

VĂN HÓA CÔNG VỤ CỦA HÀN QUỐC VÀ MỘT SỐ GIÁ TRỊ THAM KHẢO ĐỐI VỚI VIỆT NAM

PGS,TS NGUYỄN MINH PHƯƠNG
TS TRẦN THỊ LAN ANH
Học viện Hành chính quốc gia

1. Đặt vấn đề

Văn hóa công vụ là văn hóa của một tổ chức xã hội đặc thù có vai trò đặc biệt quan trọng gắn với việc thực thi quyền lực của nhà nước trong quản lý các lĩnh vực khác nhau của đời sống xã hội. Văn hóa công vụ là quy tắc ứng xử và hướng dẫn điều chỉnh mối quan hệ giữa công chức và xã hội, giữa công chức với công chức. “Văn hóa công vụ được xem là một hệ thống những giá trị, cách ứng xử, biểu tượng, chuẩn mực được hình thành trong quá trình xây dựng và phát triển công vụ, có khả năng lưu truyền và có tác động tới tâm lý, hành vi của người thực thi công vụ”¹. Hoặc “Văn hóa công vụ tập hợp những giá trị và chuẩn mực chung, được mọi thành viên trong tổ chức nhà nước chia sẻ, thực hiện để tạo nên sự thống nhất và đồng thuận trong hoạt động của cộng đồng, tạo thành khuôn mẫu, có tính kỷ luật và thống nhất, lặp đi lặp lại thành truyền thống, bản sắc riêng của tổ chức”².

Hiện nay, trước tác động của kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế và cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư, xây dựng văn hóa công vụ là một trong những điều kiện cơ bản bảo đảm nâng cao chất lượng hoạt động của bộ máy nhà nước, góp phần xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong sạch, vững mạnh, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Để xây dựng văn hóa công vụ đáp ứng yêu cầu nền hành chính hiện đại, chuyên nghiệp,

liêm chính và phục vụ Nhân dân, bên cạnh việc nghiên cứu lý luận và tổng kết, đánh giá thực tiễn văn hóa công vụ của đất nước, cần tham khảo kinh nghiệm của các nước trên thế giới.

2. Những đặc điểm cơ bản của văn hóa công vụ Hàn Quốc

Hiến pháp Hàn Quốc năm 1948 đã thiết lập tinh thần đạo đức hành chính, quy định các quan chức nhà nước phải phục vụ toàn xã hội và chịu trách nhiệm trước công dân. Do đó, tiêu chuẩn đạo đức chung của các quan chức là coi lợi ích quốc gia là cơ sở giá trị, thay vì phục vụ lợi ích nhóm. Tinh thần đạo đức hành chính do Hiến pháp thiết lập được quy định cụ thể trong Luật Dịch vụ dân sự Hàn Quốc, Luật Dịch vụ dân sự địa phương, Đạo luật Đạo đức công vụ, Luật Công chức, Quy tắc thực thi luật đạo đức công chức và Điều khoản Dịch vụ Dân sự và Đạo luật Phòng, chống tham nhũng.

Luật Công chức năm 1949 đánh dấu sự khởi đầu của chế độ công vụ hiện đại của Hàn Quốc. Sau đó, *Luật Công chức* đã được sửa đổi 3 lần vào các năm 1950, 1961 và 1963. Đặc biệt năm 1963, *Luật Công chức* đã được thay thế sửa đổi thành *Luật Công chức quốc gia* nhưng quy định về tinh thần công vụ đối với công chức thì không thay đổi. Năm 1981, *Luật Đạo đức công chức* được Quốc hội Hàn Quốc thông qua, trong đó nhấn mạnh vào 3 chế độ quan trọng là: chế độ đăng ký tài sản của công chức, chế

