# Các yếu tố tác động và giải pháp thúc đẩy hành vi liêm chính của công chức ở Việt Nam hiện nay

# Influencing factors and solutions for promoting integrity among public officials in Vietnam today

**TS. PHẠM THỊ HOA**
Học viện Báo chí và Tuyên truyền; Email: hoaphamhd@gmail.com

Ngày nhận bài: 30/6/2026 Ngày phản biện: 17/7/2026 Ngày chấp nhận đăng: 20/9/2026
Chủ đề của bài viết thuộc lĩnh vực: Lý luận chính trị

***Tóm tắt:*** *Liêm chính không chỉ là chuẩn mực đạo đức cốt lõi mà còn đóng vai trò như kháng thể tự nhiên giúp phòng, chống sự tha hóa quyền lực và các hành vi tiêu cực, tham nhũng trong thực thi công vụ. Việc xây dựng một nền hành chính chuyên nghiệp, phục vụ nhân dân đòi hỏi đội ngũ công chức phải không ngừng rèn luyện và giữ vững phẩm chất đạo đức công vụ, thúc đẩy các hành vi liêm chính. Tuy nhiên, dưới tác động phức tạp của nền kinh tế thị trường và các mối quan hệ xã hội, hành vi liêm chính của một bộ phận công chức ở Việt Nam đang đứng trước nhiều thử thách và cám dỗ. Bài viết tập trung nhận diện và phân tích các yếu tố tác động đến hành vi liêm chính của công chức, từ đó đề xuất các giải pháp thúc đẩy hành vi liêm chính của công chức ở Việt Nam thời gian tới.*
***Từ khóa:*** *hành vi liêm chính; công chức; các yếu tố tác động.*

***Abstract:*** *Integrity is not only a core ethical standard but also functions as a natural safeguard against the abuse of power and negative practices and corruption in the performance of public duties. Building a professional public administration that serves the people requires public officials to continuously cultivate and uphold public service ethics and promote integrity. However, under the complex influence of the market economy and social relationships, the integrity of some public officials in Vietnam faces numerous challenges and temptations. This article focuses on identifying and analyzing the factors influencing the integrity of public officials, thereby proposing solutions to promote integrity among public officials in Vietnam in the coming period.*
***Keywords:*** *integrity; public officials; influencing factors.*

## 1. Đặt vấn đề

Trong tiến trình đổi mới và hội nhập quốc tế hiện nay, việc xây dựng một nền hành chính chuyên nghiệp, phục vụ nhân dân đòi hỏi đội ngũ công chức phải không ngừng rèn luyện và giữ vững phẩm chất đạo đức công vụ. Liêm chính không chỉ là chuẩn mực đạo đức cốt lõi mà còn đóng vai trò như kháng thể tự nhiên giúp phòng, chống sự tha hóa quyền lực và các hành vi tiêu cực, tham nhũng trong thực thi công vụ. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức. Theo Người, để thực hiện được sứ mệnh lịch sử của quốc gia thì phải chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức mà trước tiên là thu hút và sử dụng những người tài giỏi vào nền công vụ. Tuy nhiên,

ở Việt Nam hiện nay, dưới tác động phức tạp của nền kinh tế thị trường và các mối quan hệ xã hội, hành vi liêm chính của một bộ phận công chức đang đứng trước nhiều thử thách và cám dỗ. Văn kiện Đại hội XIII và XIV của Đảng cũng đã nhấn mạnh yêu cầu cấp bách về việc xây dựng văn hóa liêm chính, hướng tới mục tiêu hình thành một quốc gia và xã hội liêm chính toàn diện, qua đó cho thấy Đảng ta cũng đã nhận thức rất rõ tầm quan trọng của vấn đề này. Xuất phát từ thực tiễn đó, bài viết tập trung nhận diện các yếu tố tác động, từ đó đề xuất các giải pháp nhằm thúc đẩy hành vi liêm chính của công chức ở Việt Nam thời gian tới.

