

Xây dựng văn hóa đạo đức công vụ: Từ nhận thức đến hành động trong đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay

TS. HOÀNG THỊ LAN ANH

Học viện Báo chí và Tuyên truyền; Email: namsonajc@gmail.com

Nhận ngày 17 tháng 6 năm 2025; chấp nhận đăng tháng 9 năm 2025.

Tóm tắt: Trong tiến trình phát triển hệ thống chính trị ở Việt Nam, đội ngũ cán bộ, công chức đóng vai trò đặc biệt quan trọng. Bên cạnh phẩm chất chính trị, trình độ chuyên môn, đạo đức công vụ chính là nền tảng để củng cố niềm tin của nhân dân vào bộ máy công quyền, thúc đẩy sự phát triển bền vững của đất nước. Văn kiện Đại hội XIII của Đảng nhấn mạnh yêu cầu □Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; kiên quyết chống chủ nghĩa cá nhân, cơ hội, thực dụng, cục bộ, bè phái, lợi ích nhóm^{□(1)}, coi đây là nhiệm vụ then chốt để nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước. Tuy nhiên, thực tế cho thấy vẫn còn những biểu hiện lệch chuẩn trong hành vi công vụ, từ hành chính quan liêu, cửa quyền cho đến những vi phạm đạo đức, làm ảnh hưởng đến hình ảnh người cán bộ trong mắt Nhân dân. Trong bối cảnh mới, xây dựng văn hóa đạo đức công vụ không chỉ là yêu cầu về nhận thức, mà cần được hiện thực hóa bằng hành động cụ thể, gắn với các thiết chế quản lý công hiện đại, minh bạch và hiệu quả.

Từ khóa: đạo đức công vụ; văn hóa công vụ; cán bộ; công chức.

Abstract: In the process of developing Vietnam's political system, the contingent of cadres and civil servants plays a particularly important role. In addition to political qualities and professional competence, public service ethics form the foundation for strengthening people's trust in state institutions and promoting the sustainable development of the country. The 13th National Congress of the Party emphasized the requirement to □build a contingent of cadres at all levels, especially leaders and managers, with sufficient qualities, capabilities, and credibility to meet their tasks; resolutely combat individualism, opportunism, pragmatism, factionalism, and group interests^{□(1)}, identifying this as a key task for improving the effectiveness and efficiency of state governance. However, in reality, there remain deviations in public service behavior, ranging from bureaucratic, authoritarian practices to ethical violations, which damage the image of cadres in the eyes of the people. In the new context, building a culture of public service ethics is not only a matter of awareness but must be concretized through specific actions, closely linked with modern, transparent, and effective public management institutions.

Keywords: public service ethics; public service culture; cadres; civil servants.

1. Đạo đức công vụ - một số vấn đề lý luận

Một là, nền tảng lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin về đạo đức công vụ

Chủ nghĩa Mác - Lênin với tư cách là nền tảng tư tưởng, kim chỉ nam cho hành động của Đảng Cộng sản Việt Nam, khẳng định rõ mối quan hệ biện chứng giữa đạo đức và chính trị. Theo đó, đạo

đức cách mạng, trong đó có đạo đức công vụ, không phải là khái niệm trừu tượng mà gắn liền với lợi ích giai cấp, phản ánh bản chất tiến bộ của chế độ mới và là công cụ tinh thần góp phần duy trì kỷ cương, thúc đẩy hiệu quả quản lý Nhà nước. C.Mác từng khẳng định: □Nhà nước dân chủ thực sự là nhà nước □ngày càng hướng tới cơ sở hiện thực của nó,