độ báo cáo quả biểu và chế độ việc làm sau khi nghỉ hưu của quan chức cao cấp. Năm 1993, “Luật Đạo đức công chức” được sửa đổi, bổ sung với nội dung chính là việc tiết lộ tài sản công chức cao cấp, theo đó, bên cạnh việc báo cáo về tài sản của bản thân, công chức còn phải báo cáo tài sản có liên quan của vợ hoặc chồng và các thành viên gia đình ngay lập tức. Vào tháng 6 năm 2001, Quốc hội Hàn Quốc đã thông qua *Luật Phòng, chống tham nhũng* với mục đích là “thiết lập một nền dịch vụ công trong sạch nhằm ngăn chặn tham nhũng” và nâng hệ thống đạo đức hành chính lên một tầm cao mới. Những biện pháp pháp lý này đã ngăn chặn hiệu quả sự lây lan của tham nhũng và đóng vai trò nhất định trong việc xây dựng đạo đức của các công chức Hàn Quốc. Đồng thời, để đảm bảo *Luật Đạo đức công chức* điều chỉnh hiệu quả hành vi của các quan chức cao cấp, Hàn Quốc đã thành lập một cơ quan quản lý công chức đặc biệt là Ủy ban đạo đức công cộng, với tư cách là một cơ quan trung lập hoàn toàn, chịu trách nhiệm về việc thực hiện và kiểm tra cụ thể hệ thống đăng ký tài sản trong *Luật Đạo đức công chức*. Ngoài ra, sự giám sát của đảng đối lập đối với đảng cầm quyền, giám sát của Quốc hội và của giới truyền thông cũng đóng một vai trò quan trọng trong việc thực thi hiệu quả *Luật Đạo đức công chức* của Hàn Quốc³.

Để giám sát việc thực thi luật pháp và các quy định, Hàn Quốc còn thành lập một cơ quan quản lý đạo đức. Theo *Luật Đạo đức công chức*, các Ủy ban đạo đức công cộng trong Quốc hội, Tòa án, Tòa án Hiến pháp, Ủy ban Quản lý bầu cử của trung ương, Chính quyền địa phương... chịu trách nhiệm giám sát việc đăng ký khai báo quà tặng, việc làm sau khi nghỉ hưu của tất cả các công chức, sau đó xem xét, báo cáo Quốc hội một cách thường xuyên nhằm đối phó với gian lận. Theo *Đạo luật Phòng, chống tham nhũng*, Hàn Quốc đã thành lập Ủy ban Chống tham nhũng trực thuộc tổng thống vào năm 2002, chịu trách nhiệm chính trong việc cải thiện các quy định về đạo đức, điều tra và đánh giá chính sách chống tham nhũng của khu vực công và chính quyền địa phương, các bộ phận doanh nghiệp nhà nước. Năm 2008, dựa trên sự hợp nhất của Ủy ban Chống tham nhũng, Văn

phòng Thanh tra và Ủy ban Kháng cáo hành chính, Hàn Quốc đã thành lập Ủy ban Quyền chống tham nhũng và quyền công dân, do Văn phòng của Tổng thống chịu trách nhiệm và độc lập với Chính phủ. Ngoài ra, theo Hiến pháp và *Luật Thanh tra*, một tổ chức kiểm toán trực thuộc Tổng thống và độc lập với Chính phủ đã được thành lập để tăng cường kiểm toán hành chính công chức, sửa lỗi vi phạm pháp luật và quy định, cũng như đề xuất cải tiến các phương thức giám sát hành vi đạo đức của công chức.

Như vậy, có thể thấy, để hạn chế tham nhũng một cách hiệu quả, Chính phủ Hàn Quốc rất coi trọng việc xây dựng chính quyền trong sạch, đặc biệt là xây dựng văn hóa và đạo đức công vụ. Sau nhiều năm xây dựng và từng bước hoàn thiện, Hàn Quốc đã hình thành một bộ *Các chuẩn mực văn hóa công vụ* khá toàn diện với các nội dung gồm⁴:

- *Công khai thi tuyển công chức*: theo quy định, công chức Hàn Quốc được chia thành hai loại: công chức quốc gia và công chức địa phương và căn cứ theo ngành nghề lại chia thành công chức hành chính, công chức thuế, lính cứu hỏa và giáo viên... Công chức Hàn Quốc được tuyển dụng thông qua các kỳ thi. Căn cứ vào các loại và yêu cầu trình độ công chức khác nhau sẽ có các yêu cầu kiểm tra khác nhau, thường bao gồm tiếng Hàn, ngoại ngữ, lịch sử và khả năng hành chính. Đây là kỳ thi có phạm vi toàn quốc với mức độ cạnh tranh vô cùng khốc liệt. Nhiều sinh viên đại học đã chuẩn bị cho thi công chức ngay từ khi họ vào trường đại học. Kỳ thi công vụ không giới hạn độ tuổi và trình độ học vấn, miễn là ứng viên phải vượt qua kỳ thi công chức quốc gia hàng năm là có thể được tuyển dụng. Do đó, công chức Hàn Quốc cơ bản có thể được coi là những ứng viên ưu tú trong các lĩnh vực khác nhau.

