

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN

NGUYỄN THÙY LINH

VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH  
VỀ ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ VÀO NÂNG CAO ĐẠO ĐỨC  
CHO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở TỈNH HÀ TĨNH HIỆN NAY

LUẬN VĂN THẠC SĨ TRIẾT HỌC

HÀ NỘI - 2025

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN

NGUYỄN THÙY LINH

VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH  
VỀ ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ VÀO NÂNG CAO ĐẠO ĐỨC  
CHO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở TỈNH HÀ TĨNH HIỆN NAY

Chuyên ngành: Triết học

Mã số: 8229001.01

LUẬN VĂN THẠC SĨ TRIẾT HỌC

Người hướng dẫn khoa học: TS. Lý Thị Huệ

HÀ NỘI - 2025

## LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các kết quả nghiên cứu và dữ liệu được trình bày trong luận văn là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và được trích dẫn đầy đủ.

Tác giả luận văn

**Nguyễn Thùy Linh**

## LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành được luận văn này, tôi xin gửi lời cảm ơn đến các quý thầy cô Khoa Triết học - Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn - ĐHQGHN đã tạo mọi điều kiện cũng như giúp đỡ tôi trong quá trình học tập, nghiên cứu tích lũy những tri thức và trang bị cho tôi những kỹ năng cần thiết để hoàn thành luận văn này.

Đặc biệt, tôi xin gửi lời cảm ơn đến cô TS. Lý Thị Huệ, người đã rất tận tình hướng dẫn, chỉ bảo và đưa ra những lời khuyên, lời tư vấn đắt giá giúp tôi giải quyết được những vướng mắc gặp phải trong suốt quá trình nghiên cứu và hoàn thành luận văn một cách tốt nhất.

Sau cùng, tôi xin gửi lời cảm ơn đặc biệt nhất đến gia đình, bạn bè đã luôn đồng hành, động viên tôi trong suốt quá trình học tập và nghiên cứu, luôn sẵn sàng chia sẻ những khó khăn, tiếp thêm sức mạnh để tôi có thể hoàn thành luận văn này.

Tôi xin chân thành cảm ơn!

Tác giả luận văn

**Nguyễn Thùy Linh**

## MỤC LỤC

<b>MỤC LỤC</b> .....	<b>3</b>
<b>MỞ ĐẦU</b> .....	<b>1</b>
<b>1. Lý do chọn đề tài</b> .....	<b>1</b>
<b>2. Tình hình nghiên cứu đề tài</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu</b> .....	<b>5</b>
<b>4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu</b> .....	<b>6</b>
<b>5. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu</b> .....	<b>7</b>
<b>6. Đóng góp của luận văn</b> .....	<b>7</b>
<b>7. Kết cấu của luận văn</b> .....	<b>8</b>
<b>CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ VIỆC VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ</b> .....	<b>9</b>
<b>1.1. Khái quát về đạo đức công vụ</b> .....	<b>9</b>
<i>1.1.1. Một số khái niệm cơ bản</i> .....	<i>9</i>
<i>1.1.2. Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ vào nâng cao đạo đức cho cán bộ, công chức</i> .....	<i>20</i>
<b>1.2. Nội dung cơ bản của tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ</b> .....	<b>26</b>
<i>1.2.1. Bối cảnh lịch sử và tiền đề hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ</i> .....	<i>26</i>
<i>1.2.2. Tư tưởng Hồ Chí Minh về vai trò, vị trí của đạo đức công vụ</i> .....	<i>29</i>
<i>1.2.3. Tư tưởng Hồ Chí Minh về những phẩm chất đạo đức công vụ</i> .....	<i>32</i>
<i>1.2.4. Tư tưởng Hồ Chí Minh về các phương pháp rèn luyện đạo đức công vụ</i> .....	<i>36</i>
<b>1.3. Giá trị tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ</b> .....	<b>38</b>
<i>1.3.1. Giá trị lý luận</i> .....	<i>38</i>
<i>1.3.2. Giá trị thực tiễn</i> .....	<i>39</i>
<b>1.4. Tính tất yếu của việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ trong giai đoạn hiện nay</b> .....	<b>40</b>
<i>1.4.1. Yêu cầu bứt phá phát triển đất nước trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc</i> ...	<i>40</i>
<i>1.4.2. Đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số quốc gia và hiện đại hoá nền công vụ</i> .....	<i>42</i>

1.4.3. Đấu tranh chống chủ nghĩa cá nhân và các biểu hiện suy thoái về tư tưởng, đạo đức trong điều kiện kinh tế thị trường.....	43
<b>1.5. Những vấn đề đặt ra trong việc nâng cao đạo đức công vụ cho cán bộ tỉnh Hà Tĩnh dưới góc nhìn tư tưởng Hồ Chí Minh.....</b>	<b>44</b>
<b>Tiểu kết chương 1 .....</b>	<b>47</b>
<b>CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ VÀO NÂNG CAO ĐẠO ĐỨC CHO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TỈNH HÀ TĨNH HIỆN NAY.....</b>	<b>48</b>
<b>2.1. Đặc điểm nền công vụ, thể chế và những điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội tác động đến đội ngũ cán bộ công chức tỉnh Hà Tĩnh hiện nay .....</b>	<b>48</b>
2.1.1. Điều kiện kinh tế - xã hội, tự nhiên và truyền thống văn hóa - lịch sử: Cơ sở thực tiễn quy định đạo đức công vụ.....	48
2.1.2. Thực trạng về số lượng, cơ cấu và chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tỉnh Hà Tĩnh hiện nay .....	50
<b>2.2. Thực trạng vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ vào nâng cao đạo đức cho đội ngũ cán bộ, công chức tỉnh Hà Tĩnh hiện nay .....</b>	<b>53</b>
2.2.1. Thực trạng vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong nhận thức về vai trò, ý nghĩa của đạo đức công vụ và ý thức phục vụ Nhân dân.....	53
2.2.2. Thực trạng vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong rèn luyện các phẩm chất đạo đức công vụ.....	57
2.2.3. Thực trạng vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong thực hiện các phương pháp rèn luyện đạo đức công vụ.....	59
<b>2.3. Kết quả đạt được, hạn chế và những nguyên nhân.....</b>	<b>61</b>
2.3.1. Kết quả đạt được và những nguyên nhân.....	61
2.3.2. Hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế.....	65
<b>Tiểu kết Chương 2 .....</b>	<b>70</b>
<b>CHƯƠNG 3: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ VÀO NÂNG CAO ĐẠO ĐỨC CHO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở HÀ TĨNH HIỆN NAY.....</b>	<b>71</b>
<b>3.1. Phương hướng và mục tiêu nâng cao đạo đức công vụ của Tỉnh Hà Tĩnh trong giai đoạn mới.....</b>	<b>71</b>

3.1.1. Kiên định lấy tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ làm nền tảng tư tưởng, kim chỉ nam cho quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ của tỉnh .....	71
3.1.2. Kết hợp chặt chẽ việc nâng cao đạo đức công vụ với quá trình hoàn thiện thể chế và mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Hà Tĩnh.....	72
3.1.3. Gắn nâng cao đạo đức công vụ với việc thượng tôn pháp luật, thực hiện mục tiêu phát triển quốc gia và nâng cao hiệu quả nền quản trị địa phương.....	74
<b>3.2. Giải pháp vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ trong nâng cao đạo đức công vụ cho cán bộ tỉnh Hà Tĩnh hiện nay .....</b>	<b>76</b>
3.2.1. Nâng cao nhận thức của cán bộ công chức tỉnh Hà Tĩnh tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ .....	76
3.2.2. Hoàn thiện chuẩn mực đạo đức công vụ gắn với xây dựng “văn hoá liêm chính” và “chính quyền số phục vụ” .....	79
3.2.3. Thực hiện nghiêm túc quy định về nêu gương và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung .....	82
3.2.4. Ứng dụng công nghệ vào việc kiểm soát quyền lực và giám sát của nhân dân, của tổ chức chính trị xã hội.....	85
3.2.5. Hoàn thiện cơ chế, cải thiện chính sách đãi ngộ, tạo động lực cho cán bộ yên tâm công tác và cống hiến .....	88
<b>Tiểu kết Chương 3 .....</b>	<b>91</b>
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>92</b>
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO .....</b>	<b>94</b>

## MỞ ĐẦU

### 1. Lý do chọn đề tài

Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ có giá trị lý luận và thực tiễn to lớn trong sự nghiệp cách mạng Việt Nam. Quán triệt và thực hiện tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ là một trong những nội dung trọng yếu trong học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách của Hồ Chí Minh.

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định đạo đức là nguồn nuôi dưỡng và phát triển con người, như gốc của cây, ngọn nguồn của sông suối: “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” [54; tr. 292]. Hồ Chí Minh cho rằng, làm cách mạng để cải tạo xã hội cũ thành xã hội mới là một sự nghiệp rất vẻ vang, nhưng có cũng là một nhiệm vụ rất nặng nề, “Sức có mạnh mới gánh được nặng và đi được xa. Người cách mạng phải có đạo đức làm nền tảng, mới hoàn thành được nhiệm vụ cách mạng vẻ vang” [59; tr. 601]. Hồ Chí Minh nói, cán bộ, đảng viên muốn cho dân tin, dân phục thì không phải cứ “viết lên trán chữ “cộng sản” mà ta được họ yêu mến. Quân chúng chỉ quý mến những người có tư cách, đạo đức” [55; tr. 16]. Trong Di chúc, Hồ Chí Minh căn dặn: “Mỗi đảng viên, cán bộ phải thật sự thấm nhuần đạo đức cách mạng, thật sự cần kiệm liêm chính, chí công vô tư. Phải giữ gìn Đảng ta thật trong sạch, phải xứng đáng là người lãnh đạo, là người đầy tớ thật trung thành của nhân dân” [63; tr. 611-612].

Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh luôn được Đảng Cộng sản Việt Nam đặc biệt quan tâm. Bộ Chính trị khóa X ban hành Chỉ thị số 06-CT/TW ngày 07/11/2006 về tổ chức Cuộc vận động “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh”, Bộ Chính trị khóa XI ban hành Chỉ thị số 03-CT/TW ngày 14/5/2011 về tiếp tục đẩy mạnh học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh. Cuộc vận động “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh” đã được triển khai sâu rộng trong các tổ chức của hệ thống chính trị và toàn xã hội, tạo sự chuyển biến tích cực về nhận thức, ý thức rèn luyện, tu dưỡng đạo đức, lối sống của đội ngũ cán bộ, đảng viên và Nhân dân. Trên cơ sở đó, ngày 15/5/2016,

Bộ Chính trị ra Chỉ thị số 05-CT/TW về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Cùng với Chỉ thị số 05-CT/TW, nhiều nghị quyết, quy định, kế hoạch, hướng dẫn liên quan cũng được ban hành nhằm cụ thể hóa, thúc đẩy mạnh mẽ hơn nữa hiệu quả việc học tập, làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng khẳng định: “Kiên định và vận dụng, phát triển sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh” [25; tr.4]; “xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức, nhất là cán bộ cấp chiến lược, người đứng đầu có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ” [25; tr.8].

Trong bối cảnh Việt Nam đang bước vào kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, yêu cầu đổi mới tổ chức bộ máy và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ càng trở nên cấp thiết. Kế hoạch số 47-KH/BCĐ ngày 14/4/2025 của Ban Chỉ đạo Trung ương về thực hiện sắp xếp, sáp nhập đơn vị hành chính cấp tỉnh, cấp xã và tổ chức hệ thống chính quyền địa phương 02 cấp nêu rõ “Cấp xã: Chuyển từ mô hình “chính quyền quản lý” sang mô hình “chính quyền phục vụ”, lấy người dân là trung tâm, chủ động nắm bắt, giải quyết các vấn đề phát sinh và liên quan đến cá nhân, tổ chức ngay từ cơ sở” [17; tr.3].

Tại tỉnh Hà Tĩnh, trong những năm qua, nội dung học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh nói chung và vấn đề nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức nói riêng được đặc biệt được chú trọng. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo được triển khai thực hiện nghiêm túc, đưa việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh trở thành việc làm thường xuyên, tự giác trong cán bộ, công chức trên địa bàn toàn tỉnh, góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết đại hội đảng bộ các cấp, phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh. Tuy nhiên, bên cạnh đó quá trình công nghiệp hóa và đô thị hóa diễn ra mạnh mẽ với tâm điểm là Khu kinh tế Vũng Áng và các dự án trọng điểm quốc gia trên địa bàn toàn tỉnh, sự vận động nhanh chóng của nền kinh tế thị trường đã tạo ra những mâu thuẫn gay gắt trong một bộ phận không nhỏ đội ngũ cán bộ, công chức. Mâu thuẫn giữa một bên là yêu cầu về sự liêm chính, tận tụy của người cán bộ với một bên là sức hút của lợi ích vật chất cá

nhân. Mặc dù do những nguyên nhân khác nhau, cả khách quan và chủ quan, bên cạnh đại đa số cán bộ, công chức giữ vững bản lĩnh, tận tụy, tận tâm với công việc; vẫn tồn tại một bộ phận có biểu hiện phai nhạt lý tưởng, những nhiễu, gây khó khăn cho doanh nghiệp và nhân dân, làm chậm tiến độ cải cách hành chính. Hạn chế này gây ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng, hiệu quả hoạt động của bộ máy, cản trở sự phát triển của tỉnh trong công cuộc cải cách hành chính, thực hiện không thành công mô hình “chính quyền phục vụ”; đồng thời tạo nên những hình ảnh xấu của người cán bộ, công chức, làm suy giảm niềm tin của nhân dân vào bộ máy nhà nước, vào sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam.

Dưới góc độ hành chính hay luật học, vấn đề này đã được đề cập nhiều, nhưng chủ yếu mới giải quyết được phần “ngọn” là thể chế và các chế tài quản lý. Khác với khoa học hành chính hay luật học thường tiếp cận đạo đức công vụ bằng các thiết chế quản lý và chế tài xử lý từ bên ngoài mang tính cưỡng chế, triết học tiếp cận vấn đề từ cội nguồn nhận thức, thế giới quan, nhân sinh quan và sự tự giác bên trong của chủ thể. Đứng trên quan điểm của chủ nghĩa duy vật lịch sử, sự tha hóa đạo đức công vụ chính là biểu hiện của mâu thuẫn giữa sự biến đổi nhanh chóng của tồn tại xã hội (sự phát triển nóng của kinh tế thị trường) và sự tụt hậu của ý thức xã hội. Để giải quyết triệt để mâu thuẫn này, không thể chỉ dùng các biện pháp hành chính cơ học, mà phải tác động sâu sắc vào ý thức đạo đức của người cán bộ. V.I. Lênin đã khẳng định: “Không có lý luận cách mạng thì cũng không thể có phong trào cách mạng [37, tr. 30]. Do đó, việc nghiên cứu thực trạng và đề xuất giải pháp nâng cao đạo đức công vụ tại Hà Tĩnh từ lăng kính Triết học là yêu cầu cấp thiết nhằm giải quyết tận gốc rễ bản chất của vấn đề, dùng lý luận tiên tiến (tư tưởng Hồ Chí Minh) để định hướng và cải tạo thực tiễn đạo đức xã hội. Hơn nữa, trong thời gian qua chưa có công trình nào nghiên cứu hệ thống, toàn diện vấn đề vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ trong việc nâng cao đạo đức cho cán bộ tỉnh Hà Tĩnh. Đây là khoảng trống trong nghiên cứu, cần được đầu tư, làm rõ. Với lý do đó, tôi lựa chọn đề tài: “Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ vào nâng cao đạo đức cho cán bộ, công chức ở tỉnh Hà Tĩnh hiện nay” làm đề tài Luận văn Thạc sĩ chuyên ngành Triết học.

## 2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ vào nâng cao đạo đức cho cán bộ, công chức là một chủ đề lớn, thu hút sự quan tâm của nhiều nhà khoa học dưới nhiều góc độ như chính trị học, luật học, và đặc biệt là triết học đạo đức. Cụ thể:

*Nhóm công trình về lý luận đạo đức công vụ và tư tưởng đạo đức Hồ Chí Minh:*

GS.TS Hoàng Chí Bảo (2022) trong tác phẩm *Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội [19], đã luận giải sâu sắc quan điểm của Hồ Chí Minh về đạo đức của người cán bộ, đảng viên với tư cách là “công bộc” của dân. PGS.TS Phạm Ngọc Anh (2023) với bài viết *Đạo đức cách mạng trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa*, Tạp chí Lý luận chính trị, (số 5) [1], đã chỉ rõ những tác động khách quan của tồn tại xã hội hiện đại đến ý thức đạo đức, từ đó nhấn mạnh tính cấp thiết phải tu dưỡng đạo đức cách mạng để khắc phục sự tha hóa quyền lực.

*Nhóm các công trình nghiên cứu trực tiếp về đạo đức công vụ theo tư tưởng Hồ Chí Minh:*

PGS.TS Bùi Đình Phong (2021) trong tác phẩm *Hồ Chí Minh - Hành trình, tư tưởng và sự nghiệp*, Nxb Tổng hợp TP. Hồ Chí Minh [68], đã phân tích hệ giá trị “Cần, kiệm, liêm, chính” như những trụ cột cốt lõi của nền hành chính nhà nước. Đồng thời, GS.TS Trần Văn Phòng (2024) trong bài viết *Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong phòng, chống suy thoái đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên hiện nay*, Tạp chí Cộng sản, (số 10) [69], đã nhấn mạnh yêu cầu tất yếu phải gắn rèn luyện đạo đức công vụ với việc kiểm soát quyền lực, chống chủ nghĩa cá nhân trong bối cảnh hội nhập quốc tế và chuyên đổi số.

*Nhóm các công trình vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ tại địa phương:*

Trần Thị Phương (2025) trong nghiên cứu *Xây dựng văn hóa công vụ cho cán bộ, công chức cấp cơ sở vùng Bắc Trung Bộ*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội [71], đã khảo sát thực trạng đạo đức công vụ tại một số tỉnh miền Trung, chỉ

ra sự tác động của điều kiện kinh tế, văn hóa đến phong cách ứng xử của cán bộ. Tuy nhiên, công trình này tiếp cận chủ yếu dưới góc độ văn hóa học và hành chính học.

Các công trình đã đề cập đến các khía cạnh liên quan đến đạo đức công vụ, vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về một số khía cạnh trong đạo đức công vụ trong giai đoạn hiện nay.

Tuy vậy, trong quá trình nghiên cứu tổng quan, tác giả cho rằng vẫn còn những khoảng trống tri thức nhất định:

Thứ nhất, việc nghiên cứu nội dung đạo đức công vụ trong tư tưởng Hồ Chí Minh dưới góc độ triết học đạo đức (vai trò, các phẩm chất đạo đức công vụ, rèn luyện đạo đức công vụ) trong những năm gần đây chưa có nhiều công trình nghiên cứu mang tính tổng thể, toàn diện, dẫn đến còn khoảng trống về lý luận đạo đức công vụ. Như C. Mác đã khẳng định: “Vũ khí của sự phê phán cố nhiên không thể thay thế được sự phê phán của vũ khí, lực lượng vật chất chỉ có thể bị đánh đổ bằng lực lượng vật chất; nhưng lý luận cũng sẽ trở thành lực lượng vật chất, một khi nó thâm nhập vào quần chúng” [43, tr.58]. Do đó, cần có một nghiên cứu triết học chuyên sâu để biến lý luận đạo đức thành định hướng cải tạo thực tiễn.

Thứ hai, chưa có công trình nào nghiên cứu thực trạng vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ tại tỉnh Hà Tĩnh.

Thứ ba, một số công trình đã bước đầu tiếp cận việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay. Tuy nhiên, từ 2020 đến nay, chưa có công trình nào nghiên cứu vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ tại tỉnh Hà Tĩnh. Đây là khoảng trống thực tiễn cần đòi hỏi phải có sự nghiên cứu để làm rõ.

### **3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.**

#### **3.1. Mục đích nghiên cứu**

Trên cơ sở làm rõ những nội dung cốt lõi trong tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ và đánh giá khách quan thực trạng đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức tỉnh Hà Tĩnh giai đoạn 2020 - 2025, luận văn đề xuất phương hướng và các giải pháp chủ yếu nhằm vận dụng hiệu quả tư tưởng của Người vào việc rèn

luyện, nâng cao đạo đức công vụ cho cán bộ, công chức tỉnh Hà Tĩnh đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn hiện nay và thời gian tới.

### **3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu**

Nhiệm vụ 1: Làm rõ cơ sở lý luận về đạo đức công vụ, tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ và việc vận dụng tư tưởng đó vào nâng cao đạo đức cho đội ngũ cán bộ, công chức.

Nhiệm vụ 2: Phân tích, đánh giá thực trạng việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ vào nâng cao đạo đức cho đội ngũ cán bộ, công chức tỉnh Hà Tĩnh giai đoạn 2020 - 2025; chỉ ra những nguyên nhân, hạn chế và các vấn đề đặt ra cần giải quyết.

Nhiệm vụ 3: Đề xuất phương hướng và một số giải pháp chủ yếu nhằm tiếp tục vận dụng hiệu quả tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ vào nâng cao đạo đức cho cán bộ, công chức ở tỉnh Hà Tĩnh trong thời gian tới.