**2. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu**

***2.1. Cơ sở lý luận về liêm chính và hành vi liêm chính của công chức***

Theo Từ điển tiếng Việt, "liêm chính" là đạo đức của người có chức trách, ngay thẳng và trong sạch (Viện Ngôn ngữ học, 2002). Theo từ điển tiếng Anh, "liêm chính"- (Integrity) là đặt nghĩa vụ công vụ lên trên lợi ích cá nhân. Đội ngũ cán bộ, công chức là người được nhà nước giao quyền, ủy quyền, có chức trách, nhiệm vụ thay mặt nhà nước quản lý lĩnh vực được giao theo quy định pháp luật. Do vậy, liêm chính là giá trị cốt lõi đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, là một giá trị nền tảng trong hoạt động công vụ để bảo đảm quyền lực nhà nước được thực thi hiệu quả, đúng pháp luật, thúc đẩy tiến bộ và công bằng xã hội.

Dưới góc độ từ nguyên và văn hóa Việt Nam, liêm chính là sự kết hợp giữa hai giá trị cốt lõi: liêm và chính. Trong đó, liêm được hiểu là trong sạch, không tham lam, luôn giữ mình khiết tịnh, không tơ hào của công. Chính là ngay thẳng, chính trực, đúng đắn, không làm điều khuất tất, sai trái. Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, liêm phải đi đôi với chính, là thước đo căn bản cho tư cách đạo đức của một con người.

Dưới góc độ quản trị hiện đại, liêm chính không chỉ là một phẩm chất đạo đức cá nhân, mà là sự nhất quán, gắn kết chặt chẽ giữa lời nói, cam kết và hành động. Đó là việc tuân thủ triệt để các nguyên tắc đạo đức ngay cả khi không có ai giám sát.

Liêm chính của công chức là một phạm trù đạo đức nghề nghiệp đặc thù (đạo đức công vụ). Đó là sự tự giác tuân thủ các chuẩn mực đạo đức, pháp luật của người được nhà nước và nhân dân trao quyền lực, luôn đặt nghĩa vụ công vụ và lợi ích của nhân dân, quốc gia lên trên lợi ích cá nhân hoặc lợi ích nhóm. Trong nền công vụ, liêm chính chính là kháng thể tự nhiên chống lại sự tha hóa quyền lực.

Văn kiện Đại hội XIII của Đảng ta về đội ngũ cán bộ so với các đại hội trước chính là nhấn mạnh đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ "6 dám" và có tính chuyên nghiệp cao: "Xây dựng đội ngũ cán bộ, trước hết là người đứng đầu có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức trong sáng, năng lực nổi bật, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, dám hành động vì lợi ích chung, có uy tín cao và thực sự tiên phong, gương mẫu, là hạt nhân đoàn kết" (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021). "Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có tính chuyên nghiệp cao, có năng lực sáng tạo dựa trên cơ chế cạnh tranh về tuyển dụng, chế độ đãi ngộ và đề bạt; có phẩm chất đạo đức tốt và bản lĩnh chính trị vững vàng" (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021).

Đại hội XIV tiếp tục khẳng định những yêu cầu này đối với đội ngũ cán bộ: Xây dựng đội ngũ cán bộ "liêm chính, tận tụy, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm" (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026). "Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức các cấp, nhất là cấp chiến lược và cấp cơ sở, có đủ phẩm chất, năng lực, trình độ chuyên môn thực sự chuyên nghiệp, liêm chính, thực hiện nghiêm trách nhiệm và đạo đức công vụ" (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026). Điểm mới của Đại hội XIV là bên cạnh tiếp tục khẳng định những yêu cầu này, Văn kiện cũng đưa ra nhiều yêu cầu mới đối với đội ngũ cán bộ. Điểm nhấn của Đại hội XIV là đưa ra yêu cầu cao về phẩm chất liêm

chính của đội ngũ cán bộ "Xây dựng văn hóa liêm chính, không tham nhũng, lãng phí, quan liêu, tiêu cực trong cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức hướng đến xây dựng quốc gia liêm chính, xã hội liêm chính" (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026). Liêm chính là phẩm chất đặc biệt cần thiết ở đội ngũ cán bộ - những người được coi là "cầm cân nảy mực" quyết định lợi ích và vận mệnh của rất nhiều con người, của đông đảo quần chúng. Văn hóa liêm chính lấy trung thực, trong sạch, cụng tõm, khụng vụ lợi làm cốt lừi.