- *Địa vị của công chức trong xã hội*: ở Hàn Quốc, công chức được coi là một nghề có địa vị xã hội cao, mức thu nhập trung bình, có điều kiện làm việc và thu nhập ổn định, đặc biệt được nhận mức lương hưu trí cao hơn so với các ngành nghề khác. Do đó công chức được coi là một nghề hấp dẫn. Ngoài các công chức được bầu (thị trưởng và phó thị trưởng), các công chức hành chính được xếp

loại từ cấp 1 cao nhất đến cấp 9 là cấp thấp nhất. Hầu hết công chức đều bắt đầu ở cấp 9. Theo thời gian làm việc, nếu hiệu suất công việc và năng lực làm việc của công chức tăng lên thì cấp bậc sẽ được điều chỉnh tăng lên theo thứ tự. Theo đó, công chức phải mất từ 2 đến 3 năm để từ cấp 9 lên cấp 8, từ cấp 8 lên cấp 7 khoảng 3 - 5 năm và từ cấp 7 lên cấp 6 từ 5 - 8 năm. Cấp độ 5 (cấp lãnh đạo cấp phòng, ban) trở lên là các vị trí lãnh đạo và khoảng thời gian cần thiết giữa mỗi cấp bậc cũng sẽ dài hơn. Theo cách này, phải mất ít nhất 20 năm từ sự nghiệp ban đầu của một công chức cấp 9 lên một vị trí lãnh đạo cấp 5 trở lên. Do đó, tuổi của những công chức cấp 4 và cấp 3 về cơ bản là trên 50 tuổi. Trong một chế độ như vậy thì tình trạng tuổi của công chức cấp trên thường là cao hơn tuổi của công chức cấp dưới.

- *Văn hóa tôn ti trật tự trong công chức*: hệ thống công vụ Hàn Quốc tuân thủ rất nghiêm ngặt trật tự xã hội truyền thống như tôn trọng cấp trên, tôn trọng cấp cao và tôn trọng người tiền nhiệm là những quy tắc cơ bản. Trong giao tiếp, cấp thấp hơn phải sử dụng từ ngữ trang trọng, tôn trọng đối với cấp trên và người tiền nhiệm của mình. Nếu sử dụng ngôn ngữ đơn giản, sẽ bị coi là xúc phạm. Văn hóa nơi công sở được đặc biệt chú trọng, theo đó, nếu như có người được luân chuyển hoặc gia quyến có vấn đề thì mọi cá nhân trong phòng, ban (nơi làm việc) đều tổ chức thăm hỏi. Nét đặc sắc được coi là rất “nhân văn” này tác động và có ảnh hưởng lớn đến văn hóa công vụ Hàn Quốc. Cách sắp xếp chỗ ngồi cũng là một trong những nét văn hóa công vụ rất tinh tế của Hàn Quốc. Người lãnh đạo thường được sắp xếp ngồi ở giữa và đối diện với cửa. Các công chức cấp khác được sắp xếp theo thứ tự, cấp càng thấp càng gần cửa.

- *Luân chuyển công chức*: vào giữa năm và cuối năm, công chức Hàn Quốc tiến hành thay đổi nhân sự quy mô lớn giữa các phòng, ban. Thông thường, công chức phải có ít nhất 6 tháng, tối đa 6 năm làm việc thì phải luân chuyển. Do đó, mỗi khi một công chức được lên một cấp thì một vòng quay công việc cũng được bắt đầu thiết lập. Luân chuyển công chức nhằm tạo điều kiện cho mọi công chức đều có cơ hội làm việc và học tập ở các địa điểm khác nhau. Điều này

không chỉ giúp các công chức làm quen với môi trường đa dạng, đa ngành nghề, mà còn giảm thiểu rất lớn sự xuất hiện của lợi ích nhóm và tham nhũng.

- *Việc làm của các công chức sau khi thôi việc*: công chức cấp 4 trở lên trong thời gian 2 năm, kể từ khi thôi việc không được làm việc cho doanh nghiệp có quan hệ với người đó trong thời gian đương nhiệm; những công chức bị thôi việc vì hành vi tham nhũng trong 5 năm kể từ khi thôi việc không được làm việc cho doanh nghiệp đã có quan hệ với anh ta trong thời gian đương nhiệm.