## **4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu:**

### **4.1. Đối tượng nghiên cứu:**

Luận văn tập trung nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ và thực tiễn vận dụng tư tưởng này vào việc nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức tại tỉnh Hà Tĩnh hiện nay.

### **4.2. Phạm vi nghiên cứu**

Về nội dung: Luận văn giới hạn ở việc làm rõ những nội dung cốt lõi trong tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ (trọng tâm là các chuẩn mực: Cần, Kiệm, Liêm, Chính, Chí công vô tư). Trên cơ sở đó, luận văn tập trung đánh giá thực trạng và đề xuất các giải pháp nhằm vận dụng hiệu quả tư tưởng của Hồ Chí Minh vào việc rèn luyện, nâng cao đạo đức công vụ cho cán bộ, công chức tỉnh Hà Tĩnh.

Về không gian: Nghiên cứu được tiến hành trong phạm vi địa bàn tỉnh Hà Tĩnh, đối tượng khảo sát tập trung vào đội ngũ cán bộ, công chức đang công tác tại các cơ quan hành chính nhà nước từ cấp tỉnh đến cấp cơ sở.

Về thời gian: Luận văn tập trung thu thập số liệu, phân tích thực trạng trong giai đoạn từ năm 2020 đến năm 2025 và đề xuất phương hướng, giải pháp với tầm nhìn đến năm 2030.

## **5. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu:**

### **5.1. Cơ sở lý luận:**

Luận văn dựa trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, đặc biệt là các nguyên lý của chủ nghĩa duy vật lịch sử về mối quan hệ biện chứng giữa tồn tại xã hội và ý thức xã hội, giữa cơ sở hạ tầng và kiến trúc thượng tầng, tư tưởng Hồ Chí Minh, các quan điểm, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam về đạo đức, đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức. Đồng thời, đề tài cũng dựa trên cơ sở pháp lý vững chắc là các văn bản quy phạm pháp luật hiện hành.

### **5.2. Phương pháp nghiên cứu**

Luận văn được thực hiện trên cơ sở vận dụng phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và duy vật lịch sử, kết hợp với các phương pháp nghiên cứu cụ thể như:

Phương pháp lịch sử - logic: Xem xét tư tưởng Hồ Chí Minh trong bối cảnh lịch sử cụ thể khi Hồ Chí Minh viết các tác phẩm, đồng thời phân tích tính logic nội tại của hệ thống tư tưởng đó trong mối quan hệ với thực tiễn hiện nay tại tỉnh Hà Tĩnh, đảm bảo sự thống nhất giữa tính lịch sử và tính hiện đại. Đây là sự vận dụng nguyên tắc lịch sử - cụ thể của triết học Mác - Lênin, đòi hỏi khi xem xét một hiện tượng phải đặt nó trong một không gian, thời gian và những mối liên hệ cụ thể.

Phương pháp phân tích - tổng hợp: Luận văn phân tích sâu sắc các luận điểm về đạo đức trong tư tưởng của Hồ Chí Minh và các khía cạnh trong thực trạng rèn luyện đạo đức công vụ của cán bộ tỉnh Hà Tĩnh, sau đó tổng hợp lại thành một hệ thống chuẩn mực đạo đức công vụ có tính chỉnh thể, làm cơ sở đề xuất các giải pháp nâng cao đạo đức cho đội ngũ cán bộ, công chức trên địa bàn tỉnh. Sự kết hợp này tuân thủ nguyên lý triết học mà Ph. Ăng-ghen đã khẳng định: “Tư duy của sự phân tích là chia cái toàn bộ ra thành những bộ phận của nó, và của sự tổng hợp là kết hợp những bộ phận ấy lại thành cái toàn bộ” [48, tr. 434].

## **6. Đóng góp của luận văn.**

Về mặt lý luận: Kết quả nghiên cứu của đề tài góp phần làm sáng tỏ và hệ thống hóa quan điểm của Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ dưới góc độ triết học đạo đức học. Kết quả này góp phần khẳng định vai trò quyết định của thực tiễn xã

hội đối với sự hình thành và biến đổi của ý thức đạo đức. Kết quả nghiên cứu của luận văn cũng bổ sung thêm những cơ sở lý luận cho việc hoạch định biện pháp nâng cao đạo đức công vụ cho cán bộ công chức trên địa bàn tỉnh Hà Tĩnh.

Về mặt thực tiễn: Kết quả nghiên cứu của luận văn có thể ứng dụng trong việc xây dựng chính sách cán bộ của tỉnh Hà Tĩnh. Một số đề xuất, kiến nghị của luận văn có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo cho hoạt động lãnh đạo, chỉ đạo nâng cao đạo đức công vụ cho cán bộ tỉnh Hà Tĩnh. Bên cạnh đó, các kết quả nghiên cứu này có thể được sử dụng làm tài liệu bồi dưỡng, giáo dục đạo đức công vụ tại Trường Chính trị Trần Phú và các trung tâm chính trị trên địa bàn tỉnh, góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XIX.

### **7. Kết cấu của luận văn.**

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung luận văn gồm 3 chương và 10 tiết.

Chương 1: Cơ sở lý luận về việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ

Chương 2: Thực trạng vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ vào nâng cao đạo đức cho cán bộ, công chức tỉnh Hà Tĩnh hiện nay

Chương 3: Phương hướng và giải pháp vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ vào nâng cao đạo đức cho cán bộ, công chức ở Hà Tĩnh hiện nay

# CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ VIỆC VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ

## 1.1. Khái quát về đạo đức công vụ

### 1.1.1. Một số khái niệm cơ bản

#### 1.1.1.1. Khái niệm đạo đức

“Đạo đức” là một hiện tượng xã hội xuất hiện từ rất sớm trong sự phát triển của lịch sử nhân loại và có thể được tiếp cận từ nhiều góc độ khác nhau. Triết học Mác - Lênin khẳng định đạo đức là một hình thái ý thức xã hội, nảy sinh từ tồn tại xã hội và phản ánh tồn tại xã hội trong những giai đoạn phát triển lịch sử nhất định. Bản chất xã hội của đạo đức luôn mang tính thời đại, tính dân tộc và tính giai cấp.

Có ý kiến cho rằng “Đạo đức nói một cách tổng quát là những tiêu chuẩn, nguyên tắc được dư luận xã hội thừa nhận, quy định hành vi, quan hệ của con người đối với nhau và đối với xã hội. Đó cũng là những phẩm chất tốt đẹp của con người do tu dưỡng theo những chuẩn đạo đức mà có” [66, tr. 290]. Với quan điểm này, đạo đức được xem trên cả bình diện xã hội và cá nhân. Xét ở bình diện xã hội, đạo đức được hiểu là hệ thống các tiêu chuẩn, nguyên tắc do xã hội hình thành và được dư luận xã hội thừa nhận, có chức năng điều chỉnh hành vi và các mối quan hệ giữa con người với con người, giữa cá nhân với cộng đồng và xã hội. Ở phương diện này, đạo đức thể hiện tính chuẩn mực, tính định hướng và tính điều chỉnh xã hội, góp phần duy trì trật tự, ổn định và sự hài hòa trong đời sống xã hội. Xét ở phương diện cá nhân, đạo đức không chỉ tồn tại như những chuẩn mực bên ngoài mà còn được nội tâm hóa thông qua quá trình tu dưỡng, rèn luyện, từ đó hình thành những phẩm chất tốt đẹp của con người. Điều này nhấn mạnh vai trò chủ động của cá nhân trong việc tiếp nhận, thực hành và biến các chuẩn mực đạo đức xã hội thành nhân cách đạo đức.

Cũng có ý kiến cho rằng: “đạo đức là một trong những hình thái ý thức xã hội, một chế định xã hội thực hiện chức năng điều chỉnh hành vi của con người trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội không trừ lĩnh vực nào” [90, tr.156]. Quan điểm này khẳng định địa vị và vai trò phổ quát của đạo đức trong đời sống xã hội. Với tư cách là một hình thái ý thức xã hội và một chế định xã hội, đạo đức hình

thành hệ thống chuẩn mực, giá trị nhằm điều chỉnh hành vi con người thông qua sự tự giác, dư luận và lương tâm. Chức năng điều chỉnh của đạo đức không giới hạn trong đời sống cá nhân, mà bao trùm mọi lĩnh vực, từ kinh tế, chính trị đến công vụ và đời sống cộng đồng. Qua đó, đạo đức góp phần bảo đảm trật tự xã hội và định hướng hành vi con người theo các giá trị tiến bộ. Sự biến đổi của đạo đức xét cho cùng là do sự biến đổi của tồn tại xã hội, đặc biệt là quan hệ kinh tế quyết định [45, tr. 85]

Mặc dù có những quan điểm khác nhau về đạo đức, song điểm chung của những quan điểm này đều cho rằng đạo đức là một hiện tượng xã hội, gắn liền với sự xuất hiện của con người, đạo đức bao gồm những phẩm chất tốt đẹp, có ích cho xã hội do quá trình tu dưỡng mà nên. Cũng có ý kiến cho rằng đạo đức là những quy định được xã hội thừa nhận, quy định những mối quan hệ giữa con người với nhau trong xã hội và đối với thế giới khách quan.

Dựa trên sự phân tích này, thuật ngữ *Đạo đức* trong luận văn này có thể được định nghĩa là *một hiện tượng xã hội thuộc lĩnh vực đời sống tinh thần, bao gồm hệ thống các quan điểm, nguyên tắc, quy tắc, chuẩn mực xã hội dùng để đánh giá, điều chỉnh cách ứng xử của con người trong quan hệ với nhau và quan hệ xã hội, được thực hiện bởi niềm tin cá nhân, truyền thống, sức mạnh của dư luận xã hội và lương tâm của mỗi con người, bảo đảm phù hợp với lợi ích xã hội, hạnh phúc của con người và tiến bộ xã hội.*

#### *1.1.1.2. Khái niệm công vụ và công chức*

Theo Luật Cán bộ, công chức năm 2025: “Công vụ là hoạt động do cán bộ, công chức thực hiện nghĩa vụ, quyền hạn được giao theo quy định của cấp có thẩm quyền và của pháp luật nhằm thực hiện quản lý nhà nước và đáp ứng nhu cầu chung của xã hội” [73, tr.2]. Như vậy, công vụ không hướng tới lợi nhuận mà hướng tới phục vụ lợi ích chung của Nhà nước và Nhân dân, bảo đảm hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước.

Về công chức, là chủ thể trực tiếp của đạo đức công vụ. Luật Cán bộ, công chức năm 2025 quy định: “Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng vào vị trí việc làm 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 cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân, viên chức quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan, chiến sĩ phục vụ theo chế độ chuyên nghiệp, công nhân công an; trong tổ chức cơ yếu mà không phải là người làm công tác cơ yếu, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước” [73, tr.1].

Việc xác định rõ khái niệm công chức giúp phân biệt đạo đức công vụ với đạo đức nghề nghiệp thông thường, bởi lẽ công chức là người đại diện cho quyền lực công, do đó đạo đức của họ có ảnh hưởng trực tiếp đến uy tín của chế độ.

#### *1.1.1.3. Khái niệm đạo đức công vụ*

Có ý kiến cho rằng “đạo đức công vụ được thể hiện ra bên ngoài bằng những hành vi đạo đức, là quá trình tác động lẫn nhau giữa ý thức đạo đức và thực tiễn đạo đức của cán bộ, công chức mà nội dung của nó được thể hiện trong các mối quan hệ với nhà nước, với nhân dân, tổ chức, cấp trên, cấp dưới và đồng nghiệp” [96, tr. 23]. Quan điểm trên tiếp cận đạo đức công vụ theo hướng thống nhất giữa ý thức và hành vi, nhấn mạnh tính thực tiễn và quan hệ xã hội của đạo đức công vụ. Theo đó, đạo đức công vụ không chỉ tồn tại ở nhận thức hay chuẩn mực bên trong, mà được biểu hiện trực tiếp ra bên ngoài thông qua hành vi đạo đức của cán bộ, công chức trong quá trình thực thi nhiệm vụ. Việc coi đạo đức công vụ là quá trình tác động lẫn nhau giữa ý thức đạo đức và thực tiễn đạo đức cho thấy vai trò của sự tự giác, tự rèn luyện của chủ thể công vụ, đồng thời khẳng định rằng đạo đức chỉ có giá trị khi được kiểm nghiệm và củng cố trong hoạt động thực tiễn. Nội dung đạo đức công vụ được thể hiện trong hệ thống các mối quan hệ công vụ với Nhà nước, Nhân dân, tổ chức, cấp trên, cấp dưới và đồng nghiệp, qua đó phản ánh mức độ trách nhiệm, liêm chính và văn hóa ứng xử của cán bộ, công chức.

Cũng có ý kiến cho rằng, đạo đức công vụ “trước hết và chủ yếu phải được đảm bảo bởi các hoạt động có chủ đích của các cơ quan công quyền thông qua các biện pháp giáo dục, tuyên truyền, hướng dẫn, rèn luyện, cùng với việc đảm bảo sự tôn trọng nghĩa vụ ứng xử thông qua cơ chế ràng buộc trách nhiệm” [27, tr. 55-60].

Quan điểm này nhấn mạnh vai trò bảo đảm mang tính tổ chức và thể chế của các cơ quan công quyền trong việc hình thành và duy trì đạo đức công vụ. Theo đó, đạo đức công vụ không chỉ dựa vào sự tự giác của cá nhân cán bộ, công chức mà trước hết và chủ yếu phải được bảo đảm bằng các hoạt động có chủ đích của Nhà nước thông qua giáo dục, tuyên truyền, hướng dẫn và rèn luyện đạo đức trong quá trình thực thi công vụ.

Cũng có quan niệm cho rằng đạo đức thực thi công vụ của cán bộ, công chức là “những giá trị và chuẩn mực đạo đức được áp dụng cho một nhóm người trong xã hội - cán bộ công chức trong lĩnh vực hoạt động cụ thể là công vụ” [32]. Quan niệm này tiếp cận đạo đức thực thi công vụ như một dạng đạo đức nghề nghiệp - đạo đức xã hội đặc thù, được hình thành và áp dụng cho một nhóm chủ thể xác định là cán bộ, công chức trong lĩnh vực hoạt động đặc thù là công vụ. Cách tiếp cận này làm rõ tính chuyên biệt và có điều kiện của đạo đức công vụ, phân biệt đạo đức công vụ với đạo đức xã hội nói chung.

Đặc biệt, trong bối cảnh hiện nay, khái niệm đạo đức công vụ cần được đặt trong khuôn khổ pháp lý mới nhất. Luật Cán bộ, công chức số 80/2025/QH15 ngày 24/6/2025 đã quy định rõ: “Cán bộ, công chức phải có đạo đức trong sáng, mẫu mực, thực hiện cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư trong thực thi công vụ” [73, tr.6]. Đây là cơ sở pháp lý quan trọng khẳng định đạo đức công vụ không chỉ là phạm trù của hình thái ý thức xã hội mà đã được thể chế hóa thành nghĩa vụ pháp lý.

Dựa trên sự phân tích trên, khái niệm “đạo đức công vụ” có thể được định nghĩa: *là hệ thống các giá trị, nguyên tắc và chuẩn mực đạo đức nhằm điều chỉnh nhận thức, thái độ và hành vi của cán bộ, công chức, viên chức trong quá trình thực thi quyền lực nhà nước, thực hiện nhiệm vụ công và phục vụ nhân dân*. Xét về bản chất triết học, “đạo đức công vụ không chỉ là đạo đức của cá nhân người công chức, mà là bộ phận của nền công vụ, quy định những chuẩn mực “cái phải có” gắn liền với quyền lực nhà nước” [70].

Với cách tiếp cận này, có thể hiểu một số khía cạnh sau đây:

Về bản chất, đạo đức công vụ là một dạng đạo đức nghề nghiệp đặc thù, gắn với hoạt động công quyền. Nó không chỉ yêu cầu người thực thi công vụ “làm đúng pháp luật” mà còn phải hành xử đúng chuẩn mực đạo đức, phù hợp với lợi ích chung của Nhà nước và xã hội.

Về nội dung, đạo đức công vụ thể hiện ở các giá trị và chuẩn mực cơ bản như: trung thành với Tổ quốc, nhà nước và Hiến pháp; Tận tụy, trách nhiệm trong thực thi nhiệm vụ; liêm chính công bằng và khách quan; tôn trọng và phục vụ nhân dân; chống tham nhũng, lạm quyền, vụ lợi cá nhân.

Về vai trò của đạo đức công vụ, đạo đức công vụ như một nền tảng tinh thần đảm bảo cho quyền lực nhà nước được sử dụng đúng mục đích, đúng thẩm quyền và vì lợi ích công cộng, đồng thời góp phần nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và củng cố niềm tin của nhân dân với bộ máy công quyền.

Đạo đức công vụ là thuộc về nền công vụ, không phải là phẩm chất tùy thuộc từng cá nhân, mà là hệ chuẩn mực mang tính thể chế quy định những “cái phải có” đối với công chức trong quá trình thực thi nhiệm vụ. Những yêu cầu như liêm chính, trách nhiệm, khách quan, tuân thủ pháp luật hay tận tụy phục vụ Nhân dân đều là các chuẩn mực bắt buộc, bảo đảm cho hoạt động công vụ diễn ra đúng đắn và hiệu quả. Đạo đức công vụ khác với đạo đức cá nhân của công chức, nếu đạo đức công vụ mang tính bắt buộc, thống nhất và gắn với quyền lực công thì đạo đức cá nhân lại là những phẩm chất riêng, mang tính tự giác, hình thành từ giáo dục và môi trường sống của mỗi người. Chủ nghĩa duy vật biện chứng khẳng định việc phân biệt đạo đức công vụ và đạo đức cá nhân là cần thiết để tránh tư duy siêu hình đồng nhất hành vi công vụ với đạo đức đời thường. Đạo đức công vụ là yêu cầu của kiến trúc thượng tầng nhằm bảo vệ cơ sở hạ tầng kinh tế - xã hội, trong khi đạo đức cá nhân là nền tảng để công chức tự giác thực thi những chuẩn mực đó.

#### *1.1.1.4. Nâng cao đạo đức công vụ*

Theo Sắc lệnh số 76/SL ngày 20/5/1950 do Chủ tịch Hồ Chí Minh ký ban hành Quy chế công chức Việt Nam quy định: “Công chức Việt Nam phải phục vụ Nhân dân, trung thành với Chính phủ, tôn trọng kỷ luật, có tinh thần trách nhiệm và tránh làm những việc có hại đến thanh danh công chức hay đến sự hoạt động của bộ

máy nhà nước. Công chức Việt Nam phải cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư” [51]. Quan điểm trên đã khái quát những yêu cầu cốt lõi của đạo đức công vụ đối với công chức Việt Nam, thể hiện sự thống nhất giữa trách nhiệm chính trị, nghĩa vụ pháp lý và chuẩn mực đạo đức.

Trong Tạp chí nghiên cứu khoa học và phát triển, Trường Đại học Thành Đô (2024) của Nguyễn Thị Thanh Sam bàn về “Một số vấn đề về xây dựng đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay” cho rằng: “Đạo đức công vụ là một trong những yếu tố cần thiết, quan trọng và là nhân tố quyết định trong quá trình xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh. Chính vì vậy, việc xây dựng và nâng cao đạo đức công vụ không chỉ là nghĩa vụ của cán bộ, công chức mà còn là trách nhiệm của Nhà nước thông qua trách nhiệm tạo lập hành lang pháp lý cho việc hình thành và đánh giá đạo đức công vụ” [75, tr. 11-17].

Từ các quan niệm trên, khái niệm “*nâng cao đạo đức công vụ*” có thể được định nghĩa “*là quá trình xây dựng, củng cố và phát triển các giá trị, chuẩn mực đạo đức của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhằm bảo đảm việc thực hiện quyền lực nhà nước đúng pháp luật, đúng đạo lý và vì lợi ích nhân dân*”.

Với định nghĩa này, có thể hiểu trên các phương diện sau:

Trước hết, đây là một quá trình biện chứng trong việc rèn luyện đạo đức công vụ cho cán bộ, công chức. Đó là hệ thống các hoạt động xây dựng, củng cố và phát triển các giá trị, chuẩn mực đạo đức của cán bộ. Với hoạt động này, sẽ giúp cho công chức nhận thức và thực hiện đúng các chuẩn mực đạo đức công vụ.

Mục đích của nâng cao đạo đức công vụ nhằm hình thành ý thức tự giác, tinh thần trách nhiệm và thái độ tích cực khi phục vụ nhân dân. Xét dưới góc độ triết học, mục đích của nâng cao đạo đức công vụ chính là quá trình chuyển hóa những yêu cầu khách quan của tồn tại xã hội thành ý thức tự giác chủ quan của người công chức, nhằm hình thành tinh thần trách nhiệm và thái độ tích cực khi phục vụ nhân dân.

Về chủ thể việc nâng cao đạo đức công vụ trước hết là bản thân cán bộ, công chức, viên chức là những chủ thể trực tiếp và quyết định đến chất lượng đạo đức công vụ. Đó còn là các cơ quan, tổ chức sử dụng cán bộ với tư cách là chủ thể tổ

chức và quản lý, nhằm tạo môi trường và điều kiện để đạo đức công vụ được nâng cao. Giữ vai trò định hướng chính trị đạo đức là sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, trong đó Đảng lãnh đạo công tác xây dựng đội ngũ đủ đức đủ tài; đề ra đường lối, chủ trương, chuẩn mực đạo đức cho cán bộ, đảng viên. Chủ thể đảm bảo thể chế là sự quản lý của nhà nước, khi nhà nước ban hành pháp luật, cơ chế, chính sách liên quan đến công vụ và đạo đức công vụ. Chủ thể giám sát đạo đức công vụ là nhân dân, xã hội và dư luận, với tư cách là kênh kiểm soát mềm mà hiệu quả nhất đạo đức công vụ.

