việt Nam, Hội Cựu chiến binh Việt Nam (2025), *Chỉ số hài lòng của người dân đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước năm 2024,*
https://moha.gov.vn/KND/TT/Lists/TinTuc/Attachments/57023/294202517353BaocaoSIPAS.pdf.

36. Bộ Nội vụ (2026), *Báo cáo chỉ số cải cách hành chính năm 2025 của các Bộ, Cơ quan ngang Bộ, UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung Ương*, Par index 2025, http://caicachhanhchinh.gov.vn/storage/uploads/national/file/2026/zQmED_20260512103340.pdf

37. Ngô Thành Can (chủ biên) (2018), *Công vụ và quản lý thực thi công vụ*, Nxb. Tư Pháp, Hà Nội.

38. Ngô Thành Can (chủ biên) (2023), *Đạo đức công chức trong thực thi công vụ*, Nxb. Tư Pháp, Hà Nội.

39. Ngô Thành Can, *Cải cách quy trình đào tạo, bồi bưỡng CBCC nhằm nâng cao năng lực thực thi công vụ*, https://isos.gov.vn/nghien-cuu-trao-doi/ly-luan-thuc-tien/cai-cach-quy-trinh-dao-tao-boi-duong-41702.html truy cập ngày 4/6/2024.

40. CECODES, RTA & UNDP (2024*), Chỉ số Hiệu quả Quản trị và Hành chính công cấp tỉnh ở Việt Nam (PAPI):* Đo lường từ kinh nghiệm thực tiễn của người dân năm 2023, https://papi.org.vn/bao-cao/.

41. CECODES, RTA & UNDP (2025*), Chỉ số Hiệu quả Quản trị và Hành chính công cấp tỉnh ở Việt Nam (PAPI):* Đo lường từ kinh nghiệm thực tiễn của người dân năm 2024, https://papi.org.vn/bao-cao/.

42. Nguyễn Bá Chiến (2025), Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CBCC, viên chức góp phần đưa đất nước bước vào kỷ nguyên mới, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, Số 348 (1/2025), tr.4-8.
43. Trương Quốc Chính (2014), "Yếu tố ảnh hưởng và yêu cầu xây dựng đạo đức công chức ở Việt Nam hiện nay", *Tạp chí Quản lý nhà nước*, (221).
44. Chính phủ (2020), Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020, quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.
45. Chính phủ (2019, *Nghị định số 59/2019/NĐ-CP* ngày 01/7/2019, quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Phòng, chống tham nhũng.
46. Chính phủ (2020*), Nghị định số 90/2020/NĐ-CP* Về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức, https://datafiles.chinhphu.vn/cpp/files/vbpq/2020/08/90.signed.pdf
47. Chính phủ (2020), *Nghị định 45/2020/NĐ-CP*, Về thực hiện thủ tục hành chính trên môi trường điện tử.
48. Chính phủ (2021), *Nghị quyết số 76/NQ-CP*, Ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021 - 2030.
49. Chính phủ (2021), *Báo cáo tổng thể chương trình cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 -2020 và định hướng giai đoạn 2021-2030*, Báo cáo Số 128/ BC-CP ngày 19 tháng 4.
50. Chủ tịch nước Việt Nam dân chủ cộng hòa (1950), *Sắc lệnh 76/SL về Quy chế công chức*, https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Sac-lenh-76-SL-ban-hanh-Quy-che-Cong-chuc-36567.
51. Công đoàn Việt Nam (2024*), Trang bị kiến thức, kỹ năng giao tiếp ứng xử và văn hóa công sở, đạo đức công vụ cho cán bộ, công chức viên chức, người lao động*, Lưu hành nội bộ.
52. Cao Minh Công (2008), "Đạo đức công chức trong thực thi công vụ", *Tạp chí Quản lý nhà nước*, (154), tr.45- 51.
53. Cao Minh Công (2022), Nâng cao sự tận tụy, liêm chính của đội ngũ công chức trong thực thi công vụ, https://www.quanlynhanuoc.vn/2022/03/08/.
54. Hương Diệp (2024), *Sơ kết 5 năm thực hiện Quy chế phối hợp công tác giữa Ủy ban Thường vụ Quốc hội và Đoàn Chủ tịch Ủy ban Trung ương MTTQ Việt Nam*.