tới con người hiện thực, Nhân dân hiện thực, và được xác định là sự nghiệp của bản thân nhân dân⁽²⁾. Cụ thể hơn, dân chủ là: bình đẳng của mọi công dân trước pháp luật; tự do chính trị cho mọi công dân; quyết định theo đa số của mọi công dân; quyết định bằng cách biểu quyết, đó là thực chất của chế độ dân chủ hòa bình hoặc dân chủ thuần túy⁽³⁾;.... Cùng với sự phát triển của thời đại, dân chủ là một phạm trù lịch sử, phát triển từ thấp đến cao, từ chuyên chế đến dân chủ tư sản; từ dân chủ tư sản đến dân chủ vô sản; từ dân chủ vô sản đến không còn dân chủ nữa⁽⁴⁾. Với lý luận đó, chủ nghĩa Mác - Lênin đề cao nguyên tắc: cán bộ là người đại diện cho giai cấp công nhân và nhân dân lao động thực hiện quyền lực nhà nước, do đó họ phải thể hiện sự gương mẫu về phẩm chất chính trị, năng lực thực tiễn và tinh thần phục vụ. Việc thực thi công vụ không nhằm mục đích tư lợi, mà là hành động hiện thực hóa các chủ trương, chính sách phục vụ lợi ích công - tức là lợi ích của toàn xã hội, đặc biệt là nhân dân lao động⁽⁵⁾. Trong xã hội hiện đại, khi các mô hình quản trị công ngày càng nhấn mạnh tính hiệu quả, minh bạch và trách nhiệm giải trình, việc vận dụng sáng tạo nguyên lý Mác - Lênin trở nên đặc biệt cấp thiết. Đạo đức công vụ, theo đó, là hàng rào ngăn chặn tha hóa quyền lực, bảo đảm sự phục vụ liêm chính, khách quan và công bằng của đội ngũ cán bộ. Đây chính là cách để bảo vệ Đảng, bảo vệ hệ thống chính trị trong thời đại toàn cầu hóa và cạnh tranh thể chế mạnh mẽ hiện nay.

Hai là, tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ - di sản lý luận mang giá trị thời đại

Tư tưởng Hồ Chí Minh là sự kết tinh giữa truyền thống đạo lý phương Đông, tinh thần nhân văn, thực tiễn cách mạng Việt Nam và tư tưởng Mác - Lênin. Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn coi đạo đức là "gốc" của người cán bộ, trong tác phẩm "Sửa đổi lỗi làm việc" (tháng 10/1947) Chủ tịch Hồ Chí Minh đã đúc rút: "Muốn việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hoặc kém. Cán bộ là cái gốc của mọi công việc, vì vậy huấn luyện cán bộ là cái gốc của Đảng" Đặc biệt, với cán bộ, công chức - những người đại diện cho bộ máy công quyền, Hồ Chí Minh yêu cầu họ phải "thật thà phục vụ nhân dân, đặt lợi ích của nhân dân lên trên hết"

Người từng dặn: "cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư" không chỉ là lời khuyên đạo đức, mà còn là chuẩn mực công vụ, là "kim chỉ nam" cho cán bộ, công chức trong mọi hành vi. Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng, muốn hoàn thành nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, mọi người phải nỗ lực hết mình, nhất là cán bộ, đảng viên, đoàn viên phải là những "đầu tàu gương mẫu" Người khẳng định, để bảo đảm cho sự thắng lợi của sự nghiệp cách mạng, "tất cả đảng viên, đoàn viên, tất cả cán bộ trong Đảng và ngoài Đảng cần phải quyết tâm suốt đời phục vụ Đảng, phục vụ nhân dân. Đó là phẩm chất cao quý của người cách mạng, đó là đạo đức cách mạng"⁽⁶⁾. Nói đi đôi với làm là một nội dung đạo đức truyền thống, là đạo lý của dân tộc và tư cách người cách mạng, nhất là đội ngũ cán bộ, đảng viên. Những tư tưởng này cho thấy Người đặc biệt nhấn mạnh đến việc giữ gìn đạo đức như một biện pháp phòng ngừa suy thoái quyền lực, đồng thời là điều kiện để củng cố lòng tin của dân vào chính quyền.

Tư tưởng Hồ Chí Minh cũng nhấn mạnh mối quan hệ giữa đạo đức và năng lực, giữa "đức" và "tài", với quan điểm "có đức mà không có tài thì làm việc gì cũng khó, có tài mà không có đức thì vô dụng" Quan điểm này giúp định hướng xây dựng đội ngũ công chức toàn diện - không chỉ giỏi chuyên môn mà còn tận tâm, liêm chính, gần dân, vì dân.

Ngày nay, trong điều kiện nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, tư tưởng Hồ Chí Minh tiếp tục soi sáng con đường xây dựng đội ngũ công chức chuẩn mực, không chỉ về năng lực mà còn về bản lĩnh và đạo đức - yếu tố then chốt bảo đảm sự thành công của cải cách hành chính và hiện đại hóa quản trị công. Việc kế thừa và phát huy di sản tư tưởng này cần gắn liền với đổi mới hệ thống giáo dục, đào tạo cán bộ và cơ chế đánh giá, tuyển chọn công khai, minh bạch, đặt lợi ích của nhân dân làm trung tâm trong mọi quyết sách.