Liêm chính được biểu hiện ra dưới những hình thức như sau:

*Một là, tính vị công*. Đây là cốt lõi của đạo đức công vụ. Công chức sử dụng quyền lực được nhân dân ủy thác đúng mục đích, không bao giờ dùng công cụ pháp lý, thông tin mật hay tầm ảnh hưởng cá nhân để mưu cầu lợi ích riêng cho bản thân, gia đình hay phe cánh.

*Hai là, sự chính trực và nhất quán*. Sự thống nhất tuyệt đối giữa nhận thức, lời nói và hành động. Công chức liêm chính ứng xử đồng nhất giữa môi trường công sở và cuộc sống đời thường; kiên định thực hiện đúng quy trình pháp luật, không bẻ cong chính sách vì áp lực hay lợi ích.

*Ba là, sự minh bạch và trách nhiệm giải trình*. Công chức sẵn sàng công khai thông tin, quy trình xử lý công việc theo quy định và chịu trách nhiệm hoàn toàn về các quyết định quản lý của mình. Không né tránh, đổ lỗi cho hoàn cảnh hay cấp dưới khi xảy ra sai sót.

*Bốn là, tâm thế dám vì lợi ích chung*. Liêm chính không còn là trạng thái thụ động (chỉ cần không tham nhũng, giữ mình trong sạch rồi an phận, né tránh). Nội hàm liêm chính mới đòi hỏi sự chủ động: Phải tận tụy, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung của đất nước.

Hành vi liêm chính ở công chức được bộc lộ rõ nét qua các quan hệ tương tác hằng ngày của công chức bao gồm trong thực thi công vụ và xử lý công việc, trong mối quan hệ với đồng nghiệp và tổ chức, và trong đời sống cá nhân và mối quan hệ xã hội.

*Thứ nhất, trong thực thi công vụ và xử lý công việc*. Người công chức phải có sự khách quan, công tâm, vô tư khi giải quyết các hồ sơ, thủ tục hành chính; không phân biệt đối xử, không gây khó khăn, phiền hà hay đòi hỏi chi phí bôi trơn từ người dân và doanh nghiệp. Họ phải có ý thức và thực hành sử dụng tài sản công (xe công, ngân sách, trang thiết bị...) đúng mục đích, triệt để thực hành tiết kiệm, chống lãng phí. Bên cạnh đó, người công chức cũng cần biết chủ động từ chối các lợi ích vật chất phi pháp (quà cáp, tiền bạc, lời mời ăn uống có mục đích vụ lợi) và chủ động báo cáo với tổ chức các xung đột lợi ích phát sinh trong công việc.

*Thứ hai, trong mối quan hệ với đồng nghiệp và tổ chức*. Đối với cấp trên, người công chức phải trung thực trong báo cáo, không chạy chọt, xu nịnh để mưu cầu vị trí, thăng tiến bất chính, thẳng thắn góp ý xây dựng tổ chức trên tinh thần xây dựng. Đối với cấp dưới (nếu là lãnh đạo), phải công bằng, minh bạch trong đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ; không bao che cho sai phạm của cấp dưới nhưng sẵn sàng đứng ra chịu trách nhiệm và bảo vệ cấp dưới khi họ dám nghĩ, dám làm vì cái chung. Người công chức liêm chính là phải tự giác thực hiện các quy định về kê khai tài sản, thu nhập cá nhân một cách trung thực, rõ ràng.

*Thứ ba, trong đời sống cá nhân và mối quan hệ xã hội*. Người công chức cần thực hành lối sống giản dị, lành mạnh; không xa hoa, lãng phí vượt quá mức thu nhập hợp pháp của bản thân. Không chỉ vậy, họ còn phải quan tâm và có trách nhiệm giáo dục, nhắc nhở người thân (vợ/chồng, con cái) giữ gìn gia phong, không lợi dụng danh tiếng, chức vụ của công chức để trục lợi cá nhân hoặc can thiệp trái phép vào công việc của cơ quan nhà nước.

***2.2. Phương pháp nghiên cứu***

Bài viết sử dụng các phương pháp nghiên cứu chủ yếu gồm: phương pháp phân tích - tổng hợp; phương pháp lịch sử - logic; phương pháp phân tích hành vi.

Nguồn dữ liệu được khai thác từ văn kiện của

Đảng và Nhà nước và các nghiên cứu học thuật liên quan.