https://mattran.org.vn/tin-tuc/so-ket-5-nam-thuc-hien-quy-che-phoi-hop-cong-tac-giua-uy-ban-thuong-vu-quoc-hoi-va-doan-chu-tich-uy-ban-trung-uong-mttq-viet-nam-54698.html.

55. Thành Duy và Lê Quý Đức (2007), *Học tập tư tưởng đạo đức Hồ Chí Minh xây dựng nền văn hóa đạo đức ở nước ta hiện nay*, Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội.
56. Phạm Dự (2024), *Cán bộ Thanh tra Chính phủ bị đại gia Nguyễn Cao Trí mua chuộc thế nào*, https://vnexpress.net.
57. 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.
58. Trần Sĩ 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, Hà Nội.
59. Châu Dương (2025*), Khởi tố gần 4 nghìn bị can tham nhũng, kinh tế, chức vụ trong 6 tháng đầu năm 2025*https://baophapluat.vn/khoi-to-gan-4-nghin-bi-can-tham-nhung-kinh-te-chuc-vu-trong-6-thang-dau-nam-2025.html.
60. Đài Truyền hình Việt Nam (2026), *Nhọc nhằn đăng ký thủ tục đất đai*, Chuyển động 24h VTV1 ngày 17/03/2026, https://vtv.vn/nhoc-nhan-hanh-trinh-dang-ky-thu-tuc-dat-dai-100260317211503755.htm.
61. 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/.
62. 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.
63. Đảng Cộng sản Việt Nam (2012), *Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI*, Hà Nội.
64. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), V*ăn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
65. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Tập 1, Nxb. Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.
66. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Tập 2, Nxb. Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.
67. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Kết luận số 21-KL/TW*, ngày 25/10/2021 Về đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; kiên quyết ngăn chặn,

đẩy lùi, xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa".

68. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng* - Báo cáo Tổng kết một số vấn đề lý luận và thực tiễn về công cuộc đổi mới theo định hướng xã hội chủ nghĩa trong 40 năm qua ở Việt Nam.
69. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIV*, Tập 1, Nxb. CTQG - Sự Thật.
70. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIV*, Tập 2, Nxb. CTQG - Sự Thật.
71. Nguyễn Trọng Điều (2003), Nâng cao phẩm chất và năng lực đội ngũ cán bộ công chức đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế, *Tạp chí cộng sản*, số 18, tr.22-25
72. Vũ Văn Điệp (2018), Đạo đức công vụ và một số giải pháp cơ bản nhằm nâng cao đạo đức công vụ cho CBCC nước ta hiện nay, *Tạp chí Triết học*, (320).
73. Lê Quý Đức, Hoàng Chí Bảo (2007), *Văn hóa đạo đức ở nước ta hiện nay - Vấn đề và giải pháp*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
74. Hương Giang (2021), *Phát hiện 956 vụ phạm tội tham nhũng và chức vụ trong 1 năm*, https://thanhtra.com.vn.
75. Vũ Ngọc Hà, Phạm Thị Ngọc Dung (Đồng chủ biên) (2017*), Giáo trình công chức, công vụ và đạo đức công chức*, Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội.
76. Trần Hồng Hà (2016), Học tập và làm theo tư tưởng Hồ Chí Minh để xây dựng và thực hành đạo đức công vụ tại Đảng bộ Khối các cơ quan Trung ương, *Tạp chí Cộng sản chuyên đề cơ sở*, (116), 7-10.
77. Tô Tử Hạ, Trần Anh Tuấn và Nguyễn Thị Kim Thảo (2002*), Đạo đức trong nền công vụ*, Nxb. Lao động - Xã hội, Hà Nội.
78. Đoàn Thị Ngọc Hải (2016), *Thực trạng pháp luật về đạo đức công chức ở Việt Nam hiện nay*, https://pbgdpl.gov.vn/Pages/chi-tiet, truy cập 10/11/2023
79. Nguyễn Duy Hạnh (2025*), Xây dựng đội ngũ công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu đổi mới quản trị quốc gia theo hướng hiện đại, hiệu lực, hiệu quả*, https://isos.gov.vn/nghien-cuu-trao-doi/xay-dung-doi-ngu-cong-chuc-vien-chuc-dap-ung-yeu-cau-doi-moi-quan-tri-quoc-gia-theo-huong-hien-dai-hieu-luc-hieu-qua-43861.html.