Ba là, định hướng từ Văn kiện Đại hội XIII của Đảng về đạo đức công vụ

Văn kiện Đại hội XIII của Đảng đã có những chỉ đạo chiến lược và đột phá về xây dựng, chỉnh đốn Đảng, trong đó nhấn mạnh "xây dựng Đảng về đạo đức", coi đây là một trong ba trụ cột cùng với chính

trị và tổ chức. Đối với cán bộ, công chức, văn kiện yêu cầu phải có đạo đức cách mạng, cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; kiên quyết đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, lãng phí. Đặc biệt, Văn kiện xác định rõ: "Lấy đạo đức, hiệu quả công việc, sự hài lòng của nhân dân làm thước đo quan trọng trong đánh giá cán bộ"⁽⁷⁾. Đây là bước tiến về mặt tư duy, cho thấy Đảng không chỉ đề cao vai trò quản lý hành chính mà còn yêu cầu toàn bộ hệ thống chính trị chuyển sang phục vụ theo mô hình "quản trị tốt" - nơi đạo đức công vụ là nhân tố nền tảng cho chất lượng thể chế và hiệu quả hành động.

Trên thực tế, mỗi cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu địa phương, cơ quan, đơn vị phải đăng ký trước tập thể về nội dung trách nhiệm nêu gương trên cả ba phương diện: đối với mình; đối với người, với tổ chức và đối với công việc. Đồng thời, phải có kế hoạch tu dưỡng, rèn luyện nghiêm túc theo phương châm 3R - rà soát, rèn luyện, rút kinh nghiệm. Người đứng đầu cần phải nghiêm túc kiểm tra, rà soát hàng ngày, hàng giờ theo các tiêu chí đã được Quy định số 08 - QĐi/TW, ngày 25/10/2018 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII; chủ động, nghiêm khắc trong tự phê bình, xây dựng kế hoạch, xác định mục tiêu để rèn luyện: "Cán bộ, đảng viên giữ chức vụ càng cao càng phải gương mẫu nêu gương"⁽⁸⁾. Việc nêu gương của đội ngũ cán bộ, đảng viên phải thể hiện toàn diện trên các mặt về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong; tự phê bình và phê bình; quan hệ với nhân dân; trách nhiệm trong công tác; ý thức tổ chức kỷ luật và đoàn kết nội bộ...

Bản thân mỗi cán bộ, đảng viên phải không ngừng nâng cao trình độ năng lực chuyên môn, tạo uy tín cao trong tập thể. Đội ngũ cán bộ chủ chốt các cấp phải gương mẫu chấp hành Cương lĩnh chính trị, Điều lệ Đảng, Nghị quyết của Đảng, pháp luật của Nhà nước, nói đi đôi với làm. "Mỗi cán bộ, đảng viên Đảng Cộng sản Việt Nam phải tích cực học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh"⁽⁹⁾.

Tuy nhiên, để hiện thực hóa được những nguyên lý đó, cần tiếp tục hoàn thiện đồng bộ cả về chính sách, công cụ kiểm tra - giám sát, và cơ chế đánh

giá minh bạch, khách quan. Đồng thời, phải nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo hướng gắn lý luận với thực tiễn, đạo đức với năng lực, từ đó tạo ra đội ngũ công chức "vừa hồng, vừa chuyên", đủ phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước. Hơn nữa, cần phát huy vai trò của nhân dân trong việc giám sát cán bộ, công chức - đây vừa là quyền, vừa là cơ chế để thực hiện phương châm "dân biết, dân bàn, dân kiểm tra, dân giám sát". Khi người dân tham gia giám sát đạo đức công vụ, sự minh bạch sẽ được nâng lên, hiệu quả quản trị công sẽ ngày càng rõ nét, góp phần xây dựng Nhà nước liêm chính, hành động, phục vụ.

2. Đạo đức công vụ trong đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay - đánh giá từ bức tranh thực tiễn

Đạo đức công vụ là một bộ phận cấu thành trong hệ giá trị đạo đức xã hội, là nền tảng tinh thần bảo đảm cho hoạt động công quyền được thực hiện đúng đắn, hiệu quả và hướng tới lợi ích của nhân dân, của cộng đồng. Đặc biệt trong bối cảnh đẩy mạnh cải cách hành chính, xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp và hội nhập quốc tế, đạo đức công vụ không chỉ mang tính chất đạo lý cá nhân mà còn là công cụ điều chỉnh hành vi, định hướng hành động và là cơ sở để nâng cao hiệu lực, hiệu quả thực thi công vụ. Việc xây dựng đạo đức công vụ không thể tách rời khỏi mục tiêu xây dựng một nền hành chính công khai, minh bạch, lấy người dân làm trung tâm.