**3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận**

***3.1. Các yếu tố tác động đến hành vi liêm chính của công chức ở Việt Nam hiện nay***

Có thể khái quát các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi liêm chính của công chức ở những nhóm chính sau đây:

*Một là, nhóm yếu tố thuộc về bản thân công chức*. Nhóm này bao gồm nhận thức chính trị, đạo đức và lòng tự trọng nghề nghiệp; và nhu cầu kinh tế và áp lực đời sống cá nhân của công chức.

Về nhận thức chính trị, đạo đức và lòng tự trọng nghề nghiệp. Yếu tố này phản ánh thế giới quan, sự thấm nhuần tư tưởng đạo đức (như cần, kiệm, liêm, chính) và danh dự cá nhân của công chức. Nó biểu hiện qua việc công chức tự giác thực hiện đúng chức trách mà không cần giám sát, biết hổ thẹn trước các hành vi sai trái, và chủ động từ chối lợi ích phi pháp. Đạo đức vừa là cơ sở, tiêu chuẩn để định hình và đánh giá hành vi của con người. Pháp luật và quy chế chỉ quản lý được phần nổi, còn nhận thức và lòng tự trọng quản lý phần chìm, nơi đưa ra quyết định hành động khi đối mặt với ranh giới giữa cái đúng và cái sai. Nhận thức chính trị đúng đắn, có đạo đức và lòng tự trọng nghề nghiệp sẽ giúp tạo ra sức đề kháng mạnh mẽ cho công chức. Người công chức có nhận thức cao sẽ chủ động liêm chính (tự giác phụng sự, dám chịu trách nhiệm), biến liêm chính từ áp lực bên ngoài thành nhu cầu nội tâm. Ngược lại, khi nhận thức lệch lạc, suy thoái về tư tưởng, lòng tự trọng bị xói mòn, công chức sẽ rơi vào chủ nghĩa cá nhân, thực dụng, coi quyền lực được giao là công cụ tư lợi.

Về nhu cầu kinh tế và áp lực đời sống cá nhân. Đây là những đòi hỏi vật chất căn bản để duy trì cuộc sống (ăn, ở, mặc, y tế, giáo dục cho con cái) của công chức và gia đình. Biểu hiện ở mức độ thỏa mãn của công chức đối với nguồn thu nhập chính thức (lương và phụ cấp). Theo tháp nhu cầu của Maslow, các nhu cầu sinh học và an toàn tối thiểu phải được đảm bảo trước khi con người hướng tới các giá trị tinh thần cao hơn. Áp lực cơm áo gạo tiền đè nặng sẽ trực tiếp thử thách bản lĩnh đạo đức. Thực tế cho thấy, nếu đời sống kinh tế ổn định, công chức không bị phân tâm bởi áp lực sinh kế, tâm lý thoải mái, tự tin, tạo nền tảng vững chắc để giữ mình trong sạch và tận tụy với công vụ. Ngược lại, khi thu nhập chính thức quá thấp không đủ trang trải cuộc sống tối thiểu, công chức dễ bị đẩy vào trạng thái túng quẫn. Điều này kích thích hành vi liều lĩnh, cố ý làm trái, sách nhiễu để kiếm tiền bôi trơn nhằm bù đắp khoảng trống kinh tế.

*Hai là, nhóm yếu tố thuộc về thể chế và tổ chức*. Nhóm này được biểu hiện ra ở mức độ hoàn thiện của thể chế pháp lý và quy trình công vụ; cơ chế kiểm soát quyền lực, giám sát và chế tài xử lý vi phạm; và vai trò gương mẫu của người đứng đầu và văn hóa công sở.

Về mức độ hoàn thiện của thể chế pháp lý và quy trình công vụ. Yếu tố này đề cập đến hệ thống luật pháp, quy chế, quy trình xử lý công việc, được biểu hiện ra ở tính rõ ràng, nhất quán, minh bạch, không chồng chéo; việc ứng dụng công nghệ (chính phủ số) để công khai tiến độ hành chính. Thể chế là khung khổ định hình không gian hành vi. Thể chế tốt sẽ thu hẹp tối đa cơ hội bất liêm chính; thể chế lỏng lẻo sẽ tạo ra các kẽ hở pháp lý để công chức lạm quyền. Thể chế pháp lý chặt chẽ và quy trình công vụ khoa học sẽ tạo ra cơ chế để hạn chế, thậm chí không thể tham nhũng. Quy trình rõ ràng, số hóa giúp minh bạch hóa mọi bước đi, loại bỏ cơ chế xin - cho sẽ giúp công chức thực thi công việc thuận lợi, đúng đắn. Nhưng nếu thể chế bất cập, quy trình mập mờ, thủ tục rườm rà tạo ra đặc quyền giải thích luật cho công chức. Đây là mảnh đất màu mỡ phát sinh hành vi tiêu cực, gây khó khăn để gợi ý chung chi cũng như các biểu hiện những nhiễu khác.