Nâng cao đạo đức công vụ được thực hiện thông qua việc kết hợp hài hòa giữa các phương pháp giáo dục, nêu gương, thể chế hóa và kiểm tra, giám sát, cùng với những hình thức tổ chức phù hợp. Trong đó, giáo dục và bồi dưỡng đạo đức công vụ nhằm nâng cao nhận thức, ý thức trách nhiệm của cán bộ, công chức; nêu gương của người đứng đầu tạo sức lan tỏa tích cực trong thực tiễn công vụ; việc ban hành và thực hiện nghiêm các quy tắc đạo đức, quy tắc ứng xử góp phần thể chế hóa các chuẩn mực đạo đức; đồng thời, tăng cường kiểm tra, giám sát và xử lý nghiêm vi phạm giúp bảo đảm tính kỷ cương. Thông qua các hình thức như đào tạo, sinh hoạt chính trị - chuyên môn, ký cam kết trách nhiệm, khen thưởng và kỷ luật, đạo đức công vụ từng bước được củng cố và phát huy trong hoạt động công quyền.

#### *1.1.1.5. Phân biệt đạo đức công vụ với đạo đức cán bộ, công chức và đạo đức cách mạng*

Để nhận thức đúng vai trò và bản chất của đạo đức trong hoạt động quản lý nhà nước, cần thiết phải phân biệt rõ đạo đức công vụ với đạo đức của cán bộ, công chức và đạo đức cách mạng, bởi đây là ba phạm trù có mối liên hệ chặt chẽ nhưng không đồng nhất về ý nghĩa và phạm vi áp dụng. Sự phân định này hoàn toàn phù hợp với phương pháp luận duy vật biện chứng về mối quan hệ giữa cái chung (đạo đức cách mạng), cái riêng (đạo đức cá nhân) và cái đặc thù (đạo đức công vụ). Trước hết, đạo đức công vụ là hệ chuẩn mực mang tính thể chế của nền công vụ, do Nhà nước quy định nhằm định hướng và điều chỉnh hành vi của đội ngũ cán bộ, công chức trong quá trình thực thi quyền lực công. Đó là những “cái phải có” như tính liêm chính, trách nhiệm, khách quan, minh bạch, tuân thủ pháp luật và tận tụy

phục vụ Nhân dân. Với tính chất là chuẩn mực công vụ, đạo đức công vụ mang đặc trưng bắt buộc, thống nhất và có thể kiểm tra, giám sát, xử lý bằng các cơ chế pháp lý - hành chính, qua đó bảo đảm cho bộ máy nhà nước vận hành hiệu lực, hiệu quả.

Trong khi đó, đạo đức của cán bộ, công chức lại là tổng hòa các phẩm chất đạo đức cá nhân của mỗi người, được hình thành thông qua giáo dục, môi trường sống, trải nghiệm xã hội và quá trình tự rèn luyện. Những phẩm chất như trung thực, khiêm tốn, nhân ái hay tinh thần trách nhiệm có thể biểu hiện cả trong công việc lẫn đời sống riêng tư. Tuy có sự tương thích nhất định với các yêu cầu của đạo đức công vụ, song đạo đức cá nhân không mang tính bắt buộc theo nghĩa thể chế, mà thiên về tính tự giác, tự điều chỉnh. Một công chức có thể được xã hội đánh giá là người có đạo đức cá nhân tốt, nhưng nếu không tuân thủ các chuẩn mực trong thi hành công vụ thì vẫn bị coi là vi phạm đạo đức công vụ. Ngược lại, việc tuân thủ đúng các quy định công vụ không đồng nghĩa với việc cá nhân đó đạt đến chuẩn mực đạo đức cao trong mọi phương diện đời sống. Chính vì vậy, việc đồng nhất hai phạm trù này dễ dẫn đến cách đánh giá cảm tính, không khách quan và làm suy yếu tính quy chuẩn của nền công vụ.

Bên cạnh đó, đạo đức công vụ cũng cần được phân biệt với đạo đức cách mạng - một hệ giá trị mang tính lý tưởng, chính trị - xã hội gắn liền với mục tiêu, lý tưởng của Đảng và sự nghiệp cách mạng. Đạo đức cách mạng nhấn mạnh các phẩm chất như trung thành với lý tưởng, đặt lợi ích của Tổ quốc và Nhân dân lên trên hết, cần - kiệm - liêm - chính, chí công vô tư, tinh thần hy sinh, cống hiến vì mục tiêu chung. Đây là hệ chuẩn mực có phạm vi rộng, bao trùm toàn bộ đời sống và hành động của người cán bộ, đảng viên, không chỉ trong hoạt động công vụ mà còn trong quan hệ xã hội và đời sống cá nhân. So với đạo đức công vụ, đạo đức cách mạng mang tính định hướng giá trị và lý tưởng, thiên về giáo dục, rèn luyện lâu dài hơn là các quy định cụ thể có thể đo lường và xử lý trực tiếp bằng cơ chế hành chính.

Do đó có thể thấy, đạo đức công vụ, đạo đức cán bộ, công chức và đạo đức cách mạng tuy có mối quan hệ bổ trợ lẫn nhau, nhưng khác biệt rõ về bản chất: đạo đức công vụ là chuẩn mực thể chế quy định hành vi bắt buộc trong thi hành công vụ; đạo đức cá nhân của cán bộ, công chức là phẩm chất riêng mang tính tự giác;

còn đạo đức cách mạng là hệ giá trị lý tưởng định hướng hành vi và nhân cách. Việc phân biệt rạch ròi các phạm trù này không chỉ có ý nghĩa lý luận mà còn góp phần quan trọng trong thực tiễn quản lý, đánh giá và xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức vừa có năng lực chuyên môn, vừa đáp ứng yêu cầu chuẩn mực của nền công vụ hiện đại.

#### *1.1.1.6. Cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin về đạo đức và đạo đức công vụ*

Trong hệ thống lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, đạo đức giữ vị trí quan trọng trong thế giới quan và nhân sinh quan cách mạng của giai cấp công nhân. Khác với các quan niệm duy tâm, siêu hình hoặc tôn giáo từng xem đạo đức như những chuẩn mực vĩnh cửu, bất biến, chủ nghĩa Mác - Lênin đặt đạo đức trên nền tảng của chủ nghĩa duy vật lịch sử và chủ nghĩa duy vật biện chứng. Theo đó, đạo đức không tồn tại như một phạm trù siêu lịch sử, mà là một hình thái ý thức xã hội, được hình thành, vận động và biến đổi cùng với những điều kiện sinh hoạt vật chất, những quan hệ xã hội và lợi ích giai cấp trong từng giai đoạn lịch sử nhất định.

Thứ nhất, chủ nghĩa Mác - Lênin khẳng định đạo đức luôn mang tính giai cấp và lịch sử. Cốt lõi trong quan niệm đạo đức của Mác là sự phủ định tính phổ quát, vĩnh cửu của đạo đức. Mác cho rằng, không có một thứ đạo đức “vĩnh hằng”, “tồn tại trên trời”, mà đạo đức là sản phẩm của các quan hệ xã hội cụ thể trong từng thời kỳ lịch sử nhất định. Trong xã hội có giai cấp đối kháng, đạo đức bao giờ cũng mang dấu ấn của giai cấp chi phối đời sống xã hội. C.Mác và Ph.Ăngghen đã chỉ rõ sự sản xuất ra đời sống tinh thần luôn biến đổi theo quá trình sản xuất vật chất và “Cái gọi là lương tâm vĩnh viễn, cái gọi là đạo đức vĩnh viễn chỉ là cái bóng của xã hội hiện tồn; hơn nữa, đạo đức cũng như pháp luật luôn luôn là sản phẩm của một nền kinh tế nhất định và là biểu hiện của lợi ích giai cấp đang thắng thế” [45, tr.85]. Như vậy, đạo đức không còn mang dáng dấp của một chuẩn mực siêu hình vượt lên trên các lực lượng xã hội, mà phản ánh thực tại vật chất và đấu tranh giữa các giai cấp trong lịch sử. Chính ở chỗ đó, chủ nghĩa Mác bác bỏ những học thuyết đạo đức duy tâm từng chi phối xã hội tư sản, đồng thời xây dựng một hệ giá trị mới - hệ giá trị đạo đức của giai cấp vô sản.

Thứ hai, trong quan niệm của chủ nghĩa Mác - Lênin là đạo đức gắn liền với lợi ích cách mạng của giai cấp vô sản. Đạo đức trong chủ nghĩa Mác - Lênin không phục vụ cho một nền đạo lý trừu tượng, mà phục vụ trực tiếp cho sự nghiệp giải phóng con người khỏi áp bức, bất công và bóc lột. Đạo đức cách mạng là đạo đức phục vụ nhân dân lao động, nhằm hiện thực hóa lý tưởng xã hội chủ nghĩa và cộng sản chủ nghĩa. Lênin khẳng định: “Đạo đức cộng sản chủ nghĩa không bắt nguồn từ những lời răn dạy của các giáo sĩ hay từ những điều luật trừu tượng, mà từ cuộc đấu tranh cho sự nghiệp giải phóng giai cấp lao động khỏi ách tư bản chủ nghĩa. Đạo đức đó phục vụ việc xây dựng xã hội mới - xã hội không còn người bóc lột người” [40, tr. 269]. Ở đây, đạo đức được hiểu như một công cụ tinh thần quan trọng góp phần động viên, tổ chức và hướng dẫn hành vi của con người theo mục tiêu của cách mạng xã hội chủ nghĩa. Chính vì thế, những chuẩn mực đạo đức của người cộng sản như cần kiệm, trung thực, đoàn kết, đấu tranh chống chủ nghĩa cá nhân, tinh thần tập thể, ý thức kỷ luật... là những giá trị không tách rời lợi ích cách mạng của tập thể.

Thứ ba, Chủ nghĩa Mác - Lênin đồng thời nhấn mạnh đạo đức là sức mạnh tinh thần và nội lực của người cách mạng. Mác và Lênin đều coi đạo đức là một sức mạnh tinh thần to lớn. Mặc dù cách mạng xã hội chủ nghĩa cần đến những yếu tố vật chất như lực lượng sản xuất, tổ chức chính trị, nhưng yếu tố tinh thần, trong đó có đạo đức đóng vai trò không thể thay thế. Đạo đức cách mạng là điểm tựa để người cán bộ vượt qua thử thách, giữ vững lập trường giai cấp, chống lại sự cám dỗ vật chất và giữ vững bản lĩnh chính trị. Lênin từng nhấn mạnh: “Chúng ta không chỉ cần súng ống và máy móc để tiến hành cách mạng, mà cần cả đạo đức của những người cách mạng. Nếu không có đạo đức, sẽ không có lý tưởng cách mạng đúng đắn” [42, tr. 113]. Chính đạo đức là nền tảng hình thành và bảo vệ niềm tin cách mạng. Một người cộng sản dù có tri thức, năng lực, nhưng nếu thiếu đạo đức thì sẽ dễ dàng rơi vào chủ nghĩa cơ hội, thoái hóa, biến chất. Vì vậy, trong mọi giai đoạn cách mạng, việc rèn luyện đạo đức cách mạng luôn là yêu cầu cấp thiết đối với mỗi cán bộ, đảng viên.

Thứ tư, Mác và Lênin nhấn mạnh đạo đức phải gắn liền với hành động thực tiễn. Khác với tư tưởng đạo đức hình thức, lời nói suông hay mang tính giáo điều, đạo đức cách mạng chỉ thực sự có giá trị khi được biểu hiện trong hành động. Chủ nghĩa Mác - Lênin không chấp nhận đạo đức chỉ nằm trên giấy, mà phải thể hiện trong lao động, chiến đấu và phục vụ nhân dân. Tư tưởng này được Hồ Chí Minh kế thừa và phát triển mạnh mẽ trong lời dạy: “Nói phải đi đôi với làm. Nói mà không làm là nói suông, là đạo đức giả”. Điều đó cho thấy, một trong những tiêu chí cốt lõi để đánh giá đạo đức người cán bộ là hiệu quả hành động thực tế, chứ không phải lời nói hoa mỹ. Trong thực tiễn cách mạng, có không ít tấm gương đạo đức sáng ngời như Nguyễn Văn Trỗi, Võ Thị Sáu, Lý Tự Trọng - những người đã sống và hy sinh trọn đời cho lý tưởng cách mạng, tiêu biểu cho quan điểm Mác - Lênin về đạo đức hành động.

Thứ năm, đạo đức cách mạng là kết quả của quá trình tu dưỡng, rèn luyện lâu dài. Theo quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, đạo đức cách mạng không phải là phẩm chất có sẵn mà phải được hình thành qua quá trình tự tu dưỡng, rèn luyện nghiêm khắc. Mỗi người cán bộ, đảng viên cần “tự giác” và “tự soi”, thường xuyên kiểm điểm bản thân để tiến bộ. Lênin từng cảnh báo rằng: “Căn bệnh quan liêu, tự mãn và chủ nghĩa hình thức sẽ làm suy yếu tinh thần cách mạng. Người cách mạng phải biết nghiêm khắc với bản thân, không ngừng học tập và tu dưỡng về đạo đức” [41, tr. 142]. Từ đó cho thấy, đạo đức cách mạng không phải là sản phẩm một sớm một chiều mà là kết tinh của quá trình đấu tranh nội tâm không ngừng giữa cái tốt và cái xấu, giữa lý tưởng và cảm dỗ. Sự rèn luyện đạo đức phải gắn liền với lý tưởng cao cả và sự thực hành trong cuộc sống hàng ngày.

Thứ sáu, tập thể có vai trò quan trọng trong việc hình thành và duy trì đạo đức cách mạng. Một điểm quan trọng trong quan niệm đạo đức của chủ nghĩa Mác - Lênin là vai trò của cộng đồng, tập thể trong việc xây dựng đạo đức cá nhân. Con người là sản phẩm của quan hệ xã hội, do đó, đạo đức không chỉ hình thành qua ý chí cá nhân mà còn được nuôi dưỡng bởi các mối quan hệ xã hội, đặc biệt là tập thể cách mạng. Lênin nhấn mạnh rằng: “Tổ chức là trường học của đạo đức. Trong tập thể, người ta học được tính kỷ luật, tinh thần trách nhiệm, lòng vị tha và cả cách đấu

tranh với cái xấu” [41, tr. 142]. Từ đó cho thấy vai trò của tổ chức Đảng, đoàn thể và cộng đồng xã hội trong việc tạo dựng môi trường đạo đức là vô cùng quan trọng.

Từ những luận điểm cơ bản nêu trên, có thể khẳng định rằng chủ nghĩa Mác - Lênin đã tạo lập cơ sở lý luận quan trọng cho việc nhận thức về đạo đức công vụ trong nhà nước kiểu mới của giai cấp công nhân. Mặc dù khái niệm “đạo đức công vụ” theo nghĩa hiện đại chưa được trình bày thành một hệ thống riêng biệt, song những quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin về đạo đức cách mạng, về vai trò của nhà nước, của tổ chức, của cán bộ và của trách nhiệm phục vụ nhân dân chính là nền tảng tư tưởng để hình thành quan niệm về đạo đức công vụ trong chế độ xã hội chủ nghĩa. Theo đó, đạo đức công vụ phải được hiểu là tổng hợp những nguyên tắc, chuẩn mực và phẩm chất đạo đức mà đội ngũ cán bộ, công chức cần có trong quá trình thực thi quyền lực nhà nước và thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao vì lợi ích của nhân dân, của tập thể và của xã hội. Những quan điểm đó không chỉ có ý nghĩa phương pháp luận trong việc nhận thức đúng bản chất của đạo đức và đạo đức công vụ, mà còn là cơ sở lý luận quan trọng để Hồ Chí Minh kế thừa, phát triển thành hệ thống tư tưởng về đạo đức cách mạng và đạo đức công vụ phù hợp với điều kiện cụ thể của cách mạng Việt Nam.

### **1.1.2. Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ vào nâng cao đạo đức cho cán bộ, công chức**

#### *1.1.2.1. Khái niệm*

Thuật ngữ “vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ” là một khái niệm nền tảng của đề tài, làm rõ khái niệm này có ý nghĩa rất quan trọng.

#### *Vận dụng, làm theo*

Trong *Từ điển tiếng Việt* của Hoàng Phê (2003), thuật ngữ “làm theo” được hiểu là “Làm đúng như. Tin vào, hướng suy nghĩ, hành động của mình cho phù hợp với yêu cầu của một tổ chức, một tôn giáo... nào đó. Hoạt động liên tục trong một công việc nào đó nhằm đạt một mục đích nhất định. Làm việc gì chịu tác động việc làm của một người khác, làm như người ấy làm. Dựa vào, căn cứ vào nguồn tin hay ý kiến nào” [66, tr. 1178-1179]. Dưới góc độ triết học “vận dụng, làm theo” là hành vi chuyển hóa tri thức tư tưởng thành kết quả thực tiễn. Theo V.I. Lênin, “Thực tiễn

cao hơn nhận thức (lý luận), vì nó có ưu điểm không những của tính phổ biến, mà còn của tính hiện thực trực tiếp” [39, tr.230]. Do đó, vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh chính là quá trình đưa lý luận thâm nhập vào quần chúng và biến thành sức mạnh vật chất.

Việc làm theo tư tưởng, tấm gương, đạo đức Hồ Chí Minh luôn được Đảng đặc biệt quan tâm và đã ban hành nhiều chỉ thị quan trọng nhằm đẩy mạnh việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Chỉ thị 06-CT/TW (2006) nhấn mạnh: “*Làm theo là đưa những chuẩn mực đạo đức của Hồ Chí Minh vào thực tiễn công tác và sinh hoạt hằng ngày*”, Chỉ thị 05-CT/TW (2016) bổ sung tiêu chí “gắn với nhiệm vụ chính trị, gắn công tác chuyên môn, với rèn luyện phẩm chất đạo đức, lối sống; lấy hiệu quả công việc, sự tiến bộ, gương mẫu làm tiêu chí đánh giá.”.

Theo tác giả Phạm Văn Đồng “làm theo” Hồ Chí Minh - tức là biến tư tưởng thành hành động cụ thể, đưa lý tưởng thành thực tiễn sống động - chính là bước chuyển từ nhận thức sang thực hành, từ học tập sang rèn luyện, phấn đấu. Trong tác phẩm *Học Chủ tịch Hồ Chí Minh - chúng ta học gì*, tác giả khẳng định học tập, làm theo “tức là sống, chiến đấu, lao động và học tập theo gương Bác Hồ vĩ đại, để trở thành người chiến sĩ cách mạng kiên cường, bất khuất, suốt đời phấn đấu quên mình vì độc lập, tự do của Tổ quốc, vì hạnh phúc của nhân dân, vì nghĩa vụ quốc tế cao cả” [28, 109-110]. Như vậy, theo tác giả “làm theo” không chỉ dừng lại ở học tập lý luận, thấm nhuần tư tưởng, mà còn là sự chuyển hóa thành hành động thiết thực: sống có lý tưởng, làm việc tận tụy, rèn luyện đạo đức, cống hiến không ngừng, bằng từng việc làm cụ thể trong cuộc sống hằng ngày đến những nhiệm vụ lớn lao vì Tổ quốc.

Theo tác giả Nguyễn Phú Trọng, khái niệm học tập tư tưởng Hồ Chí Minh được hiểu là “học tập Bác là học tư tưởng, thế giới quan, nhân sinh quan cách mạng và phong cách của người chiến sĩ cộng sản chân chính” [86, 334]; còn khái niệm “vận dụng, làm theo Bác” được hiểu “là thúc đẩy, tạo chuyển biến mạnh mẽ từ học tập sang làm theo, hiện thực hóa bằng chương trình hành động cụ thể, việc làm cụ thể, thiết thực trong thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương, cơ quan, đơn vị

và công tác xây dựng, chinh đốn Đảng, gắn với đề cao chức trách, đạo đức công vụ của mỗi cán bộ, đảng viên; giải quyết hiệu quả các khâu đột phá và các vấn đề trọng tâm, bức xúc trong thực tiễn, trên nền tảng, kim chỉ nam là tư tưởng Hồ Chí Minh cùng với chủ nghĩa Mác - Lênin trong mọi hành động” ; đi kèm với học tập, làm theo tác giả còn nhấn mạnh đến khía cạnh “nêu gương”, nhất là những người đứng đầu; để làm sao việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh đi vào chiều sâu, ngày càng thiết thực và hiệu quả.

Trong đề tài, “*vận dụng, làm theo tư tưởng Hồ Chí Minh*” được định nghĩa là *quá trình nhận thức, áp dụng những quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh vào thực tiễn đời sống của mỗi người, mỗi tổ chức trong các giai đoạn lịch sử, điều kiện đất nước và bối cảnh quốc tế cụ thể*. Việc vận dụng làm theo không chỉ đơn giản là hành động tuân thủ các quan điểm cứng nhắc mà quá trình nhận thức đúng, vận dụng sáng tạo, gắn với mục tiêu chính trị xã hội, và nêu gương, lan tỏa tư tưởng Hồ Chí Minh trong cộng đồng.