Đối với cán bộ, công chức - những chủ thể trực tiếp thực thi quyền lực nhà nước trong nền hành chính - đạo đức công vụ không chỉ là yêu cầu về tư cách cá nhân mà còn là chuẩn mực hành xử thể hiện bản chất của một nền công vụ vì dân, liêm chính, chuyên nghiệp và hiện đại. Họ không chỉ là người "thi hành" các chính sách mà còn là "bộ mặt" của chính quyền trước nhân dân. Vì vậy, mỗi hành vi ứng xử, mỗi quyết định công vụ đều có tác động đến niềm tin xã hội và uy tín của bộ máy nhà nước.

Trong tiến trình phát triển của Đảng, của đất nước - xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có đạo đức công vụ trong sáng, có tinh thần phục vụ nhân dân, có trách nhiệm và tận tâm với công việc là yêu

cầu xuyên suốt và cấp thiết. Các Văn kiện Đại hội Đảng qua các thời kỳ, nhất là Văn kiện Đại hội XIII, đã nhấn mạnh yêu cầu "Phải đặc biệt coi trọng xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược và người đứng đầu, thật sự có đức, có tài, có uy tín trong Đảng và nhân dân"⁽¹⁰⁾ trong đó đặt đạo đức, phong cách và bản lĩnh chính trị làm tiêu chí hàng đầu. Điều này cho thấy đạo đức công vụ không phải là vấn đề phụ thuộc vào ý chí cá nhân, mà đã trở thành một nội dung cốt lõi trong công tác xây dựng Đảng và quản trị quốc gia.

Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy, trong một bộ phận cán bộ, công chức hiện nay, chuẩn mực đạo đức công vụ vẫn chưa được thể hiện đồng bộ và nhất quán, cả trong nhận thức lẫn hành vi. Về mặt nhận thức, không ít người còn xem nhẹ vai trò của đạo đức công vụ, coi đó là phạm trù đạo lý chung, thiếu tính ràng buộc nghề nghiệp. Điều này bắt nguồn từ sự chông chéo giữa chuẩn mực đạo đức cá nhân và yêu cầu đạo đức nghề nghiệp, từ đó dẫn đến việc đạo đức công vụ chưa thực sự trở thành một hệ quy chiếu bắt buộc trong hành vi công vụ hằng ngày. Ngoài ra, trong một số trường hợp, sự thiếu gắn kết giữa bồi dưỡng lý luận chính trị và rèn luyện đạo đức nghề nghiệp cũng khiến cán bộ không có đủ "miền dịch đạo đức" trước những cám dỗ vật chất và quyền lực.

Về hành vi, vẫn tồn tại các biểu hiện lệch chuẩn như hành xử quan liêu, xa dân; thiếu trách nhiệm, thiếu minh bạch trong xử lý công việc; ngại va chạm, đùn đẩy trách nhiệm; thậm chí vi phạm quy tắc đạo đức nghề nghiệp, những nhiễu, tiêu cực. Một số biểu hiện đáng lo ngại như "trên nóng, dưới lạnh", hình thức trong "học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh" hay tình trạng cán bộ công chức "sáng cấp ô đi, chiều cấp ô về" phản ánh sự nhạt phai trong động lực cống hiến, suy thoái về đạo đức công vụ. Những biểu hiện này tuy không phổ biến nhưng tạo ra hiệu ứng xã hội tiêu cực, làm giảm sút niềm tin của nhân dân vào bộ máy công quyền, cản trở mục tiêu xây dựng nền hành chính liêm chính, hiệu lực và hiệu quả.

Nguyên nhân của thực trạng trên có thể nhìn nhận từ ba chiều kích: thể chế, tổ chức và cá nhân.

Thứ nhất, hệ thống thể chế đạo đức công vụ còn

thiếu tính cụ thể, chưa có bộ tiêu chí định lượng để đánh giá đạo đức nghề nghiệp một cách minh bạch, công bằng. Trong nhiều trường hợp, việc đánh giá đạo đức vẫn thiên về cảm tính hoặc hình thức, chưa gắn chặt với kết quả phục vụ Nhân dân hay hiệu quả công vụ.

