XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CHO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TRONG BỘ MÁY HÀNH CHÍNH Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

PHẠM ĐÌNH KHUÊ(*)

Ngày nhận bài: 26/4/2025 Ngày thẩm định: 03/5/2025 Ngày duyệt đăng: 20/6/2025

Tóm tắt: *Xây dựng đạo đức công vụ cho cán bộ, công chức là yêu cầu cấp thiết trong bối cảnh tinh giản biên chế, sắp xếp tổ chức bộ máy hành chính ở Việt Nam hiện nay. Bài viết khái quát về đạo đức công vụ và thực trạng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức trong bộ máy hành chính; từ đó, đề xuất các giải pháp trọng tâm nhằm nâng cao đạo đức công vụ, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức liêm chính, chuyên nghiệp, phục vụ nhân dân.*

Từ khóa: *cán bộ, công chức; đạo đức công vụ; hành chính công; Việt Nam*

1. Đặt vấn đề

Trong tiến trình cải cách nền hành chính quốc gia, Đảng và Nhà nước đã xác định rõ yêu cầu xây dựng một nền hành chính hiện đại, hiệu lực, hiệu quả, lấy phục vụ nhân dân làm trung tâm. Một trong những nhiệm vụ trọng tâm được đặt ra là đẩy mạnh tinh giản biên chế, sắp xếp tổ chức bộ máy hành chính theo hướng tinh gọn, hoạt động chuyên nghiệp, hiệu quả. Tuy nhiên, để bộ máy thực sự vận hành hiệu quả, bên cạnh các yếu tố thể chế và tổ chức, vấn đề đạo đức công vụ của cán bộ, công chức giữ vai trò then chốt.

Đạo đức công vụ không chỉ phản ánh phẩm chất chính trị, lối sống và tinh thần trách nhiệm của cán bộ, công chức, mà còn là thước đo năng lực quản trị quốc gia và niềm tin của nhân dân vào bộ máy công quyền. Trong bối cảnh hiện nay, một bộ phận cán bộ, công chức vẫn còn biểu hiện lệch chuẩn đạo đức, như vô cảm trước khó khăn của người dân, hách dịch, cửa quyền, tham nhũng vặt, ngại đổi mới, né tránh trách nhiệm…, làm giảm sút lòng tin xã hội và cản trở tiến trình xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa.

Trên cơ sở khái quát về đạo đức công vụ, thực trạng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức trong quá trình sắp xếp tổ chức bộ máy hành chính ở Việt Nam hiện nay, bài viết đề xuất các giải pháp phù hợp nhằm nâng cao chất lượng thực thi công vụ trong bối cảnh đẩy mạnh cải cách và hiện đại hóa nền hành chính.

2. Khái quát về đạo đức công vụ của cán bộ, công chức trong bộ máy hành chính

Đạo đức công vụ là dạng đạo đức đặc biệt. Khi thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn, cán bộ, công chức vừa phải bảo đảm những tiêu chí, giá trị đạo đức chung, vừa phải tuân thủ những nguyên tắc trong thi hành công vụ, bảo đảm

(*) TS, Trường Đại học Kiến trúc Hà Nội

hợp hiến, hợp pháp, hợp lý. Với cách tiếp cận như vậy, có thể quan niệm: đạo đức công vụ là những tiêu chí, nguyên tắc, chuẩn mực, quy tắc và hành vi ứng xử của cán bộ, công chức phải tuân theo khi thực thi công vụ.

Đạo đức công vụ là một trong những thành tố quan trọng cấu thành năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức. Trong quá trình xây dựng nền hành chính dân chủ, hiện đại, chuyên nghiệp và phục vụ nhân dân, đạo đức công vụ ngày càng được coi trọng như một tiêu chí đánh giá hiệu quả thi hành công vụ và mức độ tín nhiệm của cán bộ trong hệ thống chính trị. Đây không chỉ là phạm trù đạo đức nghề nghiệp, mà còn là biểu hiện cụ thể của năng lực chính trị, phẩm chất cách mạng và ý thức trách nhiệm xã hội của cán bộ, công chức.