Về cơ chế kiểm soát quyền lực, giám sát và chế tài xử lý vi phạm. Yếu tố này đề cập đến hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát nội bộ và kỷ luật, được biểu hiện ra ở tính nghiêm minh, kịp thời, không có vùng cấm khi phát hiện sai phạm và tính xác thực của việc kê khai tài sản. Chúng ta đã biết,

con người có xu hướng cân nhắc giữa lợi ích thu được và chi phí/rủi ro phải trả. Cơ chế giám sát và chế tài quyết định mức độ rủi ro của hành vi bất liêm chính. Cơ chế kiểm soát quyền lực chặt chẽ, giám sát và chế tài xử lý vi phạm rõ ràng sẽ tạo ra tâm lý không dám tham nhũng ở công chức bởi lẽ chế tài nghiêm khắc, kịp thời sẽ có tác dụng răn đe, cảnh tỉnh, buộc công chức phải luôn tự điều chỉnh hành vi theo khuôn khổ. Ngược lại, nếu giám sát lỏng lẻo, nhẹ trên nặng dưới, xử lý mang tính hình thức hoặc bao che, công chức sẽ nảy sinh tâm lý nhờn luật, coi thường kỷ cương, dẫn đến sai phạm ngày càng tinh vi và hệ thống hơn.

Về vai trò gương mẫu của người đứng đầu và văn hóa công sở. Yếu tố này đề cập đến tư cách đạo đức, phong cách làm việc của lãnh đạo và không gian văn hóa ứng xử trong cơ quan, biểu hiện ở việc bổ nhiệm cán bộ công bằng, bầu không khí dân chủ, tôn trọng sự trung thực. Trong một tổ chức, người đứng đầu là ngọn hải đăng định hướng, còn văn hóa công sở là môi trường nuôi dưỡng hành vi. Cấp dưới luôn có xu hướng quan sát và mô phỏng theo hành vi của cấp trên. Lãnh đạo liêm chính, công tâm sẽ thiết lập được luật chơi minh bạch, tạo động lực để những công chức tốt phát huy, tạo ra dòng chảy văn hóa lành mạnh, tẩy chay cái xấu. Ngược lại, nếu người đứng đầu bất liêm, dung túng cho phe cánh, chạy chức chạy quyền, họ sẽ vô hiệu hóa toàn bộ hệ thống kiểm soát nội bộ, ép buộc hoặc kéo cả hệ thống cấp dưới tham gia vào chuỗi hành vi tiêu cực.

*Ba là, nhóm yếu tố thuộc về môi trường xã hội bên ngoài hệ thống*. Nhóm này thường được thể hiện qua nhận thức, thói quen của người dân và doanh nghiệp, hay những áp lực từ các mối quan hệ gia đình, dòng họ và đồng hương.

Về nhận thức, thói quen của người dân và doanh nghiệp. Yếu tố này phản ánh trình độ hiểu biết pháp luật và văn hóa ứng xử của xã hội khi làm việc với cơ quan nhà nước, biểu hiện qua việc người dân chủ động thượng tôn pháp luật hay chủ động đưa quà cáp, tiền bôi trơn để được việc, chạy chọt cơ chế. Công chức không sống biệt lập mà là một thành viên của xã hội. Hành vi của họ chịu sự tương tác, kích thích hoặc thỏa hiệp từ phía đối tác hành chính (người dân/doanh nghiệp). Trong xã hội, nếu người dân, doanh nghiệp có hiểu biết, kiên quyết nói không với tiêu cực và chủ động phản ánh sai phạm sẽ tạo áp lực buộc công chức phải chuẩn mực, liêm chính. Ngược lại, nếu để tâm lý coi trọng đồng tiền chế ngự, thói quen dùng tiền mua lợi thế của xã hội tạo ra áp lực cám dỗ bủa vây. Khi việc đưa - nhận hối lộ bị bình thường hóa thành văn hóa phong bao phong bì, nó sẽ làm sụp đổ nhanh chóng nền tảng liêm chính của công chức.