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh không dùng thuật ngữ “vận dụng” và “làm theo” nhưng tinh thần “nói đi đôi với làm” và “thực hành là thước đo của chân lý” đã được Hồ Chí Minh nhấn mạnh nhiều lần. Điều này hoàn toàn thống nhất với quan điểm của C.Mác khi ông khẳng định: “Các nhà triết học đã chỉ giải thích thế giới bằng nhiều cách khác nhau, song vấn đề là cải tạo thế giới” [45, tr.12]. Đối với Hồ Chí Minh, lý luận soi đường cho thực tiễn, đồng thời cũng được thực tiễn kiểm nghiệm tính đúng đắn. “Làm theo” theo Hồ Chí Minh là quá trình tiến hành các hành động cụ thể hoá lý luận, đạo đức, tư tưởng bằng các hành vi trong đời sống và công việc hàng ngày, đó là quá trình gắn lý luận với thực tiễn. Sau khi tiếp thu tư tưởng, lý luận đúng đắn, người cán bộ, đảng viên phải biến những điều đã học thành các hành động cụ thể. Không những vậy, làm theo còn là quá trình đưa các quan điểm, tư tưởng đã được khái quát từ kinh nghiệm lịch sử trở lại thực tiễn để thử thách, điều chỉnh và chứng minh sự đúng đắn. Vòng tuần hoàn biện chứng học, làm, kiểm nghiệm, nâng cao đã trở thành phương pháp luận cơ bản cho mọi quá trình vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh, đặc biệt trong lĩnh vực kinh tế.

Trên cơ sở đó, khái niệm “*Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ*” được định nghĩa là “*quá trình các chủ thể nhận thức, vận dụng và phát triển sáng tạo những quan điểm của Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ vào quá trình hoạch định đường lối, chính sách và tổ chức thực tiễn nâng cao đạo đức công vụ cho cán bộ nhằm thực hiện thắng lợi những mục tiêu cách mạng.*”

Dựa vào sự phân tích trên đây, vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ phải được hiểu trên ở hai phương diện:

*Một là, về chính sách:* dựa trên tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ đề ra chính sách đối với công tác cán bộ phù hợp với giai đoạn hiện nay; điều chỉnh, hoàn thiện phương hướng và giải pháp để nâng cao đạo đức công vụ theo tư tưởng Hồ Chí Minh thích ứng với tình hình mới. Phương diện này vừa có sự kế thừa, phát huy vừa có sự sáng tạo, phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ trong tình hình mới.

*Hai là về lãnh đạo, quản lý:* nhà lãnh đạo, quản lý làm theo tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ trong việc đề xuất các biện pháp nâng cao đạo đức công vụ cụ thể. Hình thức này mang yếu tố cá nhân, phụ thuộc vào năng lực tư duy, sáng tạo và những hiểu biết sâu rộng của nhà lãnh đạo, quản lý về tư tưởng Hồ Chí Minh trong nâng cao đạo đức công vụ.

1.1.2.2. *Các yếu tố khách quan và chủ quan tác động đến quá trình vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ*

Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ là hệ thống quan điểm có ý nghĩa nền tảng trong xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức “vừa hồng, vừa chuyên”, đặt lợi ích của Tổ quốc, của nhân dân lên trên hết, trước hết. Theo Hồ Chí Minh, đạo đức không chỉ là phẩm chất cá nhân mà còn là yêu cầu tất yếu của người cán bộ cách mạng trong quá trình thực thi nhiệm vụ, công vụ. Vì vậy, việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ không đơn thuần là sự tiếp thu về mặt nhận thức, mà là quá trình chuyển hóa thành ý thức chính trị, chuẩn mực hành vi và phong cách thực thi công vụ trong thực tiễn. Quá trình đó luôn chịu sự tác động tổng hợp của nhiều yếu tố khách quan và chủ quan.

*\*Những yếu tố khách quan*

*Thứ nhất*, điều kiện phát triển kinh tế - xã hội có tác động trực tiếp đến quá trình vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ. Đứng trên quan điểm duy vật lịch sử, C. Mác khẳng định: “Phương thức sản xuất đời sống vật chất quyết định các quá trình sinh hoạt xã hội, chính trị và tinh thần nói chung” [46, tr.15]. Do đó, sự phát triển hay suy giảm của nền kinh tế không chỉ ảnh hưởng đến việc xác lập các giá trị chuẩn mực đạo đức, mà còn chi phối nguồn lực dành cho tổ chức bộ máy, xây dựng môi trường công sở, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và bảo đảm điều kiện thực thi công vụ. Trong điều kiện phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, bên cạnh những cơ hội thuận lợi, mặt trái của cơ chế thị trường cũng có thể làm nảy sinh chủ nghĩa cá nhân, lối sống thực dụng, từ đó ảnh hưởng tiêu cực đến việc rèn luyện phẩm chất đạo đức công vụ theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

*Thứ hai*, các giá trị văn hóa truyền thống của dân tộc cũng là một nền tảng quan trọng tác động đến quá trình vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ. Những giá trị tốt đẹp như lòng yêu nước nồng nàn, ý thức tự cường dân tộc, tinh thần cộng đồng, lòng nhân ái khoan dung, trọng nghĩa tình, đạo lý, đức tính cần cù sáng tạo trong lao động, sự tề nhị trong ứng xử, tính giản dị trong cuộc sống góp phần hình thành những giá trị, chuẩn mực chân chính cho cán bộ, công chức, tạo điều kiện thuận lợi cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trung thành với Tổ quốc, tận tụy với nhân dân, trách nhiệm với công việc, chuyên nghiệp, có hành vi, thái độ ứng xử đúng mực. Tuy nhiên, cùng với đó, một số yếu tố truyền thống lạc hậu như tư duy cục bộ, bình quân chủ nghĩa hay tác phong tiểu nông cũng có thể trở thành lực cản đối với việc xây dựng nền hành chính hiện đại, chuyên nghiệp và liêm chính.

*Thứ ba*, hệ thống pháp luật và việc tổ chức thực hiện pháp luật. Việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ chỉ có thể đạt hiệu quả bền vững khi được đặt trong khuôn khổ pháp lý chặt chẽ, đồng bộ và khả thi. Hệ thống pháp luật càng đầy đủ, minh bạch thì càng hạn chế được khoảng trống cho các hành vi vụ lợi, lạm quyền hay vi phạm chuẩn mực đạo đức công vụ. Ngược lại, những bất cập trong pháp luật hoặc sự thiếu nghiêm túc trong tổ chức thực hiện pháp luật có thể

làm suy giảm hiệu lực quản lý nhà nước, ảnh hưởng đến niềm tin của nhân dân, đồng thời cản trở việc hiện thực hóa các yêu cầu về cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư mà Hồ Chí Minh đã đặt ra đối với đội ngũ cán bộ, công chức. Đặc biệt, bản thân hệ thống công vụ cũng có thể trở thành trở ngại khách quan cho việc thực hành đạo đức công vụ một khi các quy định, quy trình, sự phối hợp giữa các bộ ban ngành không đủ rõ ràng, khoa học.

*Thứ tư*, môi trường hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước cũng tác động sâu sắc đến quá trình vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ. Uy tín, vị thế, kỷ cương và văn hóa của cơ quan, đơn vị có khả năng quyết định thái độ, động cơ và hành vi của mỗi cán bộ, công chức. Một cơ quan có môi trường làm việc dân chủ, công khai, minh bạch, đề cao trách nhiệm giải trình và tăng cường kiểm tra, giám sát sẽ tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ, công chức rèn luyện đạo đức, nâng cao tinh thần phục vụ nhân dân. Ngược lại, nếu trong cơ quan tồn tại tình trạng thiếu dân chủ, thiếu minh bạch, bè phái, đố kỵ hoặc buông lỏng kỷ luật thì các chuẩn mực đạo đức công vụ rất dễ bị xem nhẹ, thậm chí bị xói mòn trong quá trình thực thi công vụ.

#### *\*Những yếu tố chủ quan*

*Thứ nhất*, hoạt động giáo dục, đào tạo và bồi dưỡng. Đây là con đường quan trọng góp phần hình thành nhân cách, bản lĩnh chính trị và ý thức nghề nghiệp cho đội ngũ cán bộ, công chức. Việc chú trọng giáo dục đạo đức, lối sống, trách nhiệm công vụ ngay từ trong nhà trường cũng như trong các chương trình đào tạo, bồi dưỡng của cơ quan, đơn vị sẽ tạo nền tảng cần thiết để mỗi cá nhân nhận thức đầy đủ hơn về giá trị và ý nghĩa của việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong thực thi công vụ. Ngược lại, nếu giáo dục chỉ thiên về trang bị kiến thức chuyên môn mà xem nhẹ giáo dục đạo đức, nhân cách thì sẽ khó hình thành được cái gốc bền vững của đạo đức công vụ

*Thứ hai*, trình độ nhận thức, năng lực thực thi công vụ và ý thức tự tu dưỡng, rèn luyện của bản thân cán bộ, công chức. Đây là yếu tố chủ quan giữ vai trò quyết định trực tiếp đối với mức độ và hiệu quả vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ. Khi cán bộ, công chức có nhận thức đúng đắn về vị trí, vai trò, chức

trách, quyền hạn và nghĩa vụ của mình; đồng thời nắm vững các quy định pháp luật, chuẩn mực ứng xử và yêu cầu của nền công vụ, họ sẽ có điều kiện để chuyển hóa nhận thức thành hành vi tự giác trong thực thi nhiệm vụ. Ngược lại, nếu thiếu ý thức học tập, thiếu tinh thần tự soi, tự sửa, thiếu ý chí rèn luyện thì việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ sẽ chỉ dừng lại ở khẩu hiệu, hình thức, không trở thành động lực nội sinh trong hành động công vụ hằng ngày.

Như vậy, quá trình vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ là một quá trình chịu sự tác động đan xen của cả các yếu tố khách quan và chủ quan. Trong đó, các yếu tố khách quan tạo nên môi trường, điều kiện và khuôn khổ cho việc vận dụng; còn các yếu tố chủ quan quyết định khả năng tiếp nhận, chuyển hóa và hiện thực hóa những giá trị đạo đức công vụ trong hoạt động thực tiễn. Nhận thức đúng và đầy đủ các yếu tố này không chỉ có ý nghĩa lý luận mà còn là cơ sở thực tiễn quan trọng để đề xuất các giải pháp đồng bộ nhằm nâng cao hiệu quả vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ trong đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay.

## **1.2. Nội dung cơ bản của tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ**

### **1.2.1. Bối cảnh lịch sử và tiền đề hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ**

Đứng trên quan điểm duy vật lịch sử, C. Mác và Ph. Ăng-ghe-n đã khẳng định: “Đạo đức cũng như pháp luật luôn luôn là sản phẩm của một nền kinh tế nhất định và là biểu hiện của lợi ích giai cấp đang thắng thế” [45, tr.85]. Kế thừa phương pháp luận đó, tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ không hình thành một cách ngẫu nhiên, mà là kết quả của sự tác động tổng hợp giữa bối cảnh lịch sử dân tộc, bối cảnh thời đại và những tiền đề tư tưởng, lý luận phong phú mà Hồ Chí Minh đã tiếp thu, chọn lọc và phát triển một cách sáng tạo. Nghiên cứu quá trình hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh nói chung cho thấy, những quan điểm của Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ được nảy sinh từ yêu cầu cấp bách của sự nghiệp giải phóng dân tộc, xây dựng chính quyền của nhân dân và đòi hỏi phải có một đội ngũ cán bộ thực sự tận trung với nước, tận hiếu với dân, cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư.

*\*Bối cảnh lịch sử hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh*

Thứ nhất, bối cảnh lịch sử Việt Nam cuối thế kỷ XIX, đầu thế kỷ XX là cơ sở thực tiễn quan trọng hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ. Đây là giai đoạn đất nước rơi vào ách thống trị của thực dân Pháp; triều Nguyễn từng bước đầu hàng, phong trào Cần vương thất bại, con đường cứu nước theo hệ tư tưởng phong kiến tỏ ra không còn phù hợp trước yêu cầu lịch sử mới. Cùng với đó, chính sách khai thác thuộc địa của thực dân Pháp đã làm xã hội Việt Nam chuyển biến sâu sắc, xuất hiện những giai cấp, tầng lớp xã hội mới và đặt ra nhu cầu phải tìm kiếm một con đường giải phóng dân tộc đúng đắn hơn. Trong bối cảnh ấy, các phong trào yêu nước theo khuynh hướng dân chủ tư sản, tiêu biểu như Phan Bội Châu, Phan Châu Trinh hay Hoàng Hoa Thám, tuy thể hiện tinh thần yêu nước mạnh mẽ nhưng đều chưa giải quyết được triệt để vấn đề độc lập dân tộc. Chính thực tiễn đó đã thôi thúc Nguyễn Tất Thành ra đi tìm đường cứu nước, đồng thời đặt nền móng ban đầu cho nhận thức của Hồ Chí Minh về vai trò, trách nhiệm và phẩm chất của người hoạt động trong bộ máy công quyền tương lai.

Thứ hai, bên cạnh bối cảnh trong nước, bối cảnh thời đại quốc tế cũng tác động sâu sắc đến sự hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ. Cuối thế kỷ XIX, đầu thế kỷ XX, chủ nghĩa tư bản từ giai đoạn cạnh tranh tự do chuyển sang giai đoạn độc quyền đã xác lập quyền thống trị và chuyển sang giai đoạn chủ nghĩa đế quốc, đẩy mạnh xâm lược và áp bức các dân tộc thuộc địa trên phạm vi toàn thế giới. Sự ra đời và thắng lợi của Cách mạng Tháng Mười Nga năm 1917 đã mở ra một thời đại mới trong lịch sử nhân loại, thời đại cách mạng chống đế quốc và thời đại giải phóng dân tộc. Tiếp đó, sự thành lập Quốc tế Cộng sản năm 1919 đã tạo ra mối liên hệ ngày càng chặt chẽ giữa phong trào công nhân ở các nước tư bản với phong trào giải phóng dân tộc ở các nước thuộc địa. Những biến chuyển đó không chỉ giúp Hồ Chí Minh nhận rõ bản chất của chủ nghĩa đế quốc, mà còn tạo tiền đề để Hồ Chí Minh xác lập lập trường chính trị và quan niệm mới về nhà nước, về đội ngũ cán bộ cách mạng, về trách nhiệm phụng sự nhân dân. Từ đây, đạo đức của người cán bộ không còn được nhìn nhận như vấn đề tu thân thuần túy, mà gắn chặt với sứ mệnh chính trị, với lợi ích của dân tộc và nhân dân lao động.

*\*Những tiền đề tư tưởng – lý luận*

Thứ nhất, giá trị truyền thống tốt đẹp của dân tộc Việt Nam. Lịch sử dựng nước và giữ nước lâu dài đã hun đúc nên những phẩm chất quý báu như lòng yêu nước nồng nàn, ý chí bất khuất, tinh thần cố kết cộng đồng, lòng nhân nghĩa, đức tính cần cù, sáng tạo, trọng hiền tài và khả năng tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại. Trong các giá trị đó, chủ nghĩa yêu nước giữ vai trò đặc biệt quan trọng, trở thành cội nguồn tinh thần và là động lực thôi thúc Nguyễn Tất Thành dấn thân tìm đường cứu nước. Chính từ nền tảng đó, tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ mang đậm bản sắc dân tộc, trước hết ở quan niệm người cán bộ phải tuyệt đối trung thành với lợi ích của quốc gia, dân tộc, phải gắn bó với nhân dân, đặt lợi ích của Tổ quốc và nhân dân lên trên lợi ích cá nhân. Có thể nói, truyền thống yêu nước, thương dân, trọng nghĩa, đề cao trách nhiệm cộng đồng của dân tộc Việt Nam là một trong những cội rễ quan trọng hình thành nên tư tưởng của Hồ Chí Minh về đạo đức của người làm công vụ.

Thứ hai, sự tiếp thu có chọn lọc tinh hoa văn hóa nhân loại. Trong quá trình bôn ba tìm đường cứu nước, Hồ Chí Minh đã kế thừa những mặt tích cực trong tư tưởng phương Đông như hành đạo, giúp đời, tu thân, trọng đạo đức, đề cao trách nhiệm xã hội; đồng thời tiếp thu những giá trị tiến bộ của văn hóa phương Tây như tự do, bình đẳng, dân chủ, quyền sống, quyền mưu cầu hạnh phúc của con người. Tuy nhiên, điểm nổi bật trong quá trình tiếp thu ấy là Hồ Chí Minh không sao chép nguyên xi, mà luôn chắt lọc, phê phán, lựa chọn những yếu tố phù hợp với điều kiện Việt Nam. Chính sự kết hợp giữa truyền thống phương Đông và tinh thần dân chủ, nhân văn tiến bộ của phương Tây đã góp phần hình thành ở Hồ Chí Minh quan niệm sâu sắc về người cán bộ, công chức của một nhà nước mới: đó phải là người vừa có đạo đức, vừa có năng lực; vừa biết phụng sự nhân dân, vừa tôn trọng quyền làm chủ của nhân dân; vừa trong sạch, liêm khiết, vừa có tác phong dân chủ, khoa học và gần dân.

Thứ ba, chủ nghĩa Mác - Lênin là tiền đề lý luận trực tiếp, có ý nghĩa quyết định đối với sự hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ. Chủ nghĩa Mác - Lênin là cơ sở thế giới quan và phương pháp luận của tư tưởng Hồ Chí Minh.

Việc Hồ Chí Minh tiếp cận Luận cương của V.I. Lênin về vấn đề dân tộc và thuộc địa đã tạo nên bước ngoặt căn bản trong nhận thức của Hồ Chí Minh, giúp Hồ Chí Minh tìm thấy con đường giải phóng dân tộc đúng đắn. V.I.Lênin từng nhấn mạnh: “Đạo đức cộng sản chủ nghĩa... bắt nguồn từ cuộc đấu tranh cho sự nghiệp giải phóng giai cấp lao động khỏi ách tư bản chủ nghĩa” [40, tr.269]. Kế thừa nền tảng này, từ chủ nghĩa yêu nước, Hồ Chí Minh đến với chủ nghĩa Mác - Lênin và từ đó có cơ sở khoa học để lý giải đầy đủ hơn mối quan hệ giữa dân tộc, giai cấp, nhà nước, nhân dân và cách mạng. Chính trên nền tảng đó, quan niệm của Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ được xác lập theo một nội dung mới: đạo đức của người cán bộ phải gắn với bản chất của nhà nước cách mạng, với mục tiêu phục vụ nhân dân, chống chủ nghĩa cá nhân, chống quan liêu, tham ô, lãng phí và bảo đảm cho quyền lực nhà nước thực sự thuộc về nhân dân.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ là kết quả của sự kết tinh giữa hoàn cảnh lịch sử dân tộc, tác động của thời đại và quá trình tiếp thu, chuyển hóa sáng tạo các giá trị tư tưởng, văn hóa của nhân loại trên lập trường chủ nghĩa Mác - Lênin. Bối cảnh đất nước mất độc lập, nhân dân lầm than và yêu cầu phải xây dựng một chính quyền mới của dân, do dân, vì dân đã đặt ra đòi hỏi khách quan về một nền công vụ mang bản chất cách mạng và nhân văn. Trong khi đó, các tiên đề tư tưởng - lý luận đã cung cấp cho Hồ Chí Minh nền tảng để hình thành hệ thống quan điểm sâu sắc về phẩm chất, trách nhiệm và chuẩn mực đạo đức của đội ngũ cán bộ, công chức. Đây chính là cơ sở quan trọng để sau này Hồ Chí Minh phát triển thành những luận điểm nổi bật về cán bộ là “công bộc” của dân, về cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư, về chống chủ nghĩa cá nhân và xây dựng nền hành chính phục vụ nhân dân.

### **1.2.2. Tư tưởng Hồ Chí Minh về vai trò, vị trí của đạo đức công vụ**

Hồ Chí Minh sớm có quan niệm về vai trò của đạo đức cách mạng nói chung, đạo đức công vụ nói riêng.

#### **Thứ nhất, đạo đức là gốc, là nguồn của cách mạng**

Hồ Chí Minh là một trong những nhà tư tưởng đề cập nhiều đến đạo đức cách mạng nói chung, đạo đức công vụ nói riêng. Khi đánh giá vai trò của đạo đức

công vụ với cán bộ công chức, từ rất sớm Hồ Chí Minh đã khẳng định: đạo đức là “gốc”, là nguồn nuôi dưỡng và phát triển của người cán bộ. Hồ Chí Minh nhiều lần khẳng định, đạo đức là gốc, là nền tảng, tiêu chuẩn đánh giá người cách mạng, đồng thời đạo đức là nguồn sức mạnh giúp người cách mạng vượt qua những khó khăn, thử thách. Hồ Chí Minh ví đạo đức nói chung, đạo đức công vụ nói riêng như gốc của cây cối, cội nguồn của sông suối.

Trong tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* (1947), Hồ Chí Minh khẳng định: “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” [54, tr.292].