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt nhấn mạnh vai trò của đạo đức đối với người làm công vụ. Người khẳng định: "Cán bộ là cái gốc của mọi công việc"[1] và "muôn việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém"[2]. Với Người, đạo đức cách mạng là "cái gốc" của người cán bộ: "Cũng như sông thì có nguồn mới có nước, không có nguồn thì sông cạn. Cây phải có gốc, không có gốc thì cây héo. Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân"[3]. Những quan điểm này tiếp tục được khẳng định và phát triển trong các văn kiện của Đảng, đặc biệt Văn kiện Đại hội lần thứ XIII của Đảng yêu cầu ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ gắn với đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh[4].

Từ đó, có thể khẳng định, đạo đức công vụ của cán bộ, công chức được cấu thành từ ba phương diện: (1) ý thức đạo đức công vụ, thể hiện qua nhận thức về vai trò, trách nhiệm và chuẩn mực công vụ; (2) thái độ đạo đức công vụ, thể hiện qua tinh thần, cảm xúc, niềm tin và thái độ đối với công việc, nhân dân, tập thể; (3) quan hệ đạo đức công vụ, thể hiện qua cách ứng xử của cán bộ trong thực thi công vụ đối với tổ chức, cấp trên, đồng nghiệp và nhân dân.

Đạo đức công vụ của cán bộ, công chức chịu sự chi phối từ nhiều yếu tố, như môi trường công sở, hệ thống pháp luật, cơ chế kiểm tra, giám sát, khen thưởng, kỷ luật, cũng như ảnh hưởng của văn hóa - xã hội, dư luận nhân dân, đặc biệt là sự nêu gương của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Như vậy, đạo đức công vụ là phạm trù phản ánh đầy đủ mối quan hệ giữa con người - quyền lực - trách nhiệm trong bộ máy hành chính. Xây dựng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức là nhiệm vụ vừa cấp thiết trước mắt để nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy, vừa là chiến lược lâu dài nhằm kiến tạo một nền hành chính minh bạch, nhân văn, vì dân, gắn với yêu cầu cải cách hành chính, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế trong bối cảnh hiện nay.

3. Thực trạng đạo đức công vụ của cán bộ, công chức trong bộ máy hành chính ở Việt Nam

- Những thành tựu đạt được

Những năm gần đây, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức được Đảng, Nhà nước quan tâm một cách toàn diện, trong đó, đạo đức công vụ ngày càng được khẳng định là một trụ cột nền tảng trong phát triển nền hành chính hiện đại. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII "về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ" đã khẳng định: "Cán bộ phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức trong sáng, tiêu biểu về trí tuệ, phẩm chất, uy tín và năng lực thực tiễn"[5]. Đặc biệt, hệ thống văn bản pháp lý, như Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), Quyết định số 1847/QĐ-TTg ngày 27/12/2018 của Thủ tướng Chính phủ "về phê duyệt Đề án Văn hóa công vụ", các bộ quy tắc ứng xử do Bộ Nội vụ ban hành,… đã từng bước tạo hành lang pháp lý và chuẩn mực hành vi rõ

ràng, giúp cán bộ, công chức nhận thức được ranh giới giữa đúng và sai, giữa đạo lý và pháp lý trong hoạt động công vụ.

Đội ngũ cán bộ, công chức ở Việt Nam có ý thức rèn luyện, nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; có thái độ tôn trọng nhân dân, tận tâm phục vụ nhân dân, lắng nghe ý kiến, nguyện vọng của nhân dân, chịu sự giám sát của nhân dân, được nhân dân tin tưởng(6). Tại nhiều địa phương việc nâng cao đạo đức công vụ của cán bộ, công chức đã đạt nhiều kết quả rõ nét. Kết quả khảo sát ở một số địa phương, như Đà Nẵng, Quảng Nam, Bình Định, Khánh Hòa cho thấy, cán bộ chủ chốt cấp cơ sở đã thể hiện chuyển biến tích cực trên các phương diện: tinh thần phục vụ, thái độ dân chủ, sự minh bạch trong xử lý công vụ, gắn bó mật thiết với nhân dân. Có đến 45% số người được khảo sát đánh giá cán bộ ở mức "khá" và "tốt" trong thể hiện đạo đức công vụ(7). Tinh thần gương mẫu, tận tụy, liêm chính của cán bộ, công chức đã góp phần củng cố niềm tin của nhân dân, tạo dựng môi trường hành chính minh bạch, hiệu lực, hiệu quả.