80. Nguyễn Duy Hạnh (2014), Xây dựng đạo đức công vụ theo chuẩn mực đạo đức cách mạng Hồ Chí Minh, *Tạp chí Lịch sử Đảng*, (07), tr.26-29.
81. Vũ Gia Hiền, Nguyễn Hữu Hoạt (2007*), Đạo đức trong quản lý hành chính công*, Nxb. Lao động, Hà Nội.
82. Nguyễn Tiến Hiệp (2014), "Những yếu tố tác động đến đạo đức công vụ ở nước ta hiện nay", *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, (2), tr.40-43.
83. 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/2021/10/19/tieu-chi-danh-gia-dao-duc-cong-vu-giai-phap-nham-nang-cao-chat-luong-hoat-dong-cong-vu-cua-can-bo-cong-chuc/ truy cập ngày 20/1/2024.
84. Hiền Hòa - Đinh Phương (2025). *Bế mạc Hội nghị lần thứ 12, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII*. https://dangcongsan.vn.
85. Nguyễn Thị Thu Hoà (2020), *Chế độ quan lại triều Lê Sơ và những giá trị tham khảo cho cải cách chế độ công vụ, công chức ở Việt Nam hiện nay*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2020.
86. Hà Văn Hòa (2022), *Hoàn thiện cơ sở pháp lý về đạo đức công vụ của CBCC*, https://www.quanlynhanuoc.vn/2022/02/17/hoan-thien-co-so-phap-ly-ve-dao-duc-cong-vu-cua-can-bo-cong-chuc.
87. Hồ Trọng Hoài (2010), *Đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ công chức Việt Nam hiện nay - Thực trạng và giải pháp*, Nxb.Chính trị quốc gia, Hà Nội.
88. Đào Mạnh Hoàn (2022), Đạo đức công vụ Nhật Bản và một số kiến nghị về đạo đức công vụ Việt Nam, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 319, 8/2022, tr.113.
89. Học viện Hành chính Quốc gia (2008*), Hành chính công*, Nxb. Khoa học - Kỹ thuật, Hà Nội.
90. Học viện hành chính (2012), Giáo trình Đạo đức công vụ, Nxb. Lao động, Hà Nội.
91. Học viện Chiến lược, bồi dưỡng cán bộ xây dựng (2025), *Gần 600 học viên tham gia bồi dưỡng Văn hoá công vụ trong xu thế hội nhập và bồi dưỡng văn hoá công vụ, đạo đức công vụ trong môi trường số*, https://moc.gov.vn/vn/tin-tuc/1184/86981/, truy cập 12/01/2026.