- *Chế độ khen thưởng*: là một yếu tố quan trọng để xác định sự thăng tiến và chế độ đãi ngộ của công chức. Đánh giá thành tích của công chức Hàn Quốc dựa trên *Luật Dịch vụ dân sự quốc gia*, *Lệnh Bổ nhiệm công vụ*, *Quy định bổ nhiệm công chức cho giảng viên nghiên cứu* và *Quy tắc đánh giá dịch vụ dân sự*. Để thăng hạng lên một cấp cao hơn, công chức Hàn Quốc phải tham gia các kỳ thi thăng hạng (thăng chức). Các yêu cầu cho mỗi cấp bậc là khác nhau, từ cấp bậc chung (cấp 5) sẽ có các yêu cầu cao hơn và năm công tác dài hơn. Các tiêu chí thăng hạng dựa trên hiệu suất làm việc thực tế, trình độ và kết quả đào tạo, với 45% hiệu suất công việc, 35% thâm niên, 20% điểm số đào tạo và thái độ cá nhân. Nếu một công chức được khen thưởng vì thành tích công việc xuất sắc của anh ta, hoặc có chứng chỉ liên quan đến công việc, hoặc làm việc trong một dịp đặc biệt tại một trường đào tạo, bồi dưỡng của chính phủ, có thể được cộng thêm điểm.

- *Hạn chế các hoạt động bên ngoài của công chức*: thời gian các công chức làm thêm bên ngoài mỗi tháng cũng như tiền lương làm thêm bên ngoài được quy định rõ ràng, cụ thể. Các công chức không được vay tiền ngân hàng hoặc thuê nhà thấp hơn so với giá thị trường. Công chức cấp 4 trở lên làm việc ở Bộ Tài chính hoặc liên quan đến các lĩnh vực tài chính cần phải khai báo về số lượng cổ phiếu đầu tư của cá nhân.

- *Tăng cường quản trị minh bạch*: để xóa bỏ tham nhũng, Hàn Quốc thực hiện cơ chế hoạt động hành chính của “hệ thống ánh nắng mặt trời”, công khai các hoạt động hành chính khác nhau theo luật pháp, loại bỏ các giao dịch hậu trường nhằm đạt

được sự công khai và minh bạch trong các hoạt động của chính phủ. “Hệ thống ánh nắng mặt trời” chủ yếu bao gồm hệ thống kê khai tài sản và hệ thống “tài chính tên thật”, với hàm ý là các hoạt động gửi và rút tiền, cũng như giao dịch vốn của các công chức Hàn Quốc phải được thực hiện theo tên thật. Điều này rất có lợi cho chính phủ trong việc nắm bắt chính xác hơn tình trạng thu nhập cá nhân của công dân, là một biện pháp hữu hiệu để loại bỏ hối lộ của các quan chức nhà nước và đảm bảo thực thi hiệu quả *Luật Đạo đức công vụ*.

Như vậy có thể thấy, Chính phủ Hàn Quốc đặt trọng tâm vào giá trị cốt lõi của văn hóa công vụ là: lý tưởng, niềm tin, nhận thức, suy nghĩ, cảm xúc của công chức. Đồng thời, đưa những giá trị cốt lõi này gắn chặt với văn hóa dân tộc để xây dựng nên một nền văn hóa công vụ, có ảnh hưởng rất lớn đến hành vi, định hướng cách suy nghĩ, nhận thức của công chức, từ đó tác động mạnh đến các hoạt động thường xuyên của đội ngũ này.

3. Một số giá trị tham khảo trong xây dựng và thực hiện văn hóa công vụ của Việt Nam

- Nghiên cứu xác định rõ những giá trị cốt lõi của văn hóa công vụ Việt Nam trong giai đoạn hội nhập, nhằm làm nền tảng để xây dựng một nền văn hóa công vụ khoa học, dân chủ, nhân văn. Những giá trị có được nhờ nhận thức và ý thức của người công chức về cội nguồn, về cương vị, về mối quan hệ với cộng đồng dân cư, về văn hóa dân tộc, về lợi ích dân tộc, đặt lợi ích đất nước lên trên lợi ích cá nhân, về mối quan hệ giữa dân tộc và nhân loại, giữa dân tộc và quốc tế... để từ đó phát huy những giá trị, tư tưởng, triết lý sống, chuẩn mực ứng xử của cán bộ, công chức trong mối quan hệ với cộng đồng, vì cộng đồng, để cùng nhau đưa đất nước vượt qua những thách thức mới trong giai đoạn hội nhập.