Trong tác phẩm *Đạo đức cách mạng* (1958), Hồ Chí Minh nhấn mạnh: “Làm cách mạng để cải tạo xã hội cũ thành xã hội mới là một sự nghiệp rất vẻ vang, nhưng nó cũng là một nhiệm vụ rất nặng nề, một cuộc đấu tranh phức tạp, lâu dài, gian khổ. Sức có mạnh mới gánh được nặng và đi xa. Người cách mạng phải có đạo đức cách mạng làm nền tảng, mới hoàn thành được nhiệm vụ vẻ vang” [59, tr.601]. Đây là một quan điểm rất toàn diện, biện chứng và sâu sắc về bản chất, điều kiện và chủ thể của sự nghiệp cách mạng. Đây là cơ sở lý luận và thực tiễn quan trọng cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên có đủ đức và tài trong sự nghiệp cách mạng Việt Nam.

Hồ Chí Minh chỉ rõ cán bộ muốn cho dân tin, dân phục thì phải ra sức nỗ lực cống hiến vì nước vì dân. Hồ Chí Minh nhấn mạnh: “Trước mặt quần chúng, không phải ta cứ viết lên trán hai chữ “cộng sản” mà ta được họ yêu mến. Quần chúng chỉ quý mến những người có tư cách đạo đức” [55, tr.16]. Điều đó có nghĩa, sự uy tín và sức thuyết phục của cán bộ không đến từ danh xưng hay địa vị, mà từ sự cống hiến thực chất vì nước, vì dân. Hồ Chí Minh chỉ rõ, quần chúng không đánh giá cán bộ bằng lời nói hay hình thức bên ngoài, mà bằng tư cách và hành vi đạo đức trong thực tiễn. Chính đạo đức cách mạng, thể hiện qua lối sống, tinh thần trách nhiệm và sự gương mẫu, là cơ sở để cán bộ được dân tin, dân phục và tự nguyện noi theo.

Đạo đức công vụ trở thành nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, của nhiệm vụ đối với mỗi cán bộ, tổ chức. Trong bài *Người cán bộ cách mạng*

(1955), Hồ Chí Minh yêu cầu mỗi cán bộ phải có đạo đức cách mạng. Hồ Chí Minh nhấn mạnh “Mọi việc thành hay bại, chủ chốt là do cán bộ có thấm nhuần đạo đức cách mạng, hay là không” [57, tr.354].

Hồ Chí Minh cũng nhấn mạnh đạo đức là chỗ dựa giúp cán bộ vượt qua những khó khăn, thử thách. Theo Người, đại đa số chiến sĩ cách mạng đa số đều là những người có đạo đức, vì nước, vì dân. Những người cán bộ có đạo đức thường là những người “khi gặp khó khăn, gian khổ, thất bại cũng không sợ sệt, rụt rè, lùi bước... khi gặp thuận lợi và thành công vẫn giữ tinh thần gian khổ, chất phác, khiêm tốn” [59, tr.602-603].

### **Thứ hai, cán bộ công chức đòi hỏi phải “vừa hồng, vừa chuyên”**

Hồ Chí Minh không chỉ nhấn mạnh vai trò, vị trí của đạo đức công vụ, Hồ Chí Minh còn chú trọng công tác phát triển cán bộ để họ trở thành những người vừa hồng, vừa chuyên. Theo Hồ Chí Minh, “việc bồi dưỡng thể hệ cách mạng cho đời sau là một việc rất quan trọng và cần thiết” [63, tr.622].

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, mối quan hệ giữa Tài và Đức, giữa hồng và chuyên có mối quan hệ biện chứng với nhau. Đức và Tài là những phẩm chất thống nhất của con người. Nếu đại đức là tiêu chuẩn cho mục đích hành động thì tài là phương tiện để thực hiện mục đích đó. Vì vậy, cán bộ phải cần có cả tài và đức, nếu thiếu tài thì làm việc gì cũng khó, nhưng thiếu đức thì vô dụng, thậm chí còn có hại cho xã hội, cho nhân dân và đất nước. Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, tài và đức, hồng và chuyên, phẩm chất và năng lực phải thống nhất với nhau làm một. Trong đó, đạo đức là gốc, là nền tảng của cán bộ. Hồ Chí Minh cho rằng tài năng phải gắn chặt và đặt vững trên nền tảng đạo đức. Hồ Chí Minh thường khuyên cán bộ: “Dạy cũng như học phải biết chú trọng cả tài lẫn đức. Đức là đạo đức cách mạng. Đó là cái gốc, rất quan trọng. Nếu không có đạo đức thì có tài cũng vô dụng” [62, tr.400]. Luận điểm này của Hồ Chí Minh khẳng định quan điểm kết hợp chặt chẽ giữa đức và tài trong giáo dục, rèn luyện cán bộ. Đây là quan điểm triết học sâu sắc thể hiện sự thống nhất giữa nhân sinh quan cách mạng (đức) và năng lực cải tạo thế giới (tài). Hồ Chí Minh nhấn mạnh đạo đức cách mạng là gốc, giữ vai trò làm nền tảng định hướng cho việc sử dụng và phát huy tài năng. Nếu thiếu đạo đức, tài năng

không những không có giá trị mà còn có thể gây hại cho sự nghiệp cách mạng. Đây là quan điểm mang tầm nhìn chiến lược và sâu sắc của Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ vừa hồng vừa chuyên.

### **1.2.3. Tư tưởng Hồ Chí Minh về những phẩm chất đạo đức công vụ**

#### *1.2.3.1. Trung với nước, hiếu với dân*

Hồ Chí Minh có sự kế thừa các quan điểm của truyền thống về chữ Trung, Hiếu, song Hồ Chí Minh cũng nâng tầm các phẩm chất này phù hợp với thời đại, và đây là phẩm chất nền tảng, quyết định và sinh ra các phẩm chất khác của đạo đức công vụ.

Trong tư tưởng Việt Nam và phương Đông, “Trung với Vua, Hiếu với cha mẹ” là những phẩm chất phản ánh mối quan hệ lớn nhất và cũng là phẩm chất bao trùm nhất. Tuy nhiên, Hồ Chí Minh đã phát triển, bổ sung và nâng tầm các phẩm chất này thêm những nội dung mới, rộng lớn hơn. Đầu năm 1945, Hồ Chí Minh khẳng định “Đạo đức, ngày trước thì chỉ trung với vua, hiếu với cha mẹ. Ngày nay, thời đại mới, đạo đức cũng phải mới. Phải trung với nước. Phải hiếu với dân, với đồng bào” [53, tr.140]. Lời khẳng định này cho thấy Hồ Chí Minh đã có sự kế thừa, phát triển sáng tạo quan niệm đạo đức truyền thống trong điều kiện lịch sử mới. Hồ Chí Minh chuyển hoá chuẩn mực đạo đức cũ, đặt lợi ích của Tổ quốc và nhân dân lên trên hết. Qua đó, Hồ Chí Minh xác lập nội dung cốt lõi của đạo đức công vụ, phù hợp với yêu cầu của thời đại mới và sự nghiệp giải phóng, xây dựng đất nước.

Đối với cán bộ, “trung với nước, hiếu với dân” theo Hồ Chí Minh là nền tảng trực tiếp của đạo đức công vụ cán bộ. Trung với nước - Hồ Chí Minh đòi hỏi cán bộ phải tuyệt đối trung thành với lợi ích quốc gia, tận tụy thực thi công vụ, đặt lợi ích chung lên lợi ích cá nhân.

Hồ Chí Minh cho rằng trung với nước phải gắn Hiếu với dân. Theo Hồ Chí Minh hiếu với dân đòi hỏi cán bộ tôn trọng, gần dân, phục vụ nhân dân, có trách nhiệm giải quyết công việc vì quyền, lợi ích chính đáng của nhân dân. Qua đó, đạo đức công vụ được xác lập như chuẩn mực hành vi và động lực tinh thần đảm bảo cho cán bộ hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

#### *1.2.3.2. Cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư*

Hồ Chí Minh đề cập đến các phẩm chất Cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư nhiều trong các tác phẩm từ Đường Cách Mệnh đến bản Di Chúc. Hồ Chí Minh xem đây là nội dung cốt lõi của đạo đức công vụ, đó là phẩm chất gắn liền với công việc hàng ngày của mỗi cán bộ. Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Bọn phong kiến ngày xưa nêu ra Cần, kiệm, liêm, chính, nhưng không bao giờ làm mà lại bắt nhân dân phải tuân theo để phụng sự quyền lợi cho chúng. Ngày nay, ta đề ra cần, kiệm, liêm, chính cho cán bộ thực hiện làm gương cho nhân dân theo để lợi cho nước cho dân” [61, tr.67]. Nhận định này của Hồ Chí Minh đã chỉ rõ sự khác biệt căn bản về bản chất và mục đích của đạo đức giữa chế độ phong kiến và chế độ mới. Nếu trong xã hội phong kiến, các phẩm chất này chỉ mang tính hình thức, phục vụ cho lợi ích của giai cấp thống trị, thì trong chế độ cách mạng, những chuẩn mực đó được xác lập như yêu cầu bắt buộc đối với cán bộ, nhằm nêu gương và phục vụ lợi ích của nước, của dân. Qua đó, Hồ Chí Minh khẳng định vai trò nêu gương và tính thực hành của đạo đức trong xây dựng đạo đức công vụ.

Những khái niệm này cũng có nguồn gốc từ đạo đức truyền thống nhưng Hồ Chí Minh đã loại bỏ những nội dung không phù hợp và đưa vào những nội dung mới đáp ứng yêu cầu của cách mạng. Ngay từ khi nhà nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa ra đời, Hồ Chí Minh đã yêu cầu phải giáo dục các phẩm chất này cho cán bộ và nhân dân. Hồ Chí Minh nhấn mạnh: Tôi đề nghị mở một chiến dịch giáo dục lại tinh thần nhân dân bằng cách thực hiện: CẦN, KIÊM, LIÊM, CHÍNH” [53, tr.7]. Đối với cán bộ, theo Hồ Chí Minh đạo đức công vụ càng cần làm tốt những phẩm chất này. Theo Hồ Chí Minh “Những người trong các công sở đều có nhiều hoặc ít quyền hành. Nếu không giữ đúng *Cần, kiệm, liêm, chính* thì dễ trở nên hủ bại, biến thành sâu mọt của dân” [54, tr.122].

**Cần** theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, “tức là siêng năng, chăm chỉ, cố gắng dẻo dai... Muốn cho chữ cần có nhiều kết quả hơn, thì phải có kế hoạch cho mọi công việc” [55, tr. 118]. Theo Hồ Chí Minh, Cần là phẩm chất cốt lõi của đạo đức công vụ, biểu hiện ở tinh thần siêng năng, chăm chỉ, bền bỉ trong lao động và công tác. Quan điểm này đặt ra yêu cầu đối với cán bộ công chức phải làm việc có kỷ luật, có trách nhiệm và hiệu quả, coi đó là chuẩn mực quan trọng nhất của đạo đức công vụ.

Theo Hồ Chí Minh, Cần là cần cù, hăng say, lao động có kế hoạch, có sự sáng tạo, có năng suất cao với tinh thần tự lực tự cường, không lười biếng. Nhưng “cần” phải luôn đi cùng với “chuyên”. Con người trong thời đại mới phải luôn cố gắng, rèn luyện không phải chỉ ngày một, ngày hai mà phải thường xuyên, liên tục. Hồ Chí Minh luôn nhấn mạnh “Lao động là nghĩa vụ thiêng liêng, là nguồn sống, nguồn hạnh phúc của chúng ta” [55, tr.122]. Hồ Chí Minh khẳng định lao động vừa là nghĩa vụ thiêng liêng, vừa là giá trị nền tảng của đời sống con người. Lao động không chỉ tạo ra của cải vật chất mà còn là nguồn của hạnh phúc, của sự hoàn thiện nhân cách. Tư tưởng này định hướng cho cán bộ phải biết tôn trọng lao động, gắn bó với thực tiễn, tận tụy trong công việc, coi hiệu quả lao động là thước đo quan trọng của đạo đức công vụ. Hồ Chí Minh yêu cầu cán bộ phải “làm việc đúng giờ, chớ đến trễ, về sớm. Làm cho chóng, cho chu đáo. Việc ngày nào, nên làm xong ngày ấy, chớ để chờ ngày mai. Phải nhớ rằng: Dân đã lấy tiền mồ hôi nước mắt để trả lương cho ta trong những thì giờ đó. Ai lười biếng tức là lừa gạt dân”[54, tr.122].

**Kiệm** theo Hồ Chí Minh là “phải biết tiết kiệm đồng tiền kiếm được, cũng như các vật liệu và đồ dùng cho các sở. Rút bớt hết những thứ không cần thiết, chớ hao phí giấy má và các thứ của công. Hao phí những thứ đó là hao phí mồ hôi nước mắt của dân nghèo. Chớ tưởng tiết kiệm những cái còn con như mẫu giấy, ngòi bút là không có ảnh hưởng. Một người như thế, trăm người như thế, vạn người như thế, công quỹ đã bớt được một số tiền đáng kể, lấy ở mồ hôi nước mắt dân nghèo mà ra” [53, tr.182-183]. Hồ Chí Minh yêu cầu cán bộ trong các đơn vị sự nghiệp công, phải biết tiết kiệm. Hồ Chí Minh nhấn mạnh: “Giấy, bút vật liệu đều tốn tiền của Chính phủ, tức là của dân, ta cần phải tiết kiệm. Một cái phong bì có thể dùng hai ba lần” [54, tr.122].

Giữa Cần và Kiệm có mối quan hệ với nhau, theo Hồ Chí Minh đó như hai chân của con người. Cần mà không kiệm làm được bao nhiêu tiêu hết bấy nhiêu, Kiệm mà không Cần thì lâu dần cũng hết. Trong tác phẩm Sửa đổi lối làm việc, Hồ Chí Minh nhấn mạnh: “CẦN và KIÊM phải đi đôi với nhau, như hai chân của con người. Cần mà không Kiệm thì làm chừng nào xào chừng ấy. Cũng như một cái thùng không có đáy, nước đổ vào chừng nào chảy ra hết chừng ấy, không lại hoàn

không. Kiệm mà không cần, thì không tăng thêm, không phát triển được. Mà vật gì đã không tiến tức là phải thoái. Cũng như cái thùng chỉ đựng được một ít nước, không tiếp tục đổ thêm vào, lâu ngày chắc nước đó sẽ hao bớt dần, cho đến khi khô kiệt. [55, tr.123-124].

**Liêm** được Hồ Chí Minh giải thích là “*Liêm* là trong sạch, không tham lam. Ngày xưa dưới chế độ phong kiến, những người làm quan không đục khoét dân, thì gọi là Liêm, chữ *liêm* ấy chỉ có nghĩa hẹp... Ngày nay, nước ta là nước Dân chủ Cộng hòa, chữ *Liêm* có nghĩa rộng hơn: là mọi người đều phải *Liêm* [55, tr.126]. Với Hồ Chí Minh, *liêm* là chuẩn mực chung đối với mọi cán bộ và công dân, Hồ Chí Minh yêu cầu cán bộ phải trong sạch, không tham lam, không vụ lợi, coi đó là nền tảng để xây dựng đạo đức công vụ *liêm* chính, phòng chống tham nhũng và củng cố niềm tin của nhân dân.

Hồ Chí Minh nhấn mạnh mối quan hệ giữa Cần - Kiệm - Liêm với người cán bộ. Theo Hồ Chí Minh, “Chữ *Liêm* phải đi đôi với chữ *Kiệm*. Cũng như chữ *Kiệm* phải đi đôi với chữ *Cần*. Có *Kiệm* mới *Liêm* được. Vì *xa xỉ sinh ra tham lam*. Tham tiền của, tham địa vị, tham danh tiếng, tham ăn ngon, sống yên đều là *Bất Liêm*... Do *Bất Liêm* mà đi đến tội ác trộm cắp. Công khai hay bí mật, trực tiếp hay gián tiếp, *bất liêm* tức là trộm cắp” [55, tr.126].

**Chính** theo Hồ Chí Minh là “không tà, nghĩa là thẳng thắn, đứng đắn. Điều gì không đứng đắn, thẳng thắn, tức là tà” [55, tr.126]. **Chính** với Hồ Chí Minh phải là chính với mình, với người khác và đặc biệt đối với công việc.

Hồ Chí Minh nhìn ra mối quan hệ giữa cần kiệm liêm chính. Trong đó, Hồ Chí Minh nhấn mạnh: Cần, kiệm, Liêm là gốc rễ của Chính. Nhưng một cây cần có gốc rễ, lại cần có ngành, lá, hoa, quả mới là hoàn toàn. Một người phải biết Cần, Kiệm, Liêm nhưng còn phải Chính mới là người hoàn toàn” [55, tr.129]. Hồ Chí Minh xem các phẩm chất này có mối quan hệ biện chứng với nhau. Trong đó, Cần kiệm liêm là nền tảng, cơ sở cho sự hình thành phẩm chất Chính. Tuy nhiên, giống như cây phải đủ gốc, rễ cành, lá mới hoàn chỉnh, con người chỉ thật sự hoàn thiện khi có đủ cả bốn phẩm chất, trong đó Chính là sự biểu hiện tập trung và hoàn thiện của đạo đức công vụ.

## **1.2.4. Tư tưởng Hồ Chí Minh về các phương pháp rèn luyện đạo đức công vụ**

### *1.2.4.1. Nói đi đôi với làm, nêu gương về đạo đức*

*Nói đi đôi với làm* là một nét đẹp trong đạo đức truyền thống của dân tộc được Hồ Chí Minh nâng lên tầm cao mới. Hồ Chí Minh cho rằng đây là nguyên tắc quan trọng bậc nhất trong xây dựng nền đạo đức mới nói chung và đạo đức công vụ nói riêng. Nội hàm của nguyên tắc này đòi hỏi có sự thống nhất giữa lý luận và thực tiễn. Sự thống nhất giữa lý luận và thực tiễn là nguyên tắc tối cao của triết học Mác - Lênin. V.I. Lênin từng nhấn mạnh: “Thực tiễn cao hơn nhận thức (lý luận), vì nó có ưu điểm không những của tính phổ biến, mà còn của tính hiện thực trực tiếp” [39, tr. 230].

Trong tác phẩm *Đường Cách mạng* Hồ Chí Minh đã yêu cầu cán bộ cách mạng: Nói thì phải làm. Trong tác phẩm *Nâng cao đạo đức cách mạng, quét sạch chủ nghĩa cá nhân*, Hồ Chí Minh viết: “Đảng viên đi trước, làng nước theo sau” [63, tr.546]. Nói đi đôi với làm là một đặc trưng bản chất của tư tưởng đạo đức Hồ Chí Minh. Với Hồ Chí Minh, cán bộ phải có tính chất nêu gương về đạo đức trong công việc và cuộc sống. Đảng viên phải đi đầu trong tu dưỡng đạo đức, chấp hành kỷ luật và thực hiện nhiệm vụ, từ đó tạo ra sức lan toả và thuyết phục quần chúng. Quan điểm này nhấn mạnh nêu gương là nguyên tắc cốt lõi của đạo đức cách mạng nói chung và đạo đức công vụ nói riêng, qua đó góp phần củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng và nhà nước.

Sau Cách mạng Tháng Tám 1945, Hồ Chí Minh nhiều lần chỉ ra những thói đạo đức giả ở một số cán bộ “vác mặt làm quan cách mạng”. Hồ Chí Minh đề nghị phải quét sạch căn bệnh quan liêu, coi thường quần chúng ở một số cán bộ. Theo Hồ Chí Minh, với những người này “miệng thì nói phụng sự quần chúng, nhưng họ làm trái ngược với lợi ích của quần chúng, trái ngược với phương châm, chính sách của Đảng và Chính phủ” [56, tr.176]. Những phê phán này của Hồ Chí Minh thể hiện một thái độ kiên quyết đấu tranh chống sự suy thoái đạo đức công vụ trong đội ngũ cán bộ. Hồ Chí Minh lên án hiện tượng đạo đức giả, quan liêu, xa dân, nói không đi đôi với làm. Hồ Chí Minh khẳng định yêu cầu phải quét sạch chủ nghĩa

quan liêu, đặt lợi ích và quyền làm chủ của nhân dân làm thước đo đạo đức và trách nhiệm của cán bộ, công chức.

*Nêu gương về đạo đức* cũng là một nét đẹp của truyền thống văn hoá phương Đông. Để đạo đức công vụ bám sâu, bám chắc vào công việc và trở thành nền tảng của cán bộ, Hồ Chí Minh đòi hỏi cán bộ “Trước hết mình phải làm gương, gắng làm gương trong anh em, và khi đi công tác, gắng làm gương cho dân. Làm gương về cả ba mặt: Tinh thần, vật chất và văn hoá” [53, tr.171]. Sự gương mẫu của cán bộ trong công vụ không chỉ là cách thức để giáo dục đạo đức cho quần chúng mà còn cho mỗi bản thân mình. Lời nói đi đôi với việc làm, phải gắn liền với đạo đức. Theo Hồ Chí Minh “một tấm gương sống còn hơn một trăm bài diễn văn tuyên truyền” [52, tr.284].