92. Anh Huy (2025*), Hơn 261.000 lượt người đến cơ quan hành chính nhà nước khiếu nại, tố cáo, kiến nghị*, https://laodong.vn/thoi-su/hon-261000-luot-nguoi-den-co-quan-hanh-chinh-nha-nuoc-khieu-nai-to-cao-kien-nghi-1570806.ldo
93. Trần Đình Huỳnh (2005), *Hồ Chí Minh kiến trúc sư lỗi lạc của nền hành chính nhà nước Việt Nam*, Nxb. Lao động - Xã hội, Hà Nội.
94. Lưu Hương (2025), *Phát huy hiệu quả chính quyền cấp xã mới, lấy nhân dân làm trung tâm phục vụ*, https://baochinhphu.vn/phat-huy-hieu-qua-chinh-quyen-cap-xa-moi-lay-nhan-dan-lam-trung-tam-phuc-vu.
95. Trần Thị Thu Hường (2020), *Đạo đức công vụ trong quá trình xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN ở Việt Nam*, Nxb.Khoa học xã hội, Hà Nội.
96. Trịnh Thị Hường (2025), Chữ Tín trong xây dựng đạo đức cán bộ ở Việt Nam hiện nay, *Luận án tiến sĩ ngành Triết học*, Học viện Báo chí và Tuyền truyền.
97. Nguyễn Hữu Khiển (2003), Đạo đức công vụ và vấn đề nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ CBCC ở nước ta hiện nay, *Tạp chí Triết học, số 10.*
98. Phạm Đình Khuê (2025), Xây dựng đạo đức công vụ cho CBCC trong bộ máy hành chính ở Việt Nam, *Tạp chí khoa học chính trị*, Số 5 năm 2025, tr.101-108.
99. Nguyễn Thị Khuyên (2018), Những nguyên tắc xây dựng đạo đức công chức theo tư tưởng Hồ Chí Minh - Giá trị lý luận và ý nghĩa thực tiễn, *Tạp chí Lao động và công đoàn*, (643).
100. Nguyễn Thế Kiệt (2005), *Đạo đức người cán bộ lãnh đạo chính trị hiện nay - thực trạng và giải pháp*, Nxb.Chính trị quốc gia, Hà Nội.
101. TBT Tô Lâm (2026), Toàn văn: *Phát biểu của Tổng Bí thư Tô Lâm tại hội nghị toàn quốc quán triệt, triển khai thực hiện nghị quyết số 79-NQ/TW và nghị quyết số 80 - NQ/TW của bộ chính trị*, https://xaydungchinhsach.chinhphu.vn/toan-van-phat-bieu-cua-tong-bi-thu-to-lam-tai-hoi-nghi-toan-quoc-quan-triet-trien-khai-thuc-hien-nghi-quyet-so-79-nq-tw-va-nghi-quyet-so-80-nq-tw-cua-bo-chinh-tri119260225112703831. htm#img-lightbox-1
102. Đỗ Thị Ngọc Lan (2010), Bàn thêm về đạo đức công vụ, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, (172), tr.35-38.
103. Đỗ Thị Ngọc Lan (Chủ biên) (2012), *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.