- Xây dựng những chuẩn mực văn hóa công vụ trên cơ sở các chuẩn mực chính thức kết hợp với các chuẩn mực phi chính thức. Chuẩn mực và quy tắc chính thức được thể hiện trong hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật, được ban hành bởi các cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, các tổ chức chính trị - xã hội... bao gồm các nguyên tắc, bộ quy tắc ứng xử, các tấm gương điển hình và các biểu tượng của nền công vụ trong đó các quy phạm

phải phản ánh được những giá trị văn hóa công vụ của Việt Nam. Các chuẩn mực, quy tắc chính thức phải được công bố một cách rõ ràng, cụ thể và có tính bắt buộc, tức bị áp dụng các chế tài. Bên cạnh các chuẩn mực chính thức, còn có các chuẩn mực phi chính thức thường được xem là có mức độ quan trọng thấp hơn, nhưng nó vẫn chi phối hành vi của từng thành viên trong xã hội. Các chuẩn mực phi chính thức như các tập quán, truyền thống chính trị và đôi khi đó là thói quen, được trao truyền từ thế hệ này sang thế hệ khác cũng ảnh hưởng rất lớn đến văn hóa công vụ. Do đó, khi xây dựng văn hóa công vụ đòi hỏi phải nghiên cứu ảnh hưởng của các chuẩn mực phi chính thức này.

- Trong xây dựng văn hóa công vụ, cần có những quy tắc ứng xử trên tinh thần phục vụ Nhân dân, coi đây là một giá trị văn hóa chính trị cốt lõi nhằm thúc đẩy việc hoàn thiện các thể chế kinh tế thị trường, tạo điều kiện để Nhân dân sản xuất kinh doanh; hoàn thiện thể chế nhà nước pháp quyền để dân thực hành quyền làm chủ, kiểm soát quyền lực nhà nước (có nguồn gốc từ Nhân dân); hoàn thiện các thể chế xã hội, để Nhân dân tự mình hiện thực hóa quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của mình... Tinh thần phục vụ Nhân dân sẽ thúc đẩy cải cách hành chính, đưa chính quyền gần với dân, của dân, cùng người dân, doanh nghiệp tháo gỡ những khó khăn... khuyến khích sự tham gia của người dân trong phản biện chính sách, pháp luật...

Để có thể thực hiện có kết quả các nội dung của Đề án Văn hóa công vụ tại Quyết định 1847/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ, góp phần xây dựng nền văn hóa công vụ mang đậm bản sắc dân tộc Việt Nam, đồng thời phù hợp với xu thế hội nhập quốc tế, cần thực hiện một số giải pháp:

Thứ nhất, cần cụ thể hóa những giá trị văn hóa và đạo đức công vụ thành giá trị pháp luật như *Luật Đạo đức công vụ* của Hàn Quốc, lấy “pháp lý là gốc của đạo đức”. Thúc đẩy quá trình đưa những quy định của pháp luật phù hợp với ý chí chung của cộng đồng, được tôn trọng, thừa nhận dần trở thành những chuẩn mực đạo đức, loại bỏ tính hình thức đạo đức như hiện nay.

Thứ hai, đẩy mạnh thực hiện các hoạt động tuyên truyền, nâng cao nhận thức, tăng cường bồi

đường cho cán bộ, công chức, viên chức về văn hóa công vụ nhằm nâng cao nhận thức về tinh thần, thái độ làm việc, các chuẩn mực giao tiếp, ứng xử, đạo đức lối sống, góp phần tạo chuyển biến mạnh mẽ trong tổ chức triển khai thực hiện. Tổ chức việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh một cách thực sự hiệu quả để mỗi cán bộ, công chức thấm nhuần sâu sắc tinh thần tận tụy, cần kiệm liêm chính, chí công vô tư, phục vụ Nhân dân, Tổ quốc, lấy lợi ích dân tộc và hạnh phúc Nhân dân là hạnh phúc, niềm vui của chính mình.