#### *1.2.4.2. Tu dưỡng đạo đức suốt đời*

Theo Hồ Chí Minh, tu dưỡng đạo đức công vụ của mỗi cán bộ, công chức như một cuộc chiến trường kỳ, gian khổ, nó chỉ có thể thành công khi mỗi người biết tự giác tu dưỡng đạo đức của mình. Theo quan điểm của phép biện chứng duy vật, sự vật hiện tượng luôn trong trạng thái vận động và phát triển không ngừng. Ph. Ăng-ghen khẳng định: “Vận động là phương thức tồn tại của vật chất” [48, tr. 89] Do đó, việc tu dưỡng đạo đức cũng phải tuân theo quy luật phát triển liên tục, không ngừng nghỉ. Hồ Chí Minh quan tâm phải làm thế nào để mỗi cán bộ phải tự nhận thức sâu sắc việc trau dồi đạo đức cách mạng là một việc phải kiên trì, thường xuyên, liên tục. Theo Hồ Chí Minh, “Đạo đức cách mạng không phải trên trời rơi xuống. Nó do đấu tranh, do rèn luyện bền bỉ hằng ngày mà phát triển và củng cố. Cũng như ngọc càng mài càng sáng, vàng càng luyện càng trong” [59, tr.96].

Quan điểm tu dưỡng đạo đức suốt đời của Hồ Chí Minh đã khẳng định đạo đức công vụ không tự nhiên có, mà được hình thành và phát triển thông qua quá trình rèn luyện, tu dưỡng thường xuyên trong thực tiễn. Bằng hình ảnh so sánh giàu sức gợi, Hồ Chí Minh đã nhấn mạnh tính lâu dài, bền bỉ và tự giác của việc rèn luyện đạo đức. Đây là cơ sở để xác lập yêu cầu tự tu dưỡng liên tục của cán bộ, coi đó là nội dung cốt lõi của đạo đức công vụ.

### **1.3. Giá trị tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ**

#### **1.3.1. Giá trị lý luận**

Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ là một bộ phận quan trọng trong hệ thống tư tưởng đạo đức cách mạng của Hồ Chí Minh, có giá trị lý luận sâu sắc, góp phần làm phong phú lý luận về xây dựng và nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức trong xã hội mới.

*Trước hết*, tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ đã thiết lập nền tảng đạo đức cho đội ngũ cán bộ nhà nước. Hồ Chí Minh cho rằng quyền lực không phải là đặc quyền của cán bộ, mà là sự uỷ thác của nhân dân; cán bộ là đày tớ trung thành của nhân dân. Trên cơ sở đó, đạo đức công vụ được Hồ Chí Minh xác định không chỉ là đạo đức cá nhân mà là chuẩn mực chính trị xã hội chi phối toàn bộ công vụ. Đây là sự phát triển sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin về nhà nước và cán bộ, đặc đạo đức công vụ vào vị trí trung tâm của hoạt động quản lý nhà nước.

Thứ hai, Hồ Chí Minh kế thừa, cải biến và nâng cao các giá trị truyền thống đạo đức hình thành nên hệ chuẩn mực đạo đức công vụ phù hợp với thời đại mới. Từ những phạm trù đạo đức quen thuộc Hồ Chí Minh đã đưa vào đó nội dung mới, nội dung cách mạng, nhân văn sâu sắc. Nếu trong xã hội phong kiến các chuẩn mực này chỉ phục vụ cho giai cấp thống trị, thì trong tư tưởng Hồ Chí Minh đã trở thành yêu cầu bắt buộc đối với cán bộ, nhằm phụng sự lợi ích của nhân dân và đất nước. Qua đó, Hồ Chí Minh xây dựng cơ sở lý luận cho một nền đạo đức công vụ mang bản chất nhân dân, tiến bộ và khoa học.

Hơn nữa, tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ làm rõ mối quan hệ biện chứng giữa Tài và Đức trong hoạt động công vụ. Hồ Chí Minh luôn nhấn mạnh: đạo đức là “cái gốc” của người cán bộ; có tài mà không có đức thì tài năng trở nên vô nghĩa, thậm chí gây hại cho xã hội. Quan điểm này có giá trị lý luận sâu sắc trong việc khắc phục khuynh hướng tuyệt đối hóa năng lực chuyên môn, xem nhẹ đạo đức, đồng thời khẳng định rằng hiệu quả công vụ chỉ bền vững khi được bảo đảm bằng nền tảng đạo đức trong sáng.

Thứ ba, Hồ Chí Minh cũng đã phát triển lý luận về phương thức hình thành và phát triển đạo đức công vụ. Hồ Chí Minh khẳng định đạo đức cách mạng không

phải tự nhiên có, mà được hình thành qua quá trình đấu tranh, rèn luyện bền bỉ hằng ngày, gắn với thực tiễn công tác và đời sống xã hội. Luận điểm này có giá trị phương pháp luận quan trọng, khẳng định tính động, tính mở và tính tự giác trong xây dựng đạo đức công vụ, đồng thời chống lại quan điểm coi đạo đức là những chuẩn mực trù tượng, hình thức.

Có thể thấy, về phương diện lý luận, tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ đã xây dựng nên một hệ thống quan điểm toàn diện, sâu sắc, nhất quán, kết hợp hài hoà giữa truyền thống và hiện đại, giữa đạo đức và chính trị, giữa cá nhân và xã hội. Đây là cơ sở lý luận quan trọng cho việc nghiên cứu, bổ sung và hoàn thiện lý luận về đạo đức công vụ trong điều kiện xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam.

### **1.3.2. Giá trị thực tiễn**

Không chỉ có giá trị lý luận sâu sắc, tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ còn có ý nghĩa thực tiễn to lớn, đặc biệt trong bối cảnh hiện nay khi Việt Nam đang đẩy mạnh đổi mới, hội nhập quốc tế và xây dựng nền hành chính hiện đại, liêm chính, phục vụ.

Trước hết, tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ là kim chỉ nam cho việc xây dựng và hoàn thiện đội ngũ cán bộ, công chức. Trong điều kiện quyền lực nhà nước ngày càng mở rộng, phạm vi quản lý ngày càng phức tạp, nếu thiếu nền tảng đạo đức thì nguy cơ lạm quyền, quan liêu, tham nhũng là rất lớn. Việc vận dụng các chuẩn mực trung với nước, hiếu với dân; cần, kiệm, liêm, chính; nói đi đôi với làm; nêu gương của cán bộ giúp định hướng hành vi công vụ, nâng cao ý thức trách nhiệm và tinh thần phụng sự nhân dân của đội ngũ cán bộ.

Thứ hai, tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ có giá trị thực tiễn trong phòng, chống suy thoái về đạo đức, tham nhũng tiêu cực. Thực tế cho thấy, tham nhũng không chỉ bắt nguồn từ kẽ hở thể chế, mà còn xuất phát từ sự suy thoái đạo đức của một bộ phận cán bộ. Hồ Chí Minh đã sớm chỉ ra căn bệnh “làm quan cách mạng”, quan liêu, xa dân, nói không đi đôi với làm, và yêu cầu phải kiên quyết quét sạch những biểu hiện đó. Việc vận dụng tư tưởng của Hồ Chí Minh giúp xây dựng cơ chế tự phòng ngừa từ bên trong thông qua rèn luyện đạo đức, kết hợp với kiểm

tra, giám sát và nêu gương, qua đó nâng cao hiệu quả đấu tranh phòng, chống tham nhũng hiện nay.

Thứ ba, trong bối cảnh xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, và mô hình chính quyền địa phương 2 cấp như hiện nay, tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ góp phần đảm bảo sự thống nhất giữa pháp luật và đạo đức. Pháp luật là công cụ quản lý quan trọng, nhưng chỉ phát huy hiệu quả khi được thực thi bởi đội ngũ cán bộ có đạo đức, công tâm và liêm chính. Đạo đức công vụ theo tư tưởng Hồ Chí Minh chính là “lớp bảo vệ bên trong”, giúp cán bộ tự giác tuân thủ pháp luật, hạn chế việc lợi dụng quyền lực vì lợi ích cá nhân.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ còn có giá trị trong thực tiễn đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá cán bộ. Việc quán triệt quan điểm “đức là gốc”, kết hợp chặt chẽ giữa rèn luyện đạo đức và nâng cao năng lực chuyên môn, giúp hình thành đội ngũ cán bộ vừa có phẩm chất chính trị, đạo đức trong sáng, vừa có trình độ, kỹ năng đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước trong thời kỳ chuyển đổi số và hội nhập quốc tế.

#### **1.4. Tính tất yếu của việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ trong giai đoạn hiện nay**

##### ***1.4.1. Yêu cầu bút phá phát triển đất nước trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc***

Bước vào giai đoạn phát triển mới – thường được xác định là “kỷ nguyên vươn mình của dân tộc” – Việt Nam đứng trước yêu cầu bút phá mạnh mẽ về chất lượng tăng trưởng, năng lực cạnh tranh quốc gia, hiệu lực – hiệu quả quản trị nhà nước và niềm tin xã hội. Trong bối cảnh đó, yếu tố con người, đặc biệt là đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, giữ vai trò quyết định đối với việc hiện thực hóa khát vọng phát triển đất nước nhanh và bền vững. Dự thảo Báo cáo chính trị tại Đại hội XIV của Đảng đã nhận định: “Đất nước ta đã thực sự bước vào kỷ nguyên mới - kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, vì một nước Việt Nam hòa bình, độc lập, dân chủ, giàu mạnh, phồn vinh, văn minh, hạnh phúc, vững bước đi lên chủ nghĩa xã hội” [15, tr.1]. Do đó, vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ là yêu cầu khách quan, cấp thiết. Theo triết học Mác - Lênin, tồn tại xã hội quyết định ý thức

xã hội, nhưng ý thức xã hội có tính độc lập tương đối và tác động trở lại mạnh mẽ đối với tồn tại xã hội. C. Mác chỉ rõ: “Vũ khí của sự phê phán cố nhiên không thể thay thế được sự phê phán của vũ khí, lực lượng vật chất chỉ có thể bị đánh đổ bằng lực lượng vật chất; nhưng lý luận cũng sẽ trở thành lực lượng vật chất, một khi nó thâm nhập vào quần chúng” [43, tr. 58]. Tính tất yếu của việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh chính là việc đưa lý luận đạo đức thâm nhập vào thực tiễn nền công vụ, biến thành lực lượng vật chất thúc đẩy sự phát triển.

Trước hết, yêu cầu bút phá phát triển đất nước đặt ra đòi hỏi cao hơn về chất lượng nền công vụ. Phát triển trong kỷ nguyên mới không chỉ là mở rộng quy mô kinh tế, mà là chuyển sang mô hình tăng trưởng dựa trên đổi mới sáng tạo, khoa học – công nghệ, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế sâu rộng. Điều này đòi hỏi nền hành chính phải thực sự liêm chính, kiến tạo, hành động, phục vụ nhân dân và doanh nghiệp. Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ, với cốt lõi là “cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư”, “việc gì có lợi cho dân phải hết sức làm”, chính là nền tảng tư tưởng định hướng cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ đủ tâm - tầm – trách nhiệm để đáp ứng yêu cầu phát triển đột phá.

Khát vọng vươn mình của dân tộc đòi hỏi phải xây dựng được một nền công vụ liêm chính, kiến tạo. Hồ Chí Minh luôn khẳng định: cán bộ là “gốc của mọi công việc”, đạo đức là “nền tảng” của người cách mạng. Trong bối cảnh hiện nay, khi Đảng và Nhà nước xác định mục tiêu đến giữa thế kỷ XXI đưa Việt Nam trở thành nước phát triển, thì đạo đức công vụ không chỉ là chuẩn mực hành vi cá nhân, mà còn là nguồn lực tinh thần tạo ra sức mạnh nội sinh cho phát triển. Việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ giúp định hình một nền công vụ lấy phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân làm mục tiêu tối thượng, qua đó khơi dậy và củng cố động lực cống hiến trong đội ngũ cán bộ.

Trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, các cám dỗ vật chất, sự đan xen lợi ích ngày càng phức tạp, nếu thiếu nền tảng đạo đức vững chắc, quyền lực công rất dễ bị tha hóa, làm suy giảm hiệu quả phát triển và niềm tin xã hội. Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ nhấn mạnh việc kết hợp chặt chẽ giữa đạo đức và pháp luật, giữa tự tu dưỡng và kiểm soát quyền lực có ý nghĩa đặc biệt quan

trọng trong việc xây dựng bộ máy công quyền trong sạch, vững mạnh – điều kiện tiên quyết để phát triển nhanh, bền vững.

#### ***1.4.2. Đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số quốc gia và hiện đại hoá nền công vụ***

Chuyển đổi số quốc gia và hiện đại hóa nền công vụ đang trở thành xu thế tất yếu trong quá trình phát triển của Việt Nam hiện nay, đồng thời là một trong những động lực quan trọng để nâng cao năng lực quản trị quốc gia, hiệu lực – hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước. Chuyển đổi số không chỉ là sự thay đổi về công nghệ mà cốt lõi là sự thay đổi về tư duy và phương thức phục vụ của con người. Trong bối cảnh đó, việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, vừa mang tính định hướng giá trị, vừa bảo đảm cho quá trình chuyển đổi số diễn ra đúng mục tiêu “vì dân, do dân và phục vụ nhân dân”.

Chuyển đổi số quốc gia đặt ra yêu cầu mới về đạo đức trách nhiệm và tinh thần phục vụ của đội ngũ cán bộ, công chức. Hồ Chí Minh luôn nhấn mạnh cán bộ là “công bộc của dân”, mọi hoạt động của Nhà nước đều nhằm phục vụ lợi ích của nhân dân. Trong điều kiện triển khai chính phủ số, dịch vụ công trực tuyến và quản trị thông minh, nếu thiếu tinh thần trách nhiệm, tận tụy và thái độ phục vụ đúng mực, thì công nghệ có thể trở thành rào cản thay vì công cụ phục vụ người dân. Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ giúp định hướng cho cán bộ, công chức nhận thức đúng vai trò của mình trong môi trường số, lấy sự hài lòng của người dân và doanh nghiệp làm thước đo chất lượng công vụ.

Hơn nữa, hiện đại hoá nền công vụ đòi hỏi sự liêm chính và minh bạch cao hơn trong thực thi quyền lực nhà nước. Hồ Chí Minh coi liêm chính là phẩm chất cốt lõi của người cán bộ, là điều kiện để quyền lực không bị tha hóa. Trong môi trường số, dữ liệu lớn, hệ thống thông tin và các nền tảng quản lý điện tử vừa tạo điều kiện nâng cao minh bạch, vừa tiềm ẩn nguy cơ lạm dụng quyền lực, xâm phạm dữ liệu hoặc trục lợi nếu thiếu chuẩn mực đạo đức. Việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ góp phần xây dựng văn hóa liêm chính trong quản lý và sử dụng công nghệ, bảo đảm chuyển đổi số gắn liền với kỷ cương, kỷ luật và trách nhiệm giải trình.

Chuyển đổi số và hiện đại hoá công vụ đòi hỏi cán bộ không ngừng học tập, rèn luyện, đổi mới tư duy. Hồ Chí Minh luôn đề cao tinh thần học tập suốt đời, chống tư tưởng bảo thủ, trì trệ. Trong bối cảnh công nghệ thay đổi nhanh chóng, nếu cán bộ thiếu ý thức tự học, ngại đổi mới hoặc chỉ làm theo hình thức, thì chuyển đổi số sẽ khó đạt hiệu quả thực chất. Vận dụng tư tưởng của Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ giúp hình thành động lực tự thân cho đội ngũ cán bộ trong việc nâng cao năng lực số, đổi mới phương thức làm việc, góp phần xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, hiện đại.

#### ***1.4.3. Đấu tranh chống chủ nghĩa cá nhân và các biểu hiện suy thoái về tư tưởng, đạo đức trong điều kiện kinh tế thị trường***

Sự phát triển của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa đã và đang tạo ra những động lực mạnh mẽ cho tăng trưởng kinh tế, giải phóng sức sản xuất và nâng cao đời sống nhân dân. Tuy nhiên, mặt trái của kinh tế thị trường cũng làm nảy sinh và gia tăng chủ nghĩa cá nhân, lối sống thực dụng, chạy theo lợi ích vật chất từ đó dẫn đến những biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống trong một bộ phận cán bộ, công chức. Trong bối cảnh đó, việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ trở thành yêu cầu cấp thiết nhằm giữ vững bản chất cách mạng của Nhà nước, bảo đảm cho nền công vụ hoạt động đúng mục tiêu “vì dân, do dân và vì dân”.

Hồ Chí Minh chỉ rõ: Chủ nghĩa cá nhân là “giặc nội xâm”, là kẻ địch hung ác, nguy hiểm nhất đe dọa sự tồn vong của chế độ. Hồ Chí Minh nhiều lần cảnh báo chủ nghĩa cá nhân là “kẻ địch nguy hiểm”, là nguồn gốc sinh ra tham ô, lãng phí, quan liêu và làm tha hóa quyền lực. Trong điều kiện kinh tế thị trường, khi các quan hệ lợi ích ngày càng đa dạng, phức tạp, nếu cán bộ thiếu nền tảng đạo đức vững chắc, thì chủ nghĩa cá nhân dễ chi phối hành vi công vụ, làm biến dạng mục tiêu phục vụ nhân dân. Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ giúp định hướng rõ ràng việc đặt lợi ích của Tổ quốc, của nhân dân lên trên lợi ích cá nhân, qua đó nâng cao tính trong sạch và kỷ cương của bộ máy nhà nước.

Đấu tranh chống suy thoái tư tưởng, đạo đức là điều kiện để giữ vững niềm tin của nhân dân đối với Đảng và nhà nước. Hồ Chí Minh khẳng định: “Một Đảng

mà giấu giếm khuyết điểm của mình là một Đảng hồng”. Trong bối cảnh hiện nay, những biểu hiện như tham nhũng, lợi ích nhóm, vô cảm trước khó khăn của người dân, hay lối sống xa hoa của một bộ phận cán bộ không chỉ làm tổn hại đến hiệu quả quản lý, mà còn làm xói mòn niềm tin xã hội. Việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ giúp tăng cường ý thức tự soi, tự sửa, gắn rèn luyện đạo đức cá nhân với trách nhiệm trước Đảng, Nhà nước và nhân dân.

### **1.5. Những vấn đề đặt ra trong việc nâng cao đạo đức công vụ cho cán bộ tỉnh Hà Tĩnh dưới góc nhìn tư tưởng Hồ Chí Minh**

Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ là một hoạt động có ý nghĩa và là tất yếu trong giai đoạn hiện nay.

Về mặt lý luận, nghiên cứu vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ có ý nghĩa quan trọng trong bổ sung và phát triển lý luận đạo đức công vụ ở Việt Nam trong điều kiện xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Tư tưởng của Hồ Chí Minh không chỉ tiếp cận đạo đức công vụ từ góc độ chuẩn mực hành vi, mà còn đặt đạo đức công vụ trong mối quan hệ thống nhất giữa đạo đức cách mạng trách nhiệm công vụ và lợi ích của nhân dân, qua đó khẳng định vai trò nền tảng của đạo đức đối với quyền lực nhà nước.

Hơn nữa, vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ góp phần làm rõ “bản chất công bộc của nhân dân” của đội ngũ cán bộ, công chức, khắc phục những cách hiểu phiến diện, coi đạo đức công vụ chỉ là yêu cầu mang tính kỹ thuật hay pháp lý. Trên phương diện lý luận, tư tưởng Hồ Chí Minh giúp định hình một hệ giá trị đạo đức công vụ mang tính nhân văn, cách mạng và hiện đại, làm cơ sở cho việc xây dựng các chuẩn mực đạo đức phù hợp với bối cảnh mới, hội nhập và chuyển đổi số hiện nay.

Việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh còn có ý nghĩa phương pháp luận trong nghiên cứu đạo đức công vụ, khi Hồ Chí Minh luôn nhấn mạnh sự thống nhất giữa tư tưởng và hành động, giữa đạo đức và hiệu quả thực thi công vụ, qua đó khắc phục tình trạng lý luận xa rời thực tiễn trong xây dựng và hoàn thiện thể chế đạo đức công vụ.

Về mặt thực tiễn, tư tưởng của Hồ Chí Minh về cần, kiệm, liêm, chính; chí công vô tư; nói đi đôi với làm; gần dân, trọng dân và vì dân cung cấp những chuẩn mực có giá trị bền vững để định hướng hành vi công vụ trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Ngoài ra, nó còn có ý nghĩa trong phòng chống tham nhũng, suy thoái đạo đức, quan liêu và lợi ích nhóm. Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ rất quan trọng trong thực tiễn xây dựng nền công vụ hiện đại, hiệu quả, đạo đức và nhân văn mà Việt Nam đang hướng đến.

V.I. Lênin đã chỉ rõ: “Từ trực quan sinh động đến tư duy trừu tượng, và từ tư duy trừu tượng đến thực tiễn - đó là con đường biện chứng của sự nhận thức chân lý, của sự nhận thức thực tại khách quan” [39, tr. 179] Việc nhận diện những vấn đề đặt ra ở Hà Tĩnh chính là bước đi từ nhận thức thực tại khách quan để tìm ra phương hướng, giải pháp phù hợp.

Thứ nhất, vấn đề tiếp tục nâng cao nhận thức một cách thực chất vai trò nền tảng đạo đức công vụ theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong bối cảnh mới. Thực tiễn cho thấy, mặc dù nhận thức của đội ngũ cán bộ về vai trò của đạo đức công vụ đã có chuyển biến tích cực, song ở một số nơi vẫn còn biểu hiện nhận thức chưa thật sự sâu sắc, chưa đồng đều, thậm chí còn mang tính hình thức. Điều này đặt ra yêu cầu phải tiếp tục đổi mới nội dung, phương thức giáo dục, quán triệt tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ theo hướng thiết thực, gắn với vị trí việc làm và nhiệm vụ cụ thể của từng cán bộ. Việc nâng cao nhận thức cần được thực hiện thường xuyên, liên tục, nhằm làm cho quan điểm coi đạo đức công vụ là “gốc”, là nền tảng của người cán bộ thực sự trở thành nhu cầu tự giác trong mỗi cá nhân, chứ không chỉ dừng lại ở yêu cầu mang tính bắt buộc hay phong trào.