Ở thành phố Hà Nội, "qua đánh giá hằng năm, đa phần cán bộ, công chức, viên chức của thành phố đã đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ đặt ra, có tinh thần trách nhiệm trong công việc, giữ vững đạo đức, phẩm chất cách mạng, có ý thức tổ chức kỷ luật và chấp hành sự phân công của tổ chức, có lối sống lành mạnh, giản dị, gắn bó với nhân dân và đóng góp to lớn vào sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của thành phố trong thời kỳ hội nhập nền kinh tế của đất nước với nền kinh tế của thế giới"(8).

Ngoài ra, ở các địa phương, nhiều mô hình hành chính thân thiện và hiệu quả đã được triển khai, như "Chính quyền phục vụ", "Ngày thứ Sáu lắng nghe dân nói", "Cà phê doanh nhân - chính quyền đồng hành"…, góp phần tăng tính tương tác và trách nhiệm của cán bộ, công chức trong giải quyết công việc, nâng cao uy tín của chính quyền.

- Một số hạn chế

Bên cạnh những ưu điểm, tình trạng xuống cấp đạo đức công vụ ở một bộ phận cán bộ, công chức vẫn là vấn đề nhức nhối, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng hoạt động của bộ máy nhà nước, đặc biệt ở cấp cơ sở, nơi "gần dân, sát dân, hiểu dân" nhưng cũng là nơi dễ bị lợi dụng quyền lực để nhũng nhiễu nhân dân.

Văn kiện Đại hội lần thứ XIII của Đảng nêu rõ: "Một bộ phận cán bộ, đảng viên, kể cả cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp còn suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống…", làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến uy tín của tổ chức đảng và bộ máy nhà nước(9). Cùng với đó, "tình trạng những nhiễu, tiêu cực trong khu vực hành chính, dịch vụ công chưa được đẩy lùi. Tham nhũng, lãng phí trên một số lĩnh vực, địa bàn vẫn còn nghiêm trọng, phức tạp, với những biểu hiện ngày càng tinh vi, gây bức xúc trong xã hội"(10). Các biểu hiện lệch chuẩn trong đạo đức công vụ diễn ra ngày càng tinh vi, khó kiểm soát, như vô cảm với dân, lợi dụng chức vụ để "hành" dân, làm việc hình thức, đối phó, lạm quyền, thiếu trung thực trong kê khai tài sản,...

Ở một số địa phương, như Đà Nẵng, Quảng Nam, Bình Định, Khánh Hòa, có 38,7% cán bộ có biểu hiện đạo đức công vụ ở mức trung bình, 12,3% yếu và rất yếu(11). Các biểu hiện chủ yếu bao gồm giảm sút lý tưởng cách mạng, thiếu tinh thần kiên định chính trị(12); làm việc thiếu sáng tạo, mang tính rập khuôn(13); không thực hành cần, kiệm, liêm chính, chí công vô tư(14); có biểu hiện bè phái, chia rẽ nội bộ(15); thiếu tôn trọng pháp luật và nhân dân(16).

Ngoài ra, một bộ phận cán bộ có dấu hiệu chạy theo "thành tích ảo", sống thực dụng, coi thường pháp luật, gây hậu quả nghiêm trọng đến hiệu quả điều hành công vụ. Báo cáo năm 2023 của Thanh tra Chính phủ ghi nhận hơn 460 vụ việc có liên quan đến vi phạm đạo đức công vụ bị xử lý, chủ yếu trong lĩnh vực đất đai, tài chính - ngân sách và giải quyết thủ tục hành chính tại cơ sở.

Tình trạng này do nhiều nguyên nhân. Công tác giáo dục rèn luyện đạo đức công vụ cho cán bộ, công chức chưa thường xuyên. Một bộ phận cán bộ, công chức bị ảnh hưởng bởi chủ nghĩa cá nhân, thực dụng, đặc quyền trong thi hành công vụ. Kiểm tra, giám sát chưa thường xuyên; quy định pháp lý chưa được thực thi nghiêm minh; việc xử lý sai phạm không đủ sức răn đe. Một số nơi ban hành quy tắc ứng xử nhưng không thường xuyên kiểm tra, giám sát việc thực hiện.

