HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

CHU THỊ DIỆP

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

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

HÀ NỘI - 2026

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

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

Phản biện 1: **PGS.TS. Nguyễn Thị Thọ**
Trường Đại học Sư Phạm Hà Nội

Phản biện 2: **PGS. TS. Nguyễn Thế Kiệt**
Trườn Đại học Phương Đông

Phản biện 3: **TS. Đinh Văn Thụy**
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Luận án được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Học viện họp tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh
Vào hồ 14h giờ 00 ngày 17 tháng10 năm 2026

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

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Đạo đức công vụ (ĐĐCV) 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 ĐĐCV góp phần hình thành phẩm chất, trách nhiệm, chuẩn mực ứng xử của cán bộ, công chức (CBCC), 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 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 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, 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 theo mục tiêu phục vụ Nhân dân. Kế thừa và phát triển những giá trị đạo đức đó, Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định đạo đức là "gốc" của người cách mạng, nhấn mạnh sự thống nhất giữa đức và tài, trong đó đức là nền tảng để người cán bộ hoàn thành nhiệm vụ. Đây là cơ sở lý luận quan trọng cho việc xây dựng ĐĐCV ở nước ta hiện nay.

Đảng Cộng sản Việt Nam luôn xác định xây dựng đội ngũ CBCC có phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị và năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ là nhiệm vụ chiến lược, bởi cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng. Văn kiện Đại hội XIV tiếp tục nhấn mạnh yêu cầu hoàn thiện phẩm chất của CBCC, gắn với xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, liêm chính, hiện đại, phục vụ nhân dân.

Thời gian qua, xây dựng ĐĐCV 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 đã quy định các yêu cầu về đạo đức, trách nhiệm, 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, giám sát được chú trọng, góp phần nâng cao nhận thức và trách nhiệm của CBCC. Tuy nhiên, vẫn còn một bộ phận CBCC nhận thức và thực hiện chuẩn mực đạo đức chưa đầy đủ, còn tình trạng né tránh, đùn đẩy công việc, thiếu trách nhiệm, quan liêu, gây phiền hà cho người dân và vi phạm trong thực thi công vụ. Những hạn chế đó cho thấy yêu cầu tiếp tục tăng cường kiểm soát quyền lực, trách nhiệm giải trình và hoàn thiện các cơ chế bảo đảm thực hiện ĐĐCV.

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, phương thức thực thi công vụ. 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 quyền hạn với trách nhiệm, giữa đổi mới, sáng tạo với kỷ luật, kỷ cương và giữa ứng dụng công nghệ với bảo đảm chuẩn mực đạo đức. Vì vậy, cần tiếp tục đổi mới đồng bộ nội dung, phương thức và các điều kiện bảo đảm xây dựng ĐĐCV, đáp ứng yêu cầu của nền công vụ 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 ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay, luận án đề xuất các quan điểm và giải pháp cơ bản xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam trong thời gian tới.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

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

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

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

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

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

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

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi về nội dung: luận án tập trung nghiên cứu vấn đề xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam hiện nay. Trong đó, luận án tiếp cận xây dựng ĐĐCV trên ba phương diện thống nhất gồm chủ thể, nội dung và phương thức xây dựng; làm rõ cơ sở lý luận, đánh giá thực trạng và đề xuất các quan điểm, giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả xây dựng ĐĐCV của CBCC ở Việt Nam.

Về không gian và thời gian: Luận án nghiên cứu thực tiễn tại Việt Nam; các số liệu, tư liệu thực trạng được giới hạn khảo sát chủ yếu từ năm 2016 đến nay (thời kỳ đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng, phòng,

chống tham nhũng, tiêu cực) và định hướng giải pháp đến 2030, tầm nhìn đến năm 2035.

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận

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

4.2. Phương pháp nghiên cứu

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

5. Đóng góp mới của luận án

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

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

Thứ ba, luận án xác định bốn quan điểm và đề xuất sáu giải pháp cơ bản xây dựng ĐĐCV của CBCC trong thời gian tới. Các quan điểm và giải pháp hướng tới kết hợp đồng bộ giữa nâng cao nhận thức, hoàn thiện thể chế, tuyên truyền, giáo dục, phát huy sự tự giác tu dưỡng, tăng cường giám sát xã

hội, kiểm tra và xử lý vi phạm, đáp ứng yêu cầu xây dựng nền công vụ liêm chính, chuyên nghiệp, kỷ cương và hiện đại.

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

6.1. Ý nghĩa lý luận

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

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

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

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

7. Kết cấu của luận án

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

Chương 1
TỔNG QUAN NHỮNG CÔNG TRÌNH LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Thứ nhất, các công trình đã tổng quan cung cấp nhiều tư liệu để luận án kế thừa, phát triển và xây dựng khung lý luận về xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức dưới góc độ triết học.