Thứ hai, vấn đề kết hợp chặt chẽ giữa rèn luyện đạo đức với yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên” trong bối cảnh mới. Tư tưởng Hồ Chí Minh luôn nhấn mạnh sự thống nhất giữa phẩm chất đạo đức và năng lực chuyên môn của người cán bộ. Trong bối cảnh Hà Tĩnh đang đẩy mạnh cải cách hành chính, chuyển đổi số, sắp xếp tổ chức bộ máy và hội nhập quốc tế, yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ ngày càng cao, cả về đạo đức, bản lĩnh chính trị lẫn trình độ chuyên môn, kỹ năng công vụ. Do đó, vấn đề đặt ra là phải khắc phục tình trạng coi nhẹ

hoặc tách rời giữa “hồng” và “chuyên”, bảo đảm việc rèn luyện đạo đức công vụ luôn gắn liền với nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng quản lý, năng lực thực thi công vụ và khả năng thích ứng với môi trường làm việc hiện đại.

Thứ ba, vấn đề đổi mới tổ chức các phong trào, hình thức rèn luyện đạo đức công vụ trong cách mạng công nghệ và hội nhập quốc tế. Các phong trào rèn luyện đạo đức công vụ, học tập và làm theo tư tưởng Hồ Chí Minh đã góp phần quan trọng trong việc giáo dục, định hướng hành vi của đội ngũ cán bộ. Tuy nhiên, trước yêu cầu mới, cần tiếp tục đổi mới mạnh mẽ nội dung và phương thức tổ chức các phong trào này theo hướng thiết thực, hiệu quả, tránh hình thức, dàn trải. Vấn đề đặt ra là phải gắn các phong trào rèn luyện đạo đức công vụ với cải cách hành chính, chuyển đổi số, văn hóa công sở và chất lượng phục vụ người dân, doanh nghiệp; đồng thời tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin, truyền thông hiện đại để tạo sức lan tỏa sâu rộng, bền vững.

*Thứ tư, vấn đề đánh giá cán bộ gắn với cơ chế kiểm tra, giám sát việc tu dưỡng đạo đức công vụ của cán bộ.* Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, việc rèn luyện đạo đức phải đi đôi với kiểm tra, giám sát và đánh giá kết quả thực chất. Thực tiễn đặt ra yêu cầu phải tiếp tục hoàn thiện các tiêu chí đánh giá cán bộ theo hướng coi trọng yếu tố đạo đức công vụ, tinh thần trách nhiệm và hiệu quả phục vụ Nhân dân, gắn chặt giữa lời nói và hành động. Việc tăng cường kiểm tra, giám sát, kịp thời phát hiện và xử lý các biểu hiện vi phạm đạo đức công vụ không chỉ nhằm chấn chỉnh kỷ luật, kỷ cương hành chính mà còn góp phần củng cố niềm tin của Nhân dân đối với bộ máy chính quyền, tạo động lực để đội ngũ cán bộ không ngừng tu dưỡng, rèn luyện đạo đức suốt đời.

## **Tiểu kết chương 1**

Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ là hệ thống quan điểm sâu sắc, toàn diện. Hồ Chí Minh đề cập đến vai trò, vị trí của đạo đức công vụ đối với mỗi cán bộ, công chức. Hồ Chí Minh cũng chỉ ra những phẩm chất đạo đức công vụ cần thiết của cán bộ, trên nền tảng ấy đề ra các nguyên tắc thực hiện đạo đức công vụ trong thực tiễn cuộc sống. Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ là kết quả của sự vận dụng, sáng tạo phát triển chủ nghĩa Mác - Lênin, kế thừa các giá trị truyền thống của dân tộc, đồng thời tiếp thu tinh hoa văn hoá nhân loại.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ có giá trị lý luận và thực tiễn sâu sắc, góp phần làm phong phú lý luận về xây dựng và nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức trong xã hội mới. Chương 1 của đề tài làm rõ nội dung và giá trị tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ với ý nghĩa làm nền tảng lý thuyết cho sự vận dụng tại tỉnh Hà Tĩnh hiện nay trong Chương 2 của đề tài.

## **CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ VÀO NÂNG CAO ĐẠO ĐỨC CHO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TỈNH HÀ TĨNH HIỆN NAY**

### **2.1. Đặc điểm nền công vụ, thể chế và những điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội tác động đến đội ngũ cán bộ công chức tỉnh Hà Tĩnh hiện nay**

#### **2.1.1. Điều kiện kinh tế - xã hội, tự nhiên và truyền thống văn hóa - lịch sử: Cơ sở thực tiễn quy định đạo đức công vụ**

Vận dụng quan điểm của chủ nghĩa duy vật lịch sử: “Không phải ý thức của con người quyết định tồn tại của họ; trái lại, tồn tại xã hội của họ quyết định ý thức của họ” [46, tr.15], có thể khẳng định: Đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ Hà Tĩnh là sự phản ánh sinh động những điều kiện vật chất, tự nhiên và văn hóa đặc thù của vùng đất này. Đây là mối quan hệ biện chứng giữa cái khách quan (hoàn cảnh) và cái chủ quan (ý thức), trong đó hoàn cảnh tạo ra những khuôn mẫu ứng xử đặc trưng.

*Thứ nhất*, về kinh tế - xã hội: Sự biến đổi của cơ cấu kinh tế là tiền đề vật chất quyết định sự thay đổi trong ý thức đạo đức công vụ. không còn là một tỉnh thuần nông nghèo khó, Hà Tĩnh năm 2025 đã có sự phát triển mạnh mẽ với quy mô nền kinh tế (GRDP) tăng 8,78% (xếp thứ 10 toàn quốc), thu ngân sách đạt kỷ lục 21.250 tỷ đồng. Sự hiện diện của các dự án công nghiệp công nghệ cao như Nhà máy ô tô VinFast, Nhà máy sản xuất Pin... đã làm thay đổi phương thức sản xuất (cơ sở hạ tầng), từ đó đòi hỏi kiến trúc thượng tầng (ý thức đạo đức công vụ) phải thay đổi tương ứng. Đạo đức công vụ lúc này không chỉ là sự mộc mạc, nhiệt tình đơn thuần mà phải gắn liền với tư duy công nghiệp, tác phong chuyên nghiệp. Tuy nhiên, sự phát triển nóng của kinh tế thị trường (thu từ nhà đất tăng gấp 2 lần, đạt 6.257 tỷ đồng) cũng tạo ra những cám dỗ vật chất ghê gớm, đặt người cán bộ trước những thử thách gay gắt về giữ gìn sự “Liên chính” để không bị cuốn vào vòng xoáy của lợi ích nhóm và tham nhũng đất đai. Điều này phản ánh quy luật của phép biện chứng về sự tác động của những mâu thuẫn nảy sinh từ cơ sở kinh tế đối với tính chất của ý thức xã hội.

*Thứ hai, về điều kiện tự nhiên:* Hà Tĩnh nằm trong vùng khí hậu khắc nghiệt, được ví là “chảo lửa, túi mưa”. Thực tiễn thiên tai năm 2025 cho thấy tính chất khắc nghiệt của tự nhiên khi tỉnh phải hứng chịu trực tiếp 03 cơn bão lớn (bão số 5, số 6 và số 10), gây thiệt hại về tài sản lên tới 9.294 tỷ đồng [80]. Chính trong môi trường “lửa thử vàng, gian nan thử sức” đó, ý thức đạo đức của người cán bộ Hà Tĩnh đã được tôi luyện. Sự khắc nghiệt buộc họ phải hình thành phẩm chất Cần (cần cù, chịu khó để bù lại những mất mát do thiên tai) và Kiệm (chắt chiu từng nguồn lực nhỏ nhất để tái thiết). Đặc biệt, trong bão lũ, tinh thần “Dĩ công vi thượng” đặt việc công lên trên được thể hiện rõ nét khi hàng ngàn cán bộ xả thân cứu dân, hỗ trợ khẩn cấp hơn 285 tỷ đồng cho người dân gặp nạn. Đây là cơ sở thực tiễn sinh động hình thành nên bản lĩnh chính trị kiên cường và tinh thần hy sinh vì nhân dân của đội ngũ công chức tỉnh nhà.

*Thứ ba, về truyền thống văn hóa - lịch sử:* Hà Tĩnh tự hào là vùng đất hiếu học, quê hương của Đại thi hào Nguyễn Du và hai Tổng Bí thư kiệt xuất của Đảng là đồng chí Trần Phú và Hà Huy Tập. Kết quả giáo dục năm 2025 tiếp tục khẳng định vị thế này với 103 học sinh được chọn vào đội tuyển quốc gia, hàng ngàn giải học sinh giỏi các cấp. Truyền thống này là nền tảng thuận lợi để xây dựng đội ngũ cán bộ có trí tuệ, có trình độ chuyên môn cao (Chuyên). Thấm nhuần lời dạy của Hồ Chí Minh: “Non sông Việt Nam có trở nên tươi đẹp hay không... là nhờ một phần lớn ở công học tập của các em”, cán bộ Hà Tĩnh luôn có ý thức tự học, tự nâng cao trình độ để đáp ứng yêu cầu chuyên đổi số.

Là quê hương của Tổng Bí thư Trần Phú với lời nhắn nhủ bất hủ “Hãy giữ vững chí khí chiến đấu”, và Tổng Bí thư Hà Huy Tập, mỗi cán bộ, đảng viên Hà Tĩnh mang trong mình một trách nhiệm chính trị và đạo đức to lớn: Phải sống và làm việc sao cho xứng đáng với tiền nhân. Yếu tố địa chính trị đặc biệt này tạo ra một chuẩn mực khắt khe của dư luận xã hội đối với đạo đức cán bộ. Sự tha hóa, biến chất của cán bộ tại đây không chỉ là vi phạm pháp luật mà còn bị coi là sự đi ngược lại truyền thống văn hóa của quê hương. Đây chính là sự giám sát xã hội dựa trên nền tảng văn hóa cộng đồng, giúp củng cố sự liêm sỉ và tinh thần nêu gương của người đứng đầu.

*Thứ tư*, bên cạnh mặt tích cực, tư duy biện chứng cũng chỉ ra những hạn chế từ chính điều kiện lịch sử - văn hóa. Sự khắc nghiệt của thiên nhiên dễ nảy sinh tâm lý phòng thủ, tiêu nông, ăn chắc mặc bền, ngại đổi mới, mạo hiểm ở một bộ phận cán bộ. Bên cạnh đó, văn hóa dòng tộc, làng xã gắn kết chặt chẽ đôi khi biến tướng thành chủ nghĩa cục bộ địa phương, vây cánh, gây khó khăn cho việc thực thi công vụ khách quan, minh bạch.

*Tóm lại*, thực tiễn kinh tế - xã hội sôi động năm 2025 cùng với bề dày truyền thống văn hóa, lịch sử vừa là động lực to lớn thúc đẩy sự phát triển, vừa là môi trường thử thách khắc nghiệt đối với đạo đức công vụ tại Hà Tĩnh. Nhận diện đúng mối quan hệ biện chứng này là chìa khóa để đưa ra các giải pháp rèn luyện đạo đức “vừa hồng, vừa chuyên”.

### ***2.1.2. Thực trạng về số lượng, cơ cấu và chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tỉnh Hà Tĩnh hiện nay***

*Thứ nhất*, về quy mô và cơ cấu đội ngũ

Thực hiện chủ trương chiến lược của Đảng về tinh gọn bộ máy, năm 2025 được xem là thời điểm bản lề trong công tác tổ chức cán bộ tại Hà Tĩnh. Quán triệt sâu sắc quan điểm của V.I.Lênin: “Thà ít mà tốt” [42, tr. 441] và tư tưởng Hồ Chí Minh: Cán bộ là cái gốc của mọi công việc, Hà Tĩnh đã tiến hành tinh giản biên chế không phải như một phép trừ cơ học thuần túy, mà là một cuộc cách mạng về tổ chức nhằm sàng lọc, đưa ra khỏi bộ máy những nhân tố không còn đủ Đức và Tài.

Tính đến ngày 31/12/2025, tổng số cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị tỉnh Hà Tĩnh là 25.438 người. Trong cơ cấu đó, khối Đảng, đoàn thể chiếm tỷ trọng tinh gọn với 1.256 người; khối Nhà nước là lực lượng chủ đạo với 24.182 người [78]. Một chỉ số rất đáng chú ý là tỷ lệ tinh giản biên chế đã đạt 10,5% so với năm 2021, vượt chỉ tiêu Trung ương giao.

Dưới góc độ triết học, con số 10,5% này phản ánh một nỗ lực to lớn trong việc giải quyết mâu thuẫn giữa yêu cầu tinh gọn của bộ máy và sức ỳ của cơ chế cũ. Đây là quá trình phủ định biện chứng: xóa bỏ cái cũ lạc hậu để mở đường cho cái mới tiên bộ phát triển, chứ không phải là sự cắt bỏ cơ học thuần túy.

Tuy nhiên, vấn đề nổi bật trong công tác cán bộ hiện nay nằm ở cấp cơ sở. Tổng số cán bộ, công chức cấp xã hiện có là 2.697 người. Trong hệ thống chính trị 4 cấp, đây là lực lượng đặc biệt quan trọng, được ví cầu nối trực tiếp đưa chủ trương của Đảng thấm thấu vào đời sống xã hội. Họ là lực lượng trực tiếp nhất (hàng ngày tiếp xúc với dân), gần dân nhất (cùng ăn, cùng ở, cùng làm với dân) và là cầu nối sinh động nhất giữa Ý Đảng và Lòng Dân. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng căn dặn: Cấp xã là cấp gần gũi dân nhất, là nền tảng của hành chính. Cấp xã làm việc tốt thì mọi việc đều tốt. Do đó, đạo đức công vụ của 2.697 con người này không chỉ là vấn đề cá nhân họ, mà chính là thước đo niềm tin của nhân dân đối với chế độ.

Việc quản lý và rèn luyện đạo đức cho gần 2.700 cán bộ này đang diễn ra trong một bối cảnh đặc thù: Hà Tĩnh đang cao điểm thực hiện sáp nhập đơn vị hành chính cấp xã. Đây là một môi trường thử thách khắc nghiệt đối với đạo đức công vụ. Mâu thuẫn giữa sự ổn định về tâm lý và sự biến động về tổ chức đang đặt ra những thách thức lớn.

Về mặt tâm lý xã hội: Quá trình sáp nhập tất yếu dẫn đến sự xáo trộn về vị trí việc làm, dôi dư cán bộ. Trong bối cảnh đó, tâm tư của người cán bộ dễ bị dao động. Những người thuộc diện phải nghỉ việc hoặc luân chuyển dễ nảy sinh tâm lý “chợ chiều”, làm việc cầm chừng, thiếu trách nhiệm (vi phạm đức Cần). Những người ở lại thì đối mặt với cuộc cạnh tranh gay gắt để giữ ghế, dễ nảy sinh các hành vi chạy chọt, bè phái, cục bộ địa phương (vi phạm đức Liêm, Chính).

Về mặt áp lực công việc: Khi sáp nhập, địa bàn rộng hơn, dân số đông hơn, khối lượng công việc hành chính tăng lên gấp bội, trong khi biên chế lại giảm đi. Mâu thuẫn giữa khối lượng công việc khổng lồ và nguồn nhân lực hạn chế đòi hỏi người cán bộ phải có một bản lĩnh chính trị vững vàng và tinh thần hy sinh, tận tụy (Chí công vô tư) cao độ mới có thể hoàn thành nhiệm vụ.

Chính vì vậy, việc rèn luyện đạo đức công vụ trong giai đoạn này không thể chỉ dừng lại ở những lời kêu gọi chung chung, mà phải gắn liền với việc giải quyết các bài toán về lợi ích, tâm tư và tổ chức bộ máy. Thực trạng này đặt ra yêu cầu cấp thiết cho luận văn phải tìm ra những giải pháp vừa mang tính giáo dục tư tưởng (phần mềm), vừa mang tính cơ chế chính sách (phần cứng) để biến thách thức của

việc sáp nhập thành cơ hội để sàng lọc và “thử lửa” đội ngũ cán bộ, xây dựng một lớp cán bộ cấp xã thực sự là công bộc của dân như Hồ Chí Minh hằng mong muốn.

*Thứ hai, về chất lượng và năng lực thực thi*

Số liệu khảo sát thực tiễn cho thấy sự mất cân đối cục bộ nghiêm trọng: Tính đến ngày 01/8/2025, toàn tỉnh vẫn dôi dư 243 cán bộ, công chức cấp xã so với định mức quy định tại Nghị định số 33/2023/NĐ-CP. Điều đáng lưu ý là sự dôi dư này không phân bổ đều mà tập trung chủ yếu ở 41/60 xã, phường thuộc diện mới sáp nhập, tạo nên áp lực lớn lên quỹ lương và công tác bố trí nhân sự. Điển hình như tại Thị trấn Tiên Điền (huyện Nghi Xuân - khu vực sáp nhập từ thị trấn Nghi Xuân cũ) dôi dư 19 người; Phường Hưng Trí (thị xã Kỳ Anh - khu vực sáp nhập từ phường Sông Trí cũ) dôi dư 18 người [78].

Trong khi thừa nhận lực hành chính sự vụ, Hà Tĩnh lại thiếu hụt trầm trọng cán bộ có trình độ chuyên môn sâu để đáp ứng yêu cầu quản lý hiện đại và chuyển đổi số. Số liệu báo cáo cho thấy: Thiếu công chức Công nghệ thông tin ở 48 xã; Xây dựng - Đô thị ở 33 xã; Tài nguyên - Môi trường ở 19 xã. Sự mất cân đối này cho thấy công tác quy hoạch và đào tạo cán bộ thời gian qua chưa thực sự bắt kịp với tốc độ phát triển kinh tế - xã hội: “Việc xác định biên chế và bố trí đội ngũ không đơn thuần là những con số cơ học mà là sự tối ưu hóa mối quan hệ giữa khối lượng công việc, vị trí việc làm và năng lực thực thi” [50, tr.15]. Việc bố trí cán bộ hiện nay ở một số nơi vẫn mang tính “sắp xếp chỗ ngồi” (giải quyết chính sách cho người dôi dư) hơn là “bố trí việc làm” (chọn người tài cho vị trí). Cán bộ dôi dư dễ nảy sinh tâm lý “hoàng hôn nhiệm kỳ”, làm việc cầm chừng, hoặc “chạy chọt” để giữ ghế (vi phạm đức Liêm, Chính). Ngược lại, cán bộ chuyên môn (như địa chính, xây dựng) phải kiêm nhiệm quá nhiều việc, chịu áp lực quá tải dễ dẫn đến làm tắt, làm ẩu, vi phạm quy trình hoặc nảy sinh thái độ cáu gắt, hách dịch với nhân dân (vi phạm đức Cần, Kiệm). Sự mất cân đối này cho thấy công tác quy hoạch và đào tạo cán bộ thời gian qua chưa thực sự bắt kịp với tốc độ phát triển kinh tế - xã hội. Đây là biểu hiện của mâu thuẫn giữa Lực lượng sản xuất tiên tiến (yêu cầu quản lý số) và Quan hệ sản xuất lạc hậu (cơ cấu nhân lực cũ)

## **2.2. Thực trạng vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ vào nâng cao đạo đức cho đội ngũ cán bộ, công chức tỉnh Hà Tĩnh hiện nay**

### **2.2.1. Thực trạng vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong nhận thức về vai trò, ý nghĩa của đạo đức công vụ và ý thức phục vụ Nhân dân**

#### *Thực trạng nâng cao nhận thức đạo đức công vụ*

Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn khẳng định đạo đức công vụ là gốc, là nền tảng của cán bộ công chức và mỗi người cán bộ phải nỗ lực rèn luyện để trở thành những người “vừa hồng, vừa chuyên”. Đạo đức là "gốc", là nguồn nuôi dưỡng và phát triển con người, "Cây phải có gốc, không có gốc thì cây héo" [54, tr. 292].

Trong học tập và làm theo tư tưởng Hồ Chí Minh, vào quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và xây dựng nền hành chính phục vụ, tỉnh Hà Tĩnh ngày càng chú trọng nâng cao nhận thức về vai trò của đạo đức công vụ. Nhìn chung, nhận thức của đội ngũ cán bộ trên địa bàn tỉnh về quan điểm “đạo đức công vụ là gốc, là nền tảng của người cán bộ” đã có những chuyển biến tích cực, từng bước đi vào chiều sâu, gắn với yêu cầu rèn luyện phẩm chất chính trị và trách nhiệm phục vụ nhân dân. Quan điểm cán bộ, công chức phải “vừa hồng, vừa chuyên” được đa số cán bộ nhận thức tương đối đầy đủ, coi đây là yêu cầu tất yếu trong bối cảnh đổi mới và hội nhập.

Trước hết, về nhận thức đạo đức công vụ là “gốc” là nền tảng của người cán bộ, đa số cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Hà Tĩnh đã hiểu rõ rằng đạo đức công vụ không chỉ là hệ thống các chuẩn mực ứng xử trong thực thi nhiệm vụ mà còn là yếu tố quyết định uy tín, hiệu quả công tác và niềm tin của nhân dân đối với bộ máy chính quyền.