104. Đặng Thị Lan & Nguyễn Thị Lê Thư (2023), Trách nhiệm thực hiện đạo đức công vụ của CBCC, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 335, 12/2023, tr.49-52.
105. Nguyễn Lân (2006), *Từ và ngữ Việt Nam*, Nxb. Tổng hợp, TP.HCM.
106. V.I.Lênin (1978), *Toàn tập, tập 41*, Nxb.Tiến bộ, Mátxcơva.
107. Lê Văn Lợi, Trần Thu Hiền (Đồng chủ biên) (2021), *Xây dựng đạo đức xã hội ở Việt Nam trong bối cảnh mới*, Nxb. Lý luận chính trị.
108. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập, tập 2*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
109. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập, tập 3*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
110. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập, tập 5*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội
111. Mặt trận Tổ Quốc Việt Nam (2025), *Thực trạng và giải pháp hoạt động giám sát của MTTQ Việt Nam đối với việc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, lối sống của người đứng đầu, cán bộ chủ chốt và cán bộ, đảng viên*, https://mattran.org.vn/giam-sat-phan-bien-xa-hoi/thuc-trang-va-giai-phap-hoat-dong-giam-sat-cua-mttq-viet-nam-doi-voi-viec-tu-duong-ren-luyen-dao-duc-loi-song-cua-nguoi-dung-dau-can-bo-chu-chot-va-can-bo-dang-vien-57655.html.
112. Mặt trận Tổ Quốc Việt Nam (2021), *Ủy ban Trung ương MTTQ Việt Nam, Báo cáo số: 407/BC-MTTW-ĐCT, về kết quả giám sát của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam từ sau kỳ họp thứ 11 Quốc hội khóa XIV đến kỳ họp thứ 2 Quốc hội khóa XV,* https://mattran.org.vn/giam-sat-phan-bien-xa-hoi/bao-cao-ket-qua-giam-sat-cua-mat-tran-to-quoc-viet-nam-tu-sau-ky-hop-thu-11-quoc-hoi-khoa-xiv-den-ky-hop-thu-2-quoc-hoi-khoa-xv-40896.html.
113. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập, Tập 1*, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
114. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập, Tập 4*, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
115. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập, Tập 5*, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội
116. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập, Tập 6*, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
117. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập, Tập 9*, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
118. Tuấn Minh (2025), *Tuyên án vụ đưa, nhận hối lộ lớn nhất ở Thanh Hóa*, https://tuoitre.vn/nld/tuyen-an-vu-dua-nhan-hoi-lo-lon-nhat-o-thanh-hoa-196250513165755027.htm.
119. Nguyễn Chí Mỳ (2018), Nhận diện về suy thoái đạo đức của cán bộ, đảng viên - Những yếu tố tác động và giải pháp phòng ngừa, *Tạp chí Cộng sản*, (906), tr.22-26.

120. Hà Công Nghĩa (2025), Bài phát biểu Đề dẫn Hội thảo: *"Phát hiện, xác định dấu hiệu vi phạm của tổ chức đảng và đảng viên qua báo chí và truyền thông*", ngày 31/10/2025, lưu hành nội bộ.
121. Trần Sĩ Phán (2017), Sự lệch chuẩn đạo đức công vụ ở một bộ phận công chức Việt Nam hiện nay, *Tạp chí Thông tin khoa học lý luận chính trị*, (8), tr.8-12.
122. 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), tr.8-14.
123. Nguyễn Huy Phòng (2026), *Tham nhũng vặt - Nhận diện và xử lý*, https://tcdcpl.moj.gov.vn/qt/tintuc/Pages/thi-hanh-phap-luat.aspx?ItemID=653, truy cập 25/02/2026.
124. Thang Văn Phúc (2000), Nâng cao chất lượng công tác giáo dục đạo đức cộng sản trong điều kiện cải cách hành chính nhà nước, *Tạp chí Cộng sản*, số 11.
125. Thang Văn Phúc (2005), Xây dựng đội ngũ CBCC đáp ứng yêu cầu của nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân, *Đề tài KX 04*, Viện khoa học xã hội Việt Nam.
126. Thang Văn Phúc (Chủ biên) (2004), *Hệ thống công vụ và xu hướng cải cách của một số nước trên thế giới*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
127. Vũ Văn Phúc (2016), *Phòng, chống suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên là một yêu cầu bức thiết hiện nay*, https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/nghien-cuu.
128. Đỗ Văn Quân, Lưu Thị Thu Hà (2021), Đạo đức công vụ trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, *Tạp chí Khoa học Xã hội*, Số 12, tr.80-90.
129. Đào Duy Quát (Chủ biên) (2004), *Về giáo dục đạo đức cách mạng trong cán bộ, đảng viên hiện nay - Thực trạng và giải pháp*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
130. Thân Minh Quế (2017), *Đạo đức công vụ của cán bộ, công chức, viên chức hiện nay (Qua khảo sát thực tế tỉnh Bắc Giang)*, Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội.
131. Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2008*), Luật Cán bộ, công chức*, https://vanban.chinhphu.vn/?pageid=27160&docid=81139.
132. Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2019), *Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi, bổ sung)*, Luật số 52/2019/QH14, https://vanban.chinhphu.vn

133. Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2013), *Hiếp pháp 2013*, https://vanban.chinhphu.vn/.
134. Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2025), *Luật Cán bộ, công chức, Luật số 80/2025/QH15*, https://vanban.chinhphu.vn/.
135. Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2025*), Luật Thanh tra, Luật số 84/2025/QH15*, https://chinhphu.vn/?pageid=27160&docid=214594&classid=1&orggroupid=1
136. Quốc sử quán triều Nguyễn (2007), *Đại Nam thực lục, tập 5*, Nxb. Giáo dục, Hà Nội.
137. Nguyễn Duy Quý (chủ nhiệm) (2004*), Báo cáo tổng hợp kết quả nghiên cứu đề tài: "Đạo đức xã hội ở nước ta hiện nay - Vấn đề và giải pháp"*, Viện KHXHVN.
138. Nguyễn Thị Thanh Sâm, Chu Thị Hạ và Trịnh Thị Hương (2024), Một số vấn đề về xây dựng ĐĐCV cho đội ngũ CBCC hiện nay, *Tạp chí Khoa học, Giáo dục và Công nghệ*, Số 3, tr.11-19.
139. Nguyễn Quốc Sửu (2013), "Về tham nhũng và đạo đức công vụ", *Tạp chí Quản lý nhà nước*, (215).
140. Phùng Khánh Tài (2022), *Nâng cao chất lượng công tác tập hợp, tổng hợp ý kiến, kiến nghị của cử tri và nhân dân phản ánh đến Đảng, Nhà nước của MTTQ Việt Nam*, https://mattran.org.vn/hoat-dong/nang-cao-chat-luong-cong-tac-tap-hop-tong-hop-y-kien-kien-nghi-cua-cu-tri-va-nhan-dan-phan-anh-den-dang-nha-nuoc-cua-mttq-viet-nam-44939.html
141. Lưu Ngọc Tố Tâm (2021), Xây dựng đạo đức công vụ trong cơ quan hành chính nhà nước tại các phường ở Thành phố Hồ Chí Minh, *Tạp chí Khoa học Chính trị*, Số 10, tr.63-70.
142. Bùi Ngọc Thanh (2022), Xây dựng đội ngũ cán bộ trong bộ máy nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng, *Tạp chí Cộng sản, Số 985* (tháng 3), tr.23-30.
143. Lưu Kiếm Thanh (2008), "Về đạo đức công vụ trong Luật công vụ", *Tạp chí Quản lý nhà nước*, (147), tr.9-11.

144. Lưu Kiếm Thanh, Bùi Huy Tùng (2010), "Phát huy vai trò của pháp luật đối với đạo đức công vụ", *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, (174), tr.20-24.

145. Thanh tra chính phủ (2025*), Ngành Thanh tra tổng kết công tác năm 2024 và triển khai nhiệm vụ năm 2025*, https://thanhtra.gov.vn/xem-chi-tiet-tin-tuc/asset_publisher/Content/nganh-thanh-tra-tong-ket-cong-tac-nam-2024-va-trien-khai-nhiem-vu-nam, 27/02/2025.

146. Đinh Quang Thành (2018), Nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ CBCC, viên chức gắn với sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy hoạt động hiệu lực, hiệu quả vì sự phát triển bền vững của Thủ đô Hà Nội, *Tạp chí Cộng sản, https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/the-gioi-van-de-su-kien/ /2018/827701, truy cập 26/03/2026.*

147. Toàn Thắng (2025), *Trên 1.110 tác phẩm dự Giải báo chí toàn quốc phòng chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực*, https://baochinhphu.vn/tren-1110-tac-pham-du-giai-bao-chi-toan-quoc-phong-chong-tham-nhung-lang-phi-tieu-cuc-102250815101103918.htm truy cập 27/02/2026.