Trong bối cảnh thực hiện Kết luận số 21-KL/TW ngày 25/10/2021 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng "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"" và các nghị quyết, kết luận của Đảng về sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị, đạo đức công vụ của cán bộ, công chức là yêu cầu đang đặt ra. Tổng Bí thư Tô Lâm khẳng định: "Cần có một đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có đủ phẩm chất năng lực, uy tín, thực sự chuyên nghiệp, liêm chính, giữ gìn kỷ luật, kỷ cương và đạo đức công vụ, hết lòng phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân, luôn đặt lợi ích của Đảng, của quốc gia, dân tộc, nhân dân lên trên hết, trước hết"[17]. Tình trạng thiếu chuẩn hóa về đạo đức công vụ sẽ trở thành lực cản lớn đối với mục tiêu cải cách nền hành chính theo hướng "kiến tạo - liêm chính - hành động - phục vụ". Đây chính là vấn đề cấp thiết trong việc hoàn thiện thể chế và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

4. Một số giải pháp xây dựng đạo đức công vụ cho cán bộ, công chức trong bộ máy hành chính ở Việt Nam hiện nay

Để nâng cao đạo đức công vụ của cán bộ, công chức trong giai đoạn hiện nay, nhất là khi sắp xếp tổ chức bộ máy hành chính theo hướng tinh gọn, chuyên nghiệp, cần *triển khai đồng bộ các giải pháp* sau:

Thứ nhất, tăng cường giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức công vụ một cách toàn diện, thường xuyên

Giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức là nền tảng để hình thành và củng cố thế giới quan, nhân sinh quan cách mạng cho cán bộ, công chức. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ: "Muốn cứu nước và giải phóng dân tộc không có con đường nào khác con đường cách mạng vô sản"[18]. Đạo đức công vụ chỉ có thể bền vững khi gắn liền với lý tưởng chính trị đúng đắn, ý thức tổ chức kỷ luật và tinh thần phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân.

Cần đổi mới nội dung, phương pháp giáo dục đạo đức công vụ trong các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, đưa các tình huống thực tiễn vào thảo luận, gắn lý thuyết với thực hành. Các cơ sở đào tạo, như Học viện Hành chính và Quản trị công, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, cần xây dựng giáo trình về đạo đức công vụ, lồng ghép trong các chương trình trung cấp, cao cấp lý luận chính trị, quản lý nhà nước.

Đồng thời, cần phát huy vai trò của các tổ chức đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội trong công tác giáo dục đạo đức, thông qua sinh hoạt chi bộ, hội nghị dân chủ, các mô hình học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh một cách thực chất.

Thứ hai, hoàn thiện thể chế về đạo đức công vụ và cơ chế giám sát, xử lý vi phạm

Một trong những nguyên nhân chính dẫn đến vi phạm đạo đức công vụ là do thiếu các quy định pháp lý cụ thể và chế tài nghiêm minh. Do đó, cần khẩn trương rà soát, bổ sung, hoàn thiện hệ thống quy định pháp luật liên quan đến chuẩn mực đạo đức công vụ, bao gồm Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), các văn bản quy phạm pháp luật về công vụ, cũng như các quy tắc ứng xử.

Đồng thời, cần thể chế hóa các nội dung của Đề án Văn hóa công vụ theo Quyết định số 1847/QĐ-TTg ngày 27/12/2018 của Thủ tướng Chính phủ "về việc phê duyệt Đề án văn hóa công vụ" thành các bộ tiêu chí đánh giá hành vi,

thái độ phục vụ, tinh thần trách nhiệm của cán bộ, làm cơ sở để đánh giá thi đua, bổ nhiệm, khen thưởng, kỷ luật. Tăng cường áp dụng công nghệ thông tin trong kiểm tra, giám sát hoạt động công vụ, xây dựng hệ thống cảnh báo vi phạm đạo đức công vụ. Mặt khác, cần phát huy vai trò phản biện xã hội, giám sát của báo chí, nhân dân, mạng xã hội, tạo cơ chế "phòng ngừa mềm" các biểu hiện suy thoái đạo đức, thông qua các kênh phản ánh, tố giác sai phạm, với sự bảo vệ rõ ràng cho người tố cáo.