Hành vi liêm chính của người công chức cũng chịu ảnh hưởng bởi những áp lực từ các mối quan hệ gia đình, dòng họ và đồng hương. Đây được hiểu là các nghĩa vụ mang tính ràng buộc của văn hóa Á Đông về việc giúp đỡ người thân, biểu hiện qua các lời gửi gắm, nhờ vả nâng đỡ, can thiệp vào quy trình tuyển dụng, đấu thầu, xử lý vi phạm. Văn hóa Việt Nam coi trọng tình cảm, dòng tộc. Công chức thường bị đặt vào thế kẹt giữa một bên là luật (lí), một bên là tình, chịu áp lực tâm lý từ dư luận gia đình nếu từ chối giúp đỡ. Gia đình có nền tảng gia phong, giáo dục tốt, không đòi hỏi, không tạo áp lực vật chất sẽ là hậu phương vững chắc, giúp công chức yên tâm giữ gìn danh dự và sự liêm chính. Nhưng áp lực từ chủ nghĩa dòng họ, tư duy "một người làm quan cả họ được nhờ" chi phối dễ đẩy công chức vào hành vi gia đình trị, vị nể, bẻ cong pháp luật để ban phát đặc quyền, làm xói mòn tính công bằng của nền công vụ.

Như vậy, các nhóm yếu tố trên cũng như các yếu tố trong từng nhóm có mối quan hệ mật thiết trong việc hình thành hành vi liêm chính của côn chức. Tổng hòa các yếu tố đó sẽ tạo môi trường để thúc đẩy hoặc kìm hãm, phá hủy hành vi liêm chính của công chức. Nếu chỉ giáo dục đạo đức mà thể chế lỏng lẻo, lương thấp thì liêm chính chỉ là điều không tưởng. Nếu chỉ siết chặt kỷ luật, công nghệ mà bỏ quên giáo dục danh dự thì cán bộ sẽ đối phó, triệt tiêu động lực làm việc dễ dẫn đến tình trạng né tránh, đùn đẩy, sợ sai mà thực tế

đang diễn ra khá phổ biến hiện nay. Do đó, để thúc đẩy hành vi liêm chính theo tinh thần Đại hội XIV, phải tác động đồng thời vào cả 3 nhóm yếu tố nhằm tạo ra cơ chế đồng bộ: không thể (thể chế pháp lý), không dám (kiểm soát, chế tài), không cần (đãi ngộ, kinh tế) và không muốn (đạo đức, văn hóa liêm chính).

***3.2. Một số giải pháp thúc đẩy hành vi liêm chính của công chức ở Việt Nam thời gian tới***

*Thứ nhất, đổi mới giáo dục đạo đức công vụ và khơi dậy lòng tự trọng nghề nghiệp.* Thực chất giải pháp này là hướng đến chuyển từ giáo dục lý thuyết, giáo điều sang giáo dục nhận thức hành vi, lấy văn hóa liêm chính, danh dự và lòng tự trọng làm cốt lõi để định hình thế giới quan của công chức. Khi đối mặt với ranh giới tinh vi của lợi ích phi pháp nơi quy trình số hay pháp luật chưa phủ tới, chỉ có sự tự giác, lòng tự trọng nghề nghiệp mới giúp công chức tự đưa ra quyết định từ chối tiêu cực. Cần đưa các bài học xử lý tình huống thực tế về xung đột lợi ích vào chương trình bồi dưỡng cán bộ, công chức. Song song với đó, phải xây dựng được bộ chỉ số đánh giá văn hóa liêm chính cá nhân, đưa tiêu chí trung thực, công tâm vào quy trình đánh giá, phân loại công chức hằng năm. Các cơ quan thường xuyên tổ chức các buổi sinh hoạt chuyên đề phê bình và tự phê bình định kỳ một cách thực chất, lấy việc giữ gìn kỷ luật tổ chức, thực hành lối sống lành mạnh làm một trong những thước đo uy tín của cán bộ.