148. Cao Văn Thống (2020), *Nâng cao chất lượng, hiệu lực, hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật của Đảng*, https://noichinh.vn/nghien-cuu-trao-doi/202010/nang-cao-chat-luong-hieu-luc-hieu-qua-cong-tac-kiem-tra-giam-sat-thi-hanh-ky-luat-cua-dang-308713/, 20/12/2025.

149. Thủ tướng Chính phủ (2012), *Chỉ thị số 10/CT-TTg ngày 12/6/2013, Về việc đưa nội dung phòng, chống tham nhũng vào giảng dạy tại các cơ sở giáo dục, đào tạo.*

150. Thủ tướng Chính phủ (2018), *Quyết định số 1847/QĐ-TTg ngày 27/12/2018 về việc phê duyệt đề án văn hóa công vụ.*

151. Thủ tướng Chính phủ (2019), *Quyết định số 733/QĐ-TTg* n*gày 14/6/2019 Về việc ban hành Kế hoạch tổ chức thực hiện Phong trào thi đua "CBCC, viên chức thi đua thực hiện văn hóa công sở" giai đoạn 2019 - 2025.*

152. Thủ tướng Chính Phủ (2021), *Quyết định 468/QĐ -TTg, Về cơ chế một cửa, một cửa liên*, https://vanban.chinhphu.vn/?pageid=27160&docid=202935.

153. Thủ tướng Chính phủ (2023, *Công điện số 968/CĐ-TTg, Tiếp tục chấn chỉnh, tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong cơ quan hành chính nhà nước các cấp*, https://vanban.chinhphu.vn/?pageid=27160&docid=208779.

154. Nguyễn Thị Minh Trang (2023), *Thể chế đạo đức công vụ ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ ngành Quản lý công, Học viện Hành chính và Quản trị công
155. Nguyễn Phú Trọng (2019), *Quyết tâm ngăn chặn và đẩy lùi tham nhũng*, Nxb. Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.
156. Nguyễn Phú Trọng (2021), *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về CNXH và con đường đi lên CNXH ở Việt Nam*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
157. Nguyễn Phú Trọng (2023*), Kiên quyết, kiên trì đấu tranh chống tham nhũng tiêu cực góp phần xây dựng Đảng, Nhà nước trong sạch, vững mạnh*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
158. Trường Hành chính Quốc gia (1994), *Mấy vấn đề về công vụ và công chức Cộng hòa Pháp*, Hà Nội.
159. *Từ điển Bách khoa Việt Nam* (2005), Nxb. Từ điển Bách khoa.
160. Viết tuân (2024), *68 cán bộ diện Trung ương quản lý bị kỷ luật năm 2024*, https://vnexpress.net.
161. Trần Anh Tuấn (2009), "Tiêu chuẩn công chức và vấn đề năng lực trong quá trình tiếp tục cải cách công vụ, công chức*", Tạp chí Tổ chức nhà nước*, (09), tr.11-15.
162. Nguyễn Minh Tuấn (2018), Xây dựng và thực hiện chuẩn mực đạo đức công vụ ở nước ta hiện nay, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, (9), tr.40-44.
163. Bích Tuệ (2024), *Công tác tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo năm 2024: Những kết quả nổi bật*, https://thanhtra.com.vn/infographics-D068F7683/cong-tac-tiep-cong-dan-giai-quyet-khieu-nai-to-cao-nam-2024-nhung-ket-qua-noi-bat-8f7b888ee.html, truy cập 10/03/2026.
164. Nguyễn Khánh Tùng (2021), *Nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay*, https://www.quanlynhanuoc.vn/2021/03/04/nang-cao-dao-duc-cong-vu-cua-doi-ngu-can-bo-cong-chuc-hien-nay/, truy cập 20/12/2025.
165. Đoàn Trọng Tuyến (1996), *Hành chính học*, Học viện Hành chính Quốc gia Hà Nội.
166. Lê Trọng Tuyến (2018), "Nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ CBCC ở nước ta hiện nay", *Tạp chí Sinh hoạt lý luận*, (4), tr.26-30.