Thứ hai, công tác tổ chức trong quản lý, giám sát, đánh giá cán bộ còn nặng hình thức, thiếu cơ chế kiểm soát thực chất đối với hành vi công vụ. Hệ thống thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm đạo đức nghề nghiệp tuy đã có nhưng hiệu lực còn hạn chế. Công tác khen thưởng, kỷ luật chưa tạo được động lực tích cực hay sức răn đe hiệu quả.

Thứ ba, ở cấp độ cá nhân, một bộ phận cán bộ chưa tự rèn luyện, thiếu tinh thần trách nhiệm và ý thức công vụ, dẫn đến tình trạng "nhiệt tình suy giảm, trách nhiệm lơ lửng". Trong khi đó, sự chạy theo thành tích, cơ chế "xin - cho" và áp lực lợi ích vật chất khiến không ít người buông lỏng ranh giới đạo đức, dẫn tới tha hóa quyền lực, lợi dụng chức trách vì mục đích cá nhân.

Từ bức tranh thực tiễn này, có thể thấy rằng yêu cầu đặt ra là phải tiếp tục nhận diện và khắc phục các biểu hiện suy thoái về đạo đức công vụ một cách có hệ thống. Cần thể chế hóa đạo đức công vụ thành các quy tắc ứng xử cụ thể, gắn liền với các thiết chế kiểm tra, giám sát và xử lý nghiêm minh. Việc xây dựng Bộ quy tắc đạo đức nghề nghiệp cho từng lĩnh vực công tác sẽ giúp nâng cao tính chuyên nghiệp, đồng thời tạo khung hành vi rõ ràng để cán bộ, công chức tuân thủ và soi chiếu.

Đồng thời, phải tăng cường giáo dục lý luận chính trị, đạo đức cách mạng và tinh thần phục vụ nhân dân cho cán bộ, công chức; kết hợp giữa rèn luyện bản thân và hoàn thiện môi trường công vụ theo hướng minh bạch, dân chủ, hiện đại và nhân văn. Cần khơi dậy động lực tự thân, xây dựng văn hóa công vụ dựa trên giá trị phụng sự thay vì chỉ dựa vào mệnh lệnh hành chính. Bên cạnh đó, cần đẩy mạnh vai trò giám sát của nhân dân, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội trong việc phát hiện, phản ánh, đấu tranh với các hành vi vi phạm đạo đức công vụ.

3. Giải pháp xây dựng văn hóa đạo đức công vụ: Từ nhận thức đến hành động

Thứ nhất, nâng cao nhận thức chính trị, đạo đức công vụ và tinh thần phục vụ nhân dân cho cán bộ, công chức

Nhận thức đúng là nền tảng của hành động đúng. Vì vậy, giáo dục chính trị tư tưởng, đạo đức công vụ và tinh thần phục vụ nhân dân phải được xác định là nhiệm vụ thường xuyên, lâu dài. Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần lồng ghép nội dung về bản lĩnh chính trị, đạo đức nghề nghiệp, trách nhiệm xã hội và tư tưởng **“lấy dân làm gốc”**. Cần gắn việc nâng cao nhận thức đạo đức công vụ với thực hiện Chỉ thị 05 - CT/TW của Bộ Chính trị về học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Tư tưởng Hồ Chí Minh về **“cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư”**, tinh thần **“nói đi đôi với làm”** phải được cụ thể hóa thành chuẩn mực hành vi trong thi hành công vụ.

Đồng thời, việc học tập Chỉ thị 05 cần gắn chặt với Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII về xây dựng, chỉnh đốn Đảng, làm nền tảng chính trị để chấn chỉnh đạo đức cán bộ và củng cố niềm tin của nhân dân. Cần đẩy mạnh các đợt sinh hoạt chính trị sâu rộng trong đội ngũ công chức, khuyến khích **“tự soi, tự sửa”**, góp phần xây dựng nền công vụ liêm chính, tận tụy, trách nhiệm.

Bên cạnh đó, cần lồng ghép hài hòa các giá trị đạo đức truyền thống như trung thực, tận tụy, tiết kiệm với các chuẩn mực đạo đức hiện đại như minh bạch, giải trình, đổi mới. Phát huy vai trò của tổ chức đảng, công đoàn, đoàn thanh niên trong xây dựng môi trường văn hóa công sở lành mạnh, tạo động lực rèn luyện đạo đức và tinh thần phục vụ trong đội ngũ cán bộ, công chức.