*Thứ hai, đột phá chính sách đãi ngộ, cải cách tiền lương gắn liền với vị trí việc làm.* Giải pháp này hướng đến bảo đảm thu nhập chính thức từ lương và phụ cấp hợp pháp của công chức phải tương xứng với hao phí lao động, trách nhiệm công vụ và đủ nuôi sống bản thân, gia đình ở mức trung bình khá của xã hội. Khi áp lực sinh kế (áp lực cuộc sống cá nhân) được cởi bỏ, công chức sẽ không còn động cơ buộc phải xoay xở, tìm kiếm thu nhập bất chính để bù đắp khoảng trống kinh tế, giúp họ an tâm giữ mình trong sạch. Muốn thực hiện được giải pháp này cần hoàn thiện đề án vị trí việc làm, theo đó, xác định rõ khối lượng công việc, trách nhiệm và mức độ rủi ro của từng vị trí để làm căn cứ tính lương một cách công bằng. Đồng thời, cần thực hiện triệt để lộ trình cải cách tiền lương, bãi bỏ các khoản phụ cấp mang tính cào bằng, tăng tỷ lệ lương cứng dựa trên hiệu suất công việc (KPIs). Ngoài ra, cần quan tâm các chính sách nhà ở công vụ/nhà ở xã hội, áp dụng ưu đãi về nhà ở hoặc hỗ trợ vay vốn mua nhà cho công chức trẻ, công chức ở các địa bàn khó khăn để họ ổn định cuộc sống.

*Thứ ba, hoàn thiện thể chế pháp lý và số hóa toàn diện quy trình công vụ*. Giải pháp này hướng đến xây dựng một hệ thống quy định pháp luật chặt chẽ, đồng bộ kết hợp với việc ứng dụng công nghệ số để minh bạch hóa hoàn toàn các hoạt động hành chính công. Thể chế tốt và công nghệ số sẽ thu hẹp tối đa không gian mập mờ, triệt tiêu quyền lực cá nhân tự giải thích luật, loại bỏ triệt để cơ chế xin - cho vốn là mảnh đất dung dưỡng cho hành vi bất liêm chính. Trước hết cần rà soát, cắt giảm thủ tục hành chính, kiên quyết loại bỏ các quy định chồng chéo, đa nghĩa, dễ bị lợi dụng để gây khó khăn cho người dân. Cùng với đó, thúc đẩy tiến trình chuyển đổi số toàn diện (Chính phủ số), bắt buộc xử lý hồ sơ qua môi trường mạng (Dịch vụ công trực tuyến). Quy định rõ thời gian, người xử lý và công khai tiến độ trên hệ thống để người dân tự giám sát. Bên cạnh đó, cần tăng cường ứng dụng AI hoặc thuật toán tự động để phát hiện các trường hợp phân bổ tài chính, đấu thầu có dấu hiệu thiên vị cho người thân, dòng họ của công chức.

*Thứ tư, thiết chặt kiểm soát quyền lực, nâng cao tính gương mẫu của người đứng đầu.* Giải pháp này nhằm tăng cường cơ chế giám sát từ nhiều phía (nội bộ, đảng, nhân dân, báo chí) và xử lý nghiêm minh mọi hành vi sai phạm, đồng thời gắn trách nhiệm chính trị trực tiếp lên người đứng đầu. Cơ chế giám sát và chế tài quyết định mức độ rủi ro của hành vi. Khi rủi ro bị phát hiện và xử lý là 100% (không có vùng cấm, không có ngoại lệ), công chức sẽ có tâm lý e sợ, không dám đánh đổi danh dự, sự nghiệp để lấy lợi ích bất chính.

Bên cạnh đó, người đứng đầu nghiêm minh mới tạo ra văn hóa công sở lành mạnh để bảo vệ cán bộ liêm chính. Trước hết, cần đẩy mạnh áp dụng công nghệ ngân hàng để kiểm soát dòng tiền, xác minh tài sản, thu nhập của công chức và người thân một cách đột xuất, biến đây thành bộ lọc nhân sự thực chất chứ không hình thức. Thiết lập các kênh tiếp nhận thông tin phản ánh tiêu cực tuyệt mật (hộp thư điện tử mã hóa, đường dây nóng do cơ quan kiểm tra độc lập quản lý) để bảo vệ người tố giác. Đồng thời, cần cân nhắc việc áp dụng chế tài trách nhiệm liên đới, nghĩa là, nếu cơ quan xảy ra sai phạm hệ thống, người đứng đầu phải lập tức bị đình chỉ chức vụ để phục vụ điều tra, không phân biệt họ có trực tiếp tham gia hay không.