Thứ hai, các công trình đã tổng quan là nguồn tư liệu quan trọng để luận án kế thừa, đối chiếu, khái quát, đánh giá thực trạng và phân tích nguyên nhân của thực trạng xây dựng đạo đức công vụ ở Việt Nam hiện nay.

Thứ ba, các công trình đã tổng quan là cơ sở tham khảo quan trọng để luận án kế thừa, chọn lọc và phát triển hệ thống giải pháp phù hợp với điều kiện Việt Nam trong thời gian tới, tránh được sự trùng lặp.

1.4.2. Hướng nghiên cứu của luận án

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

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

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

Chương 2
XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY - MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN

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

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

2.1.1.1. Khái niệm công vụ

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

2.1.1.2. Khái niệm cán bộ, công chức

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

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

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

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

2.1.2.1. Khái niệm đạo đức

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

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

Đạo đức công vụ 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.

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.

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

Xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3.4. Góp phần xây dựng, 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

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

2.4.1. Điều kiện kinh tế - xã hội, đặc điểm văn hóa truyền thống và chế độ bảo đảm lợi ích đối với cán bộ, công chức

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

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

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

Chương 3
XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY - THÀNH TỰU, HẠN CHẾ VÀ NGUYÊN NHÂN

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

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

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

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

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

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

Nội dung xây dựng ĐĐCV ngày càng toàn diện, được chuẩn hóa, cụ thể hóa và điều chỉnh phù hợp hơn với nền công vụ hiện đại. Hệ chuẩn mực vừa kế thừa phẩm chất của người cán bộ cách mạng, vừa bao quát các yêu cầu của nền công vụ. Các chuẩn mực từng bước được xác định thành những việc phải làm, không được làm và quy tắc ứng xử gắn với chức trách, vị trí việc làm.

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

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

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

3.1.2. Nguyên nhân của những thành tựu

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

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

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

Thứ tư, sự tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra, kiểm soát quyền lực và xử lý nghiêm các hành vi vi phạm trong thực thi công vụ, cùng vai trò giám sát, phản biện xã hội của các tổ chức chính trị - xã hội, cơ quan truyền thông đối với hoạt động công vụ và xây dựng đạo đức công vụ.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.2.2. Nguyên nhân của những hạn chế

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Giáo dục và tự tu dưỡng giúp CBCC nhận thức, tiếp nhận và chuyển

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

4.1.4. Xây dựng đạo đức công vụ 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 tính đúng đắn của nhận thức. Vì vậy, xây dựng ĐĐCV phải xuất phát từ những yêu cầu và những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn tổ chức, thực thi công vụ và kiểm soát quyền lực nhà nước; lấy hiệu quả công vụ và chất lượng phục vụ nhân dân làm thước đo. Đồng thời, quá trình này phải kế thừa những giá trị nền tảng và phát triển các chuẩn mực mới phù hợp với yêu cầu của nền công vụ hiện đại.

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

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

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

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

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

4.2.3. 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

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

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

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

dưỡng cần được thể hiện trong nhận thức, thái độ, hành vi công vụ và được gắn với đánh giá, sử dụng CBCC.

4.2.5. 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

Tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chuẩn mực đạo đức công vụ theo hướng thường xuyên, có trọng tâm, trọng điểm, gắn với xử lý nghiêm minh, kịp thời các hành vi vi phạm và trách nhiệm của người đứng đầu. Đồng thời, phát huy vai trò của nhân dân, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội và báo chí trong tham gia xây dựng chuẩn mực, giám sát, phản ánh và đánh giá hoạt động công vụ. Qua đó, góp phần kiểm soát quyền lực, củng cố kỷ luật, kỷ cương hành chính và nâng cao trách nhiệm 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

Xây dựng môi trường công vụ dân chủ, tạo điều kiện để cán bộ, công chức phát huy tính chủ động, sáng tạo và trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ. Hình thành văn hóa công vụ đề cao kỷ cương, liêm chính, trách nhiệm nêu gương, đồng thời khuyến khích đổi mới sáng tạo gắn với tuân thủ pháp luật và chuẩn mực đạo đức. Chú trọng xây dựng tác phong gần dân, trọng dân, lấy chất lượng và hiệu quả phục vụ Nhân dân làm thước đo đánh giá cán bộ, công chức. Qua đó, tạo điều kiện để các giá trị, chuẩn mực đạo đức công vụ trở thành nền nếp trong hoạt động công vụ.

KẾT LUẬN

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

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

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

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

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

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

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