Hai là, thể chế hóa đạo đức công vụ thành các quy định pháp lý rõ ràng, có tính ràng buộc

Một điểm nghẽn trong thực tiễn đạo đức công vụ hiện nay là thiếu các quy định pháp lý đủ rõ ràng, nhất quán để nhận diện, đánh giá và xử lý hành vi lệch chuẩn. Trong điều kiện xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, việc thể chế hóa các giá trị đạo đức công vụ thành chuẩn mực pháp lý là yêu cầu tất yếu, nhằm kiểm soát quyền lực, củng cố niềm tin nhân dân.

Nghị quyết số 66 - NQ/TW ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị đã nhấn mạnh: **“Đổi mới tư duy pháp**

lý, nâng cao chất lượng thể chế để bảo đảm pháp luật là công cụ kiểm soát quyền lực, điều chỉnh hành vi công vụ”

Đây là định hướng chiến lược để đạo đức công vụ không chỉ là chuẩn mực mềm mà còn có cơ chế cưỡng chế hiệu quả.

Theo đó, cần sớm ban hành Bộ quy tắc đạo đức nghề nghiệp và văn hóa công vụ mang tính pháp lý, tích hợp vào hệ thống đánh giá, bổ nhiệm, khen thưởng và kỷ luật cán bộ, công chức. Hành vi vi phạm đạo đức dù chưa đến mức vi phạm pháp luật hình sự cũng cần được xử lý phù hợp, góp phần giữ gìn kỷ cương và bảo vệ uy tín nền công vụ. Đồng thời, cần làm rõ ranh giới giữa **“sai sót nghề nghiệp”** do hạn chế năng lực và **“suy thoái đạo đức”** mang tính cố ý, đảm bảo công bằng trong xử lý, tạo động lực cho người cầu thị. Đây là biểu hiện sinh động của việc cụ thể hóa yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ **“vừa hồng, vừa chuyên”** theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng.

Thể chế hóa đạo đức công vụ chính là bước chuyển từ khuyến khích tự giác sang kiểm soát bằng pháp luật, tạo nền tảng cho một nền công vụ chuyên nghiệp, liêm chính, phục vụ nhân dân và đáp ứng yêu cầu của thời kỳ phát triển mới.

Thứ ba, đổi mới công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá cán bộ theo hướng thực chất, công bằng, công khai

Xây dựng đạo đức công vụ không thể chỉ dựa vào tuyên truyền mà cần gắn với cơ chế kiểm tra, giám sát nghiêm minh, khách quan, đảm bảo pháp luật thực sự là công cụ kiểm soát quyền lực - như tinh thần Nghị quyết số 66 - NQ/TW của Bộ Chính trị đã khẳng định.

Cần hoàn thiện các tiêu chí đánh giá đạo đức công vụ theo hướng thực chất, lấy hiệu quả công việc và mức độ hài lòng của người dân làm thước đo. Đánh giá phải kết hợp giữa cấp trên, đồng nghiệp, đoàn thể và nhân dân, nhằm phản ánh toàn diện phẩm chất và hành vi công vụ của cán bộ.

Đồng thời, thiết lập các kênh tiếp nhận phản ánh, tố cáo hành vi vi phạm đạo đức công vụ dễ tiếp cận, thân thiện, ứng dụng công nghệ số. Tăng cường thanh tra công vụ định kỳ, đột xuất, xử lý nghiêm sai phạm, góp phần củng cố kỷ cương, nâng cao tính liêm chính và trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, công

chức trong phục vụ nhân dân. Đây chính là biểu hiện cụ thể của cơ chế kiểm soát quyền lực bằng đạo đức, pháp luật và giám sát xã hội - trụ cột của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa.

Thứ tư, xây dựng môi trường công vụ chuyên nghiệp, minh bạch, có văn hóa trách nhiệm

Xây dựng môi trường công vụ chuyên nghiệp, minh bạch, có văn hóa trách nhiệm là yêu cầu cấp thiết trong tiến trình hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân. Đây không chỉ là giải pháp hành chính đơn thuần mà còn là biểu hiện sinh động của mối quan hệ giữa quyền lực nhà nước và quyền làm chủ của nhân dân. Cần phát triển hệ thống hành chính theo hướng hiện đại, hiệu quả, lấy người dân làm trung tâm phục vụ, đồng thời tạo điều kiện để cán bộ, công chức phát huy tinh thần trách nhiệm, kỷ luật, đạo đức và bản lĩnh chính trị. Môi trường công vụ lành mạnh phải là nơi các giá trị đạo đức được định hình rõ ràng, được bảo vệ và lan tỏa bền vững.