Thứ ba, nêu cao vai trò nêu gương của cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là người đứng đầu

Một trong những phương pháp hiệu quả nhất trong giáo dục đạo đức công vụ là "lấy nêu gương để cảm hóa, lấy thực tiễn để thuyết phục". Văn kiện Đại hội lần thứ XIII của Đảng nhấn mạnh: "Cấp ủy, tổ chức đảng, các tổ chức đảng trong hệ thống chính trị, đội ngũ đảng viên, cán bộ, công chức, viên chức nêu gương thực hành dân chủ, tuân thủ pháp luật, đề cao đạo đức xã hội"[19]. Cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp cần phát huy vai trò trong rèn luyện đạo đức, tác phong, phong cách ứng xử công vụ. Việc đánh giá cán bộ, quy hoạch, bổ nhiệm, khen thưởng phải dựa trên tiêu chí nêu gương về đạo đức, tác phong, tinh thần trách nhiệm trong giải quyết công việc và thái độ phục vụ nhân dân.

Thứ tư, xây dựng văn hóa công vụ, liêm chính và phụng sự trong bộ máy hành chính

Cần thiết lập và duy trì các giá trị văn hóa, như trung thực, trách nhiệm, kỷ luật, tôn trọng nhân dân, minh bạch và thân thiện trong bộ máy hành chính. Cần xây dựng bộ quy tắc văn hóa công sở gắn với việc thực thi công vụ, phát huy tinh thần đoàn kết, chia sẻ, hỗ trợ lẫn nhau hoàn thành nhiệm vụ. Cần đưa đạo đức công vụ trở thành một "nếp làm việc" tự nhiên, bền vững. Đặc biệt, tinh thần phục vụ nhân dân (cốt lõi của đạo đức công vụ) cần được thể hiện trong mọi hoạt động của cán bộ, công chức, từ ứng xử, thái độ tiếp dân đến giải quyết các thủ tục hành chính, cách thức phản hồi thông tin cho người dân.

Thứ năm, ứng dụng công nghệ số trong minh bạch hóa và kiểm soát đạo đức công vụ

Trong bối cảnh chuyển đổi số, việc ứng dụng công nghệ thông tin trong giám sát hành vi công vụ đóng vai trò quan trọng trong việc phòng ngừa và ngăn chặn các biểu hiện vi phạm đạo đức. Hệ thống phần mềm quản lý hành chính, tiếp nhận phản ánh, kiến nghị của người dân, đánh giá cán bộ, công chức cần được áp dụng rộng rãi và minh bạch. Cần công khai quy trình, thủ tục, thời hạn giải quyết công việc; tích hợp đánh giá mức độ hài lòng của người dân với thái độ phục vụ của cán bộ trên các nền tảng trực tuyến. Điều này không chỉ giúp người dân giám sát, mà còn tạo áp lực tự điều chỉnh hành vi đối với cán bộ công chức.

Tóm lại, đạo đức công vụ là yếu tố cốt lõi bảo đảm hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính và củng cố niềm tin của nhân dân vào chính quyền. Trong bối cảnh cải cách hành chính và tinh gọn tổ chức, yêu cầu nâng cao đạo đức công vụ càng trở nên cấp thiết ❑

---

(1), (2) và (3) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, t.5, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, tr.309, 313, 309

(4), (9), (10) và (19) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, t.I, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, tr.40, 92, 93 và 173

(5) Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII "về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ"

(6) PGS, TS. Phạm Thị Thanh Bình, *Giải pháp nâng cao đạo đức công vụ trong giai đoạn hội nhập*, https://tapchicongsan.org.vn, ngày 20/01/2020

(7), (11), (12), (13), (14), (15) và (16) Hồng Thế Vinh, *Vấn đề đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vùng Duyên hải Nam Trung Bộ Việt Nam hiện nay* (Luận án tiến sĩ), Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội, 2024, tr.82, 82, 84, 92, 94, 107 và 108-109

(8) ThS. Mai Xuân Trường, *Đạo đức công vụ: Thực trạng, yêu cầu và phương hướng đặt ra về đạo đức công vụ của thành phố Hà Nội*, Tạp chí Công Thương, https://tapchicongthuong.vn, ngày 14/8/2021

(17) Tô Lâm, *Tham mưu giỏi, phục vụ tốt giúp nâng cao đạo đức công vụ,* https://dantri.com.vn, ngày 04/9/2024

(18) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, Sđd, t.12, tr.30