*Thứ năm, xây dựng cơ chế tương tác lành mạnh giữa nền công vụ với xã hội*. Giải pháp này giúp nâng cao nhận thức pháp luật của người dân, doanh nghiệp và phát huy vai trò giám sát, phản biện xã hội của các cơ quan báo chí, Mặt trận Tổ quốc. Môi trường xã hội lành mạnh sẽ cắt đứt nguồn kích thích tiêu cực từ bên ngoài. Khi người dân không còn thói quen đưa phong bao và báo chí tích cực vào cuộc, công chức sẽ mất đi đối tác và không gian để thực hiện hành vi bất liêm chính.Trước hết, cần tập trung triển khai các chiến dịch truyền thông quốc gia về việc nói không với chi phí bôi trơn, hướng dẫn doanh nghiệp thực hiện đúng quy trình để tự bảo vệ mình. Bên cạnh đó, cần tăng cường cơ chế phối hợp và giám sát của nhân dân, tạo điều kiện pháp lý thuận lợi để Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức đoàn thể tham gia giám sát các dự án công, các đợt tuyển dụng công chức. Cũng cần phát huy vai trò của báo chí chính thống bằng việc bảo vệ các phóng viên điều tra phòng chống tham nhũng, lãng phí; kịp thời biểu dương và lan tỏa các mô hình cơ quan, công chức liêm chính, tận tụy trên các phương tiện thông tin đại chúng.

**4. Kết luận**

Nâng cao hành vi liêm chính của đội ngũ công chức là yêu cầu cốt lõi, mang tính quyết định đối với hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước và làcow sở để củng cố, tăng cường niềm tin của nhân dân vào sự lãnh đạo của Đảng. Hành vi liêm chính là kết quả của quá trình tương tác giữa nhận thức, bản lĩnh cá nhân với môi trường thể chế và bối cảnh xã hội. Do đó, việc củng cố và nâng cao hành vi liêm chính của đội ngũ công chức không thể chỉ dừng lại ở khía cạnh đạo đức chung chung hay các biện pháp xử lý mang tính tình thế, mà đòi hỏi một chiến lược tổng thể, các giải pháp đồng bộ tác động vào cả ba nhóm yếu tố: cá nhân, tổ chức và xã hội.

Quán triệt sâu sắc tinh thần Văn kiện Đại hội XIV của Đảng về xây dựng văn hóa liêm chính, việc triển khai đồng bộ các giải pháp từ đổi mới giáo dục đạo đức, đột phá chính sách tiền lương, đẩy mạnh chuyển đổi số, kiểm soát chặt chẽ quyền lực đến xây dựng môi trường xã hội lành mạnh sẽ tạo nên sức mạnh tổng hợp. Sự kết hợp nhuần nhuyễn giữa xây và chống, giữa siết chặt kỷ cương và cởi bỏ áp lực sinh kế sẽ là nền tảng vững chắc để hình thành cơ chế "không thể, không dám, không cần, không muốn" tham nhũng ở Việt Nam hiện nay. Đây chính là con đường ngắn nhất và hiệu quả nhất để xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, từng bước hiện đại, hướng tới mục tiêu xây dựng một quốc gia liêm chính và xã hội liêm chính./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Chính trị. *Quy định số 144-QĐ/TW ngày 09/5/2024 của Bộ Chính trị về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới.*

2. Bộ Chính trị. *Chỉ thị số 42-CT/TW ngày 16/01/2025 của Bộ Chính trị về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác giáo dục cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư.*

3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII.* T.1, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật.

4. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026). *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIV*. T.1. Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật.

5. Quốc hội nước CHXHN Việt Nam. *Luật cán bộ, công chức 80/2025/QH15 ngày 24 tháng 6 năm 2025.*

7. Viện Ngôn ngữ học (2002). *Từ điển tiếng Việt*, Nxb. Đà Nẵng, Trung tâm từ điển học, năm 2002, tr.567.