Phát huy vai trò nêu gương của người đứng đầu là nguyên tắc mang tính nền tảng trong công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Người đứng đầu không chỉ điều hành hành chính mà còn là hạt nhân lan tỏa văn hóa công vụ, góp phần định hướng giá trị "trách nhiệm - tận tâm - hiệu quả" trong toàn đội ngũ. Môi trường công vụ minh bạch, kỷ cương, nhân văn không chỉ phản ánh năng lực quản trị quốc gia mà còn thể hiện cam kết chính trị trong việc xây dựng một nền công vụ liêm chính, vì dân, lấy dân làm gốc đúng theo tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm chỉ đạo xuyên suốt của Đảng.

Thứ năm, tăng cường khen thưởng, lan tỏa giá trị đạo đức công vụ

Song song với xử lý nghiêm vi phạm, cần kịp thời khen thưởng, tôn vinh những cán bộ, công chức tận tụy, liêm chính, sáng tạo, phục vụ nhân dân hiệu quả. Đây là giải pháp quan trọng cả về chính trị - tư tưởng, góp phần củng cố niềm tin xã hội và nuôi dưỡng chuẩn mực đạo đức trong công vụ. Việc tôn vinh cần gắn với các phong trào thi đua thiết thực, như "Cán bộ, công chức tận tụy, trách nhiệm, sáng tạo vì nhân dân phục vụ", có tiêu chí cụ thể, liên kết chặt chẽ với đánh giá công tác, đào tạo và quy hoạch cán bộ.

Đồng thời, cần xây dựng cơ chế tôn vinh chính thức như danh hiệu, bằng vàng công chức kiểu mẫu - coi đó là chuẩn mực đạo đức và bản lĩnh chính trị trong thi hành công vụ. Qua đó, lan tỏa hình ảnh người công chức "gần dân, hiểu dân, vì dân", góp phần xây dựng nền công vụ liêm chính, hiện đại, nhân văn - đúng theo tinh thần tư tưởng Hồ Chí Minh và định hướng của Đảng về xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

Thấm nhuần lời dạy của Bác Hồ kính yêu: "Cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư là nền tảng của người cách mạng, là những phẩm chất đạo đức căn bản phải có của người cách mạng, người cán bộ lãnh đạo, quản lý"⁽¹⁾. Đây chính là chuẩn mực đạo đức mà mỗi cán bộ, công chức cần không ngừng rèn luyện để phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân. Xây dựng văn hóa đạo đức công vụ là nhiệm vụ chiến lược trong quá trình hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy công quyền và củng cố niềm tin của nhân dân./.

(1) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII (2021), Nxb. Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội, T.1, tr.42.

(2) C. Mác và Ph. Ăng-ghe-n, *Toàn tập*, Sđd, T.1.

(3) V.I. Lênin, *Toàn tập*, Sđd, T.39.

(4) V.I. Lênin, *Toàn tập*, Sđd, T.33.

(5) <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/c-mac-angghen-lenin-ho-chi-minh/v-i-lenin/nguyen-cuu-hoc-tap-tu-tuong/v-i-lenin-ve-van-de-can-bo-va-cong-tac-can-bo-3174>.

(6) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, T.6, tr.611.

(7) <https://noichinh.vn/hoc-tap-va-lam-theo-tam-guong-dao-duc-hcm/202203/tu-tuong-ho-chi-minh-ve-phong-chong-tham-nhung-lang-phi-quan-lieu-va-chong-chu-nghia-ca-nhan-310750/>

(8) Ban Chấp hành Trung ương khóa XII: Quy định số 08 - QĐ/TW về "Trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, trước hết là Ủy viên Bộ Chính trị, Ủy viên Ban Bí thư, Ủy viên Ban chấp hành Trung ương" Hà Nội, ngày 25/10/2018.

(9) Ban Chấp hành Trung ương khóa XI: Quy định số 101-QĐ/TW về "Trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp" Hà Nội, ngày 7/6/2012.

(10) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII (2021), Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, T.2, tr.226.

(11) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, T.1, tr.14 - 15.