167. Mạnh Tuyền (2024*), Kết quả Chuyển đổi số quốc gia năm 2024*, https://tcnn.vn/news/detail/67519/Ket-qua-Chuyen-doi-so-quoc-gia-nam-2024.html, truy cập 20/3/2026.
168. Trần Thị Minh Tuyết (2023), "Xây dựng chuẩn mực đạo đức của đội ngũ cán bộ, đảng viên theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong giai đoạn hiện nay", *Tạp chí Cộng sản*, (1.014), tr.35-42.
169. UBND Tỉnh Vĩnh Phúc (2021), *Quyết định số 69/2021/QĐ-UBND: Về việc ban hành Quy chế văn hóa công vụ tại các cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc*, https://vanban.chinhphu.vn/?pageid=27160&docid=204956&classid=1&orggroupid=6.
170. UBKTTƯ Đảng Cộng sản Việt Nam (2024), *Hội nghị toàn quốc tổng kết công tác kiểm tra, giám sát của Đảng năm 2024; triển khai nhiệm vụ năm 2025*, https://ubkttw.vn/danh-muc/tin-tuc-thoi-su/hoi-nghi-toan-quoc-tong-ket-cong-tac-kiem-tra-giam-sat-cua-dang-nam-2024-trien-khai-nhiem-vu-nam-2025.html.
171. UBKTTƯ kỷ luật, đề nghị kỷ luật 4 cán bộ (2025), https://xaydungchinhsach.chinhphu.vn.
172. Viện Sử học, Cổ luật Việt Nam (2009*), Quốc triều hình luật và Hoàng Việt luật lệ*, Nxb. Giáo dục, Hà Nội.
173. Viện Ngôn ngữ học (2003), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb. Đà Nẵng, Đà Nẵng.
174. Viện Nghiên cứu hành chính (2009), *Thuật ngữ hành chính*, Học viện Hành chính, Hà Nội.
175. Trương Quốc Việt (2016), Xây dựng đội ngũ CBCC đáp ứng yêu cầu cải cách nền hành chính nhà nước, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, tháng 8 năm 2017.
176. Dương Trung Ý (2022), Xây dựng chuẩn mực đạo đức của cán bộ, đảng viên trong tình hình mới, *Tạp chí Lịch sử Đảng*, (12), tr.52-59.

*** Tài liệu tiếng Anh**

177. Alan Lawton, Julie Rayner, Karin Lasthuizen (2012), Ethics and Management in the Public Sector, Publisher Routledge.
178. Carol W. Lewis and Stuart C. Gilman (2012), The Ethics Challenge in Public Service: A Problem-Solving Guide, Jossey-Ba.

179. Charles Garofalo và Dean Geuras (1999*), Ethics in the Public Service: The Moral Mind at Work*, Georgetown University Press.
180. Donald C Menzel (2012*), Ethics Management for Public Administrators: Leading and Building Organizations of Integrity*, Publisher: M.E.Sharpe; 2 edition.
181. J. Michael Martinez (2009), *Public Administration Ethics for the 21st Century*, Publisher: Prae.
182. OECD (2020), *OECD Public Integrity Handbook* (Sổ tay Liêm chính công OECD).
183. UNDP (2020), *UNDP Code of Ethics* (Bộ Quy tắc đạo đức của Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc), https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/undp/library/corporate/ethics/UNDP%20CODE%20OF%20.
184. William L. Richter và Frances Burke (2007), *Combating Corruption, Encouraging Ethics: A Practical Guide to Management Ethic*s (Đấu tranh chống tham nhũng và khuyến khích đạo đức: Hướng dẫn thực hành về quản lý đạo đức).