Thứ ba, quy định cụ thể các nguyên tắc về trách nhiệm và trách nhiệm giải trình nhằm đề xuất nguyên tắc này trở thành một trong những nguyên tắc hàng đầu của văn hóa công vụ. Thực hiện quyền của người dân với tư cách là người ủy quyền, là khách hàng và nghĩa vụ của cán bộ, công chức - những người được nhân dân ủy quyền - phục vụ, qua đó khuyến khích sự tham gia phản biện của người dân và xã hội trong vấn đề xây dựng văn hóa công vụ của công chức. Theo đó, văn hóa công vụ phải xuất phát từ sự ủy quyền của người dân, vì quyền và lợi ích chính đáng của người dân, từ đó tạo điều kiện cho người dân, tổ chức góp ý thẳng thắn, trung thực, công khai, góp phần hạn chế tình trạng cán bộ, công chức vô cảm hoặc dùn dẩy trách nhiệm hay có hành vi làm tổn hại đến lợi ích của xã hội.

Thứ tư, xây dựng hệ thống đánh giá định lượng và nội dung đánh giá phù hợp với yêu cầu của từng vị trí việc làm nhằm tạo cơ chế kích thích làm việc, cống hiến của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Kịp thời phát hiện và xử lý nghiêm các vi phạm do cô ý, vô trách nhiệm, thiếu lương tâm, đạo đức nghề nghiệp gây hậu quả lớn theo yêu cầu của công lý thay vì kiểm điểm nội bộ.

Thứ năm, tập trung nghiên cứu, giải quyết những mâu thuẫn về văn hóa công vụ để hình thành nền tảng văn hóa công vụ có bản sắc riêng trong điều kiện hội nhập quốc tế. Điều này đồng nghĩa với việc phải xây dựng chiến lược phát triển văn hóa và đạo đức công vụ với sự tham gia của người dân theo tinh thần “dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra, dân thụ hưởng”.

Thứ sáu, xác định những khó khăn, thách thức trong hoạt động tổ chức, quản lý nhà nước, từ đó định hướng, xây dựng hệ giá trị của nền công vụ phù hợp với thực tiễn của Việt Nam với các giá trị cốt lõi, như dân chủ, phục vụ, chuyên nghiệp, liêm chính và trách nhiệm giải trình; đặt các vấn đề về trách nhiệm là căn bản của giá trị đạo đức công vụ.

Thứ bảy, cần có một cơ quan giám sát độc lập như Hàn Quốc trong vấn đề công khai tài sản cá nhân, chống tham nhũng. Đây là một trong những điều kiện quan trọng nhằm xây dựng thành công văn hóa công vụ Việt Nam.

Thứ tám, tăng cường thanh tra, kiểm tra việc thực hiện văn hóa công vụ và kiên quyết xử lý kịp thời và nghiêm minh các hành vi vi phạm, ngăn chặn tệ “tham nhũng vặt”, biểu hiện những nhiễu, phiền hà, chậm trễ trong giải quyết công việc của người dân và doanh nghiệp; đồng thời khen thưởng xứng đáng đối với những cán bộ, công chức gương mẫu, có nhiều thành tích trong thực hiện văn hóa công vụ.

Tóm lại, văn hóa và đạo đức công vụ của cán bộ, công chức là yếu tố cốt lõi bảo đảm cho hoạt động quản lý nhà nước có hiệu quả. Trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường, cần hoàn thiện hệ thống cơ chế, quy định pháp luật phù hợp hơn để duy trì và phát huy các giá trị cơ bản của nền công vụ vì dân. Việc hình thành nên các chuẩn mực về văn hóa và tư cách đạo đức công vụ của người cán bộ, công chức là rất quan trọng, đặc biệt trong quá trình Việt Nam tiến sâu vào quá trình hội nhập. Học hỏi kinh nghiệm của các quốc gia trên thế giới, từ đó thấy rõ được những thách thức phải vượt qua trên con đường xây dựng văn hóa công vụ của riêng mình là những vấn đề mà nền công vụ Việt Nam hướng tới.

1. Ngô Thành Can: *Những đặc điểm và giá trị cơ bản của văn hóa công vụ*, Viện Khoa học Tổ chức nhà nước, <http://isos.gov.vn/Thongtinchitiet/tabid/84/ArticleId/1054/language/vi-VN/Nh-ng-d-c-di-m-va-gia-tr-c-b-n-c-a-van-hoa-cong-v.aspx>.

2. Huỳnh Văn Thới: *Văn hóa công vụ ở Việt Nam - Lý luận và thực tiễn*, Nxb LLCT, H, 2017, tr. 30.

3, 4. Wang Wei: *Nghiên cứu xây dựng chính phủ trong sạch và đạo đức hành chính của Hàn Quốc*, Nxb Học viện Hành chính quốc gia Trung Quốc, 1998.