Minh chứng rõ nét về nâng cao nhận thức vai trò của đạo đức công vụ thể hiện ở việc, hàng năm tỉnh Hà Tĩnh tổ chức nhiều hoạt động học tập, quán triệt các nghị quyết của Đảng đặc biệt Nghị quyết Trung ương 4 (khoá XII, XIII), các quy định về trách nhiệm nêu gương, xây dựng Đảng về đạo đức. Nội dung rèn luyện đạo đức công vụ được đưa vào các chương trình sinh hoạt chi bộ, sinh hoạt chuyên đề và các lớp bồi dưỡng cán bộ. Qua các đợt học tập, quán triệt nghị quyết của Đảng, các lớp đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, quản lý nhà nước và đạo đức công vụ,

nhận thức này từng bước được củng cố, nhất là trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Nhiều cán bộ xác định rõ rằng nếu thiếu nền tảng đạo đức thì dù có trình độ chuyên môn cũng khó hoàn thành tốt nhiệm vụ, thậm chí có thể gây ra những hệ lụy tiêu cực trong quản lý và điều hành.

Thực tiễn cho thấy, nhận thức về vai trò nền tảng của đạo đức công vụ đã góp phần định hướng hành vi công vụ của đội ngũ cán bộ tỉnh Hà Tĩnh theo hướng đề cao tinh thần trách nhiệm, tận tụy với công việc, tôn trọng nhân dân, chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính. Ở nhiều cơ quan, đơn vị, cán bộ đã chủ động rèn luyện đạo đức, giữ gìn phẩm chất liêm chính, hạn chế các biểu hiện gây phiền hà, sách nhiễu trong giải quyết công việc cho tổ chức, công dân. Điều này cho thấy quan điểm coi đạo đức công vụ là “gốc” không chỉ dừng lại ở nhận thức mà từng bước được chuyển hóa thành hành động trong thực tiễn. Hàng năm, tỉnh Hà Tĩnh đã mở nhiều các lớp bồi dưỡng lãnh đạo, quản lý, quản lý nhà nước không chỉ dạy chuyên môn mà lồng ghép nội dung đạo đức công vụ, văn hoá công sở, trách nhiệm phục vụ nhân dân. Việc tỉnh tổ chức các lớp bồi dưỡng cho cán bộ lãnh đạo cấp phòng, chuyên viên, chuyên viên chính cho thấy đạo đức công vụ được coi là yêu cầu xuyên suốt mọi cấp.

Trong những năm qua, gắn liền với công cuộc cải cách hành chính mạnh mẽ và xây dựng chính quyền điện tử, chính quyền số; ý thức và thái độ phục vụ nhân dân của đội ngũ cán bộ, công chức ở tỉnh Hà Tĩnh đã có những bước chuyển biến rõ rệt theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại và thân thiện hơn.

Cán bộ, công chức ở tỉnh Hà Tĩnh đã nhận thức được về vai trò, trách nhiệm “công bộc” của dân đã được nâng lên. Đa đa số cán bộ, công chức đã xác định rõ phục vụ nhân dân là mục tiêu hàng đầu của nền hành chính công. Việc thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW của Bộ Chính trị về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh đã đi vào chiều sâu, tác động trực tiếp đến lề lối làm việc. Tại các Trung tâm Phục vụ hành chính công từ cấp tỉnh đến cấp xã, tinh thần “Trọng dân, gần dân, hiểu dân, học dân và có trách nhiệm với dân” đã từng bước được hiện thực hóa. Cán bộ không chỉ thụ động tiếp nhận hồ sơ mà đã chủ

động hướng dẫn, giải thích cặn kẽ quy trình, giúp người dân và doanh nghiệp tiết kiệm thời gian, chi phí đi lại.

Văn hóa giao tiếp, ứng xử nơi công sở đã có nhiều tiến bộ. Mô hình văn hóa công sở với phương châm “4 xin, 4 luôn” (Xin chào, xin lỗi, xin cảm ơn, xin phép; Luôn mỉm cười, luôn nhẹ nhàng, luôn lắng nghe, luôn giúp đỡ) đã được triển khai rộng khắp tại các cơ quan hành chính nhà nước ở tỉnh Hà Tĩnh. Hình ảnh người cán bộ hách dịch, cửa quyền trước đây đang dần được thay thế bằng thái độ hòa nhã, lịch sự. Đặc biệt, trong bối cảnh Hà Tĩnh đẩy mạnh thu hút đầu tư và xây dựng nông thôn mới, Đô thị văn minh đội ngũ cán bộ, công chức đã thể hiện sự đồng hành, chia sẻ khó khăn với người dân và doanh nghiệp, coi khó khăn của công dân cũng là vấn đề của chính mình cần giải quyết.

Tính kỷ luật, kỷ cương hành chính được siết chặt. Việc chấp hành giờ giấc làm việc, trang phục công sở và quy chế phát ngôn đã đi vào nề nếp. Các hiện tượng tiêu cực như uống rượu bia trong giờ làm việc, la cà quán xá, hay thái độ thờ ơ, vô cảm trước bức xúc của người dân đã giảm đi đáng kể nhờ sự giám sát chặt chẽ của các cơ quan chức năng và sự giám sát của nhân dân thông qua các kênh phản ánh trực tuyến.

#### *Thực trạng nâng cao trình độ chuyên môn, đạo đức cho cán bộ*

Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng đặc biệt quan tâm đến sự nỗ lực rèn luyện của mỗi cán bộ để trở thành những người “vừa hồng, vừa chuyên”. Thực tiễn thời gian qua, việc học tập và làm theo Hồ Chí Minh đã trở thành công việc thường xuyên, tự giác của các cấp ủy, tổ chức đảng và đông đảo cán bộ, đảng viên. Tỉnh đã đưa nội dung này vào sinh hoạt chi bộ, cơ quan hàng tháng. Chính vì vậy, nhiều mô hình hay, cách làm sáng tạo đã xuất hiện, tạo ra sự lan tỏa trong xã hội. Tiêu biểu như mô hình “Sổ vàng làm theo lời Bác”; “Hũ gạo tiết kiệm”; “Vườn rau nghĩa tình”... không chỉ mang ý nghĩa giáo dục mà còn tạo nên những giá trị vật chất, tinh thần.

Để cán bộ trở thành những người cán bộ vừa hồng, vừa chuyên, công tác đào tạo cán bộ tỉnh Hà Tĩnh có nhiều kết quả tích cực. Trong những năm gần đây, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh Hà Tĩnh được quan tâm triển khai tương đối đồng bộ, có định hướng rõ ràng và từng bước gắn với yêu

cầu đổi mới bộ máy hành chính, xây dựng chính quyền địa phương hiện đại. Thực tiễn cho thấy, tỉnh đã chú trọng hoàn thiện thể chế, kế hoạch hóa hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, đồng thời mở rộng nội dung, đối tượng và phương thức đào tạo nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCV.

Về công tác tham mưu, ban hành chủ trương, kế hoạch, tỉnh Hà Tĩnh đã chủ động xây dựng và ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hằng năm, tiêu biểu là Kế hoạch số 65/KH-UBND ngày 05/3/2025 về đào tạo, bồi dưỡng trên địa bàn tỉnh năm 2025. Việc ban hành kế hoạch này cho thấy công tác đào tạo cán bộ đã được đặt trong tổng thể nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực của tỉnh, có mục tiêu, nội dung và lộ trình cụ thể. Đồng thời, tỉnh cũng kịp thời bổ sung danh mục ngành nghề tỉnh cần giai đoạn 2022-2025, hoàn thiện quy trình xây dựng Nghị quyết mới thay thế Nghị quyết số 46/2021/NQ-HĐND ngày 16/12/2021 của Hội đồng nhân dân tỉnh quy định một số chính sách khuyến khích phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Hà Tĩnh giai đoạn 2022-2025, thể hiện sự linh hoạt, thích ứng với yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đã từng bước mở rộng đối tượng và gắn với yêu cầu thực tiễn của từng lĩnh vực, từng cấp. Tỉnh đã triển khai các kế hoạch thực hiện các đề án lớn của Trung ương, như Đề án “Bồi dưỡng cán bộ Hội Nông dân các cấp, chi hội trưởng nông dân và nông dân sản xuất kinh doanh giỏi” giai đoạn 2025-2030; đồng thời ban hành Kế hoạch bồi dưỡng CBCCV cấp xã sau sắp xếp đơn vị hành chính và xây dựng chính quyền địa phương hai cấp. Điều này cho thấy công tác đào tạo, bồi dưỡng không chỉ tập trung vào đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý mà còn hướng mạnh về cơ sở - nơi trực tiếp thực thi công vụ và phục vụ người dân

Về hình thức và nội dung đào tạo, bồi dưỡng, tỉnh Hà Tĩnh đã chú trọng kết hợp giữa đào tạo dài hạn và bồi dưỡng ngắn hạn, giữa nâng cao trình độ chuyên môn với bồi dưỡng kỹ năng nghiệp vụ, kỹ năng hành chính hiện đại. Việc cử 70 CBCCV đi đào tạo theo chính sách của tỉnh, cử cán bộ đi bồi dưỡng ở nước ngoài, cũng như tổ chức nhiều lớp tập huấn về phần mềm quản lý CBCCV, nghiệp vụ văn thư - lưu trữ, quản lý hồ sơ công việc cho thấy sự quan tâm đến năng lực thực thi nhiệm vụ trong bối cảnh chuyển đổi số và cải cách hành chính. Bên cạnh đó,

công tác bồi dưỡng kiến thức quốc phòng - an ninh tiếp tục được duy trì, góp phần nâng cao bản lĩnh chính trị và ý thức trách nhiệm của đội ngũ cán bộ.

Một điểm nổi bật trong thực tiễn đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của tỉnh là việc gắn công tác đào tạo với quản lý hồ sơ cán bộ và xây dựng cơ sở dữ liệu điện tử. Việc hoàn thiện, cập nhật, ký số và đồng bộ hơn 30.000 hồ sơ CBCCVV lên Cơ sở dữ liệu quốc gia đã tạo nền tảng quan trọng cho công tác quản lý, đánh giá, quy hoạch và đào tạo cán bộ một cách khoa học, minh bạch. Đây là bước tiến rõ nét trong hiện đại hóa công tác cán bộ của tỉnh.

### ***2.2.2. Thực trạng vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong rèn luyện các phẩm chất đạo đức công vụ***

Trong quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu phát triển và cải cách hành chính, tỉnh Hà Tĩnh đã chú trọng rèn luyện các phẩm chất đạo đức cốt lõi theo tư tưởng Hồ Chí Minh, đặc biệt là cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư. Thực tiễn cho thấy, việc quán triệt và tổ chức thực hiện các chuẩn mực đạo đức này đã đạt được những kết quả bước đầu, song vẫn còn tồn tại những hạn chế cần tiếp tục khắc phục.

Tỉnh Hà Tĩnh coi tập trung phát triển, thu hút, trọng dụng nguồn nhân lực chất lượng cao, xây dựng đội ngũ cán bộ, đặc biệt là cấp cơ sở, có uy tín, trình độ và hành động quyết liệt, hiệu quả là một trong những khâu đột phá của Tỉnh trong phát triển kinh tế xã hội. Thời gian qua đa số công chức cán bộ tỉnh Hà Tĩnh thể hiện tinh thần trách nhiệm, ý thức chấp hành kỷ luật lao động và thái độ nghiêm túc trong thực thi công vụ. Trong bối cảnh đẩy mạnh cải cách hành chính, chuyển đổi số và sắp xếp đơn vị hành chính, nhiều cán bộ đã chủ động học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng quản lý và ứng dụng công nghệ thông tin nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới. Thực tiễn giải quyết thủ tục hành chính, đặc biệt tại bộ phận “một cửa”, cho thấy sự chuyển biến tích cực về tinh thần phục vụ, giảm dần tình trạng chậm trễ, đùn đẩy trách nhiệm.

Tỉnh Hà Tĩnh cũng đã tăng cường chỉ đạo thực hành tiết kiệm, chống lãng phí trong quản lý, sử dụng ngân sách, tài sản công và thời gian lao động. Nhiều cơ quan, đơn vị đã thực hiện nghiêm các quy định về tiết kiệm chi thường xuyên, ứng

dụng công nghệ thông tin để giảm chi phí hành chính, hội họp. Việc triển khai chính quyền điện tử, sử dụng văn bản điện tử, họp trực tuyến đã góp phần nâng cao ý thức tiết kiệm trong hoạt động công vụ.

Nhận thức của cán bộ về chữ “Liêm” trong quan điểm của Hồ Chí Minh cũng có nhiều chuyển biến tích cực. Việc thực hiện các quy định về phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, kiểm soát quyền lực, kê khai tài sản, thu nhập và tăng cường thanh tra, kiểm tra công vụ đã góp phần nâng cao ý thức liêm chính trong thực thi nhiệm vụ. Đa số cán bộ giữ được thái độ đúng mực, hạn chế các hành vi nhũng nhiễu, vụ lợi trong giải quyết công việc cho người dân và doanh nghiệp. Tuy vậy, vẫn còn một số ít trường hợp vi phạm kỷ luật, kỷ cương hành chính, thậm chí bị xử lý do thiếu tu dưỡng, rèn luyện đạo đức công vụ, cho thấy việc rèn luyện đức *liêm* ở một bộ phận cán bộ chưa thường xuyên, bền bỉ.

Thời gian qua, Hà Tĩnh đã ban hành Nghị quyết số 03 về xây dựng đội ngũ cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý, nhất là Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đến năm 2030 và những năm tiếp theo, với mục tiêu, chỉ tiêu cụ thể cùng 6 nhóm nhiệm vụ, giải pháp về công tác căn bản, nhất là đề ra hai nhiệm vụ trọng tâm, ba nhiệm vụ đột phá. Với trọng tâm là, thực hiện nghiêm túc việc kê khai tài sản thu nhập cá nhân đúng quy định; không bố trí những người có quan hệ gia đình (vợ, chồng, bố, mẹ của vợ hoặc chồng, con, anh chị em ruột) cùng đảm nhiệm các chức danh có liên quan như: Bí thư, phó bí thư, trưởng ban tổ chức, chủ nhiệm ủy ban kiểm tra cùng cấp ủy, chủ tịch Ủy ban nhân dân và người đứng đầu cơ quan nội vụ, thanh tra cùng cấp ở một địa phương; người đứng đầu và cấp phó của người đứng đầu trong cùng địa phương, cơ quan, đơn vị.

Sự chính trực, nhìn chung đội ngũ cán bộ tỉnh Hà Tĩnh có lập trường chính trị vững vàng, chấp hành nghiêm chủ trương, đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước và quy định của cơ quan, đơn vị. Trong giải quyết công việc, nhiều cán bộ thể hiện thái độ thẳng thắn, khách quan, tuân thủ quy trình, quy định, hạn chế sự tùy tiện, cảm tính.

Phẩm chất “Chí công vô tư” được xem là nội dung khó rèn luyện, nhưng có ý nghĩa đặc biệt với đội ngũ cán bộ. Thực tiễn tại Hà Tĩnh cho thấy, nhiều cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, đã có ý thức đặt lợi ích chung của tập thể, của nhân dân lên trên lợi ích cá nhân, công tâm trong đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ và giải quyết công việc. Thời gian qua, Tỉnh đã thực hiện quá trình rà soát lại đội ngũ cán bộ toàn tỉnh, phân loại và đánh giá quá trình của từng cán bộ. Trên cơ sở luân chuyển thì bố trí cán bộ về địa phương, quy định là phải đảm bảo ít nhất trên 2 nhiệm kỳ và được đào tạo bài bản; chọn về địa phương có địa bàn trọng điểm của tỉnh thì chọn những cán bộ có kinh nghiệm đã kinh qua các vị trí công tác.

### ***2.2.3. Thực trạng vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong thực hiện các phương pháp rèn luyện đạo đức công vụ***

Trong những năm gần đây, tỉnh Hà Tĩnh đã quan tâm quán triệt và vận dụng các nguyên tắc đạo đức công vụ theo tư tưởng Hồ Chí Minh, coi đây là nền tảng quan trọng trong xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước và phục vụ nhân dân.

#### *Về chủ trương và lãnh đạo:*

Ban Thường vụ Tỉnh ủy Hà Tĩnh đã kịp thời quán triệt, triển khai các chỉ thị, nghị quyết của Trung ương về “Đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh”, coi đây là một nội dung trọng tâm, xuyên suốt trong thực hiện nghị quyết đại hội Đảng các cấp. Việc gắn học tập và làm theo tư tưởng Hồ Chí Minh với thực hiện nhiệm vụ chính trị của tỉnh đã tạo cơ sở chính trị - tư tưởng vững chắc để đưa các nguyên tắc đạo đức công vụ vào đời sống thực tiễn của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Điều này phản ánh sự vận dụng đúng đắn quan điểm của Hồ Chí Minh khi Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định đạo đức không tồn tại trừu tượng mà phải gắn chặt với hành động và kết quả cụ thể.

Đáng chú ý, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã lựa chọn ba nhiệm vụ trọng tâm để chỉ đạo thực hiện trong toàn tỉnh, gồm: đề cao trách nhiệm nêu gương của cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp; thực hành dân chủ, giữ vững kỷ cương trong công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng; triển khai thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW theo các chuyên đề hàng năm gắn với các phong trào thi đua yêu nước. Việc xác định rõ các nhiệm

vụ trọng tâm này cho thấy tỉnh Hà Tĩnh đã tiếp cận vấn đề rèn luyện đạo đức công vụ theo hướng toàn diện, kết hợp chặt chẽ giữa giáo dục tư tưởng, xây dựng chuẩn mực và tổ chức thực hiện trong thực tiễn.

*Việc triển khai thực hiện* các quy định về nêu gương trong thực tế được các cấp ủy chỉ đạo thực hiện nghiêm túc từ tỉnh đến cơ sở. Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh đã ban hành Quy định số 890-QĐ/TU, ngày 5/3/2019 về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, trước hết là Ủy viên BTV Tỉnh ủy, Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh và người đứng đầu cấp ủy, chính quyền các cấp.

Tỉnh cũng đã ban hành 144 văn bản chỉ đạo, hướng dẫn các địa phương, đơn vị triển khai gắn với phân công trách nhiệm cho từng tổ chức, cá nhân và quy định rõ lộ trình thực hiện. Từ năm 2019 đến nay, BTV Tỉnh ủy đã chỉ đạo cụ thể hóa chủ đề sát với nhiệm vụ chính trị của tỉnh theo từng năm. Việc học tập chuyên đề hằng năm được thực hiện nghiêm túc, chất lượng từ tỉnh đến cơ sở, tỷ lệ tham gia học các chuyên đề đạt trên 98%. Qua đó đã nâng cao nhận thức của cán bộ, đảng viên và Nhân dân về tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, nhất là về đổi mới phong cách làm việc, nói đi đôi với làm, tinh thần vì Nhân dân phục vụ, khắc phục bệnh thành tích, quan liêu, xa dân; xây dựng phong cách, tác phong của người đứng đầu, nâng cao ý thức trách nhiệm, đấu tranh chống biểu hiện suy thoái về đạo đức, lối sống.

Với nguyên tắc “nêu gương”, thực tiễn cho thấy, ở nhiều cơ quan, đơn vị, việc nêu gương của người đứng đầu đã có tác động lan tỏa tích cực, góp phần xây dựng môi trường công vụ kỷ cương, trách nhiệm và minh bạch hơn. Cán bộ lãnh đạo gương mẫu trong chấp hành giờ giấc làm việc, trong tiếp dân, giải quyết công việc cho tổ chức và công dân đã tạo động lực cho đội ngũ cấp dưới noi theo. Điều này phù hợp với tư tưởng Hồ Chí Minh khi Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định: “Một tấm gương sống còn có giá trị hơn một trăm bài diễn văn tuyên truyền”. Tuy nhiên, trong thực tế cũng cho thấy việc nêu gương ở một số nơi chưa thật sự đồng đều; vẫn còn hiện tượng nêu gương mang tính hình thức, chưa gắn chặt với kiểm tra, giám sát và đánh giá trách nhiệm cá nhân.

## **2.3. Kết quả đạt được, hạn chế và những nguyên nhân**

### **2.3.1. Kết quả đạt được và những nguyên nhân**

#### *Về kết quả đạt được*

*Thứ nhất, chỉ số phục vụ người dân và doanh nghiệp tăng lên*

Việc học tập, rèn luyện đạo đức công vụ theo tư tưởng Hồ Chí Minh đã giúp Tỉnh Hà Tĩnh được sự ủng hộ của nhân dân và doanh nghiệp. Theo kết quả đánh giá Bộ Chỉ số phục vụ người dân và doanh nghiệp trên Công Dịch vụ công quốc gia đến ngày 24/7/2025, Hà Tĩnh đạt 78,18 điểm, xếp thứ nhất trong hệ thống 34 tỉnh, thành phố, trong đó các chỉ số công khai minh bạch, tiến độ giải quyết TTHC, mức độ hài lòng cụ thể qua từng năm như sau:

<b>Năm</b>	<b>Công khai, minh bạch</b>	<b>Tiến độ giải quyết</b>	<b>Mức độ hài lòng</b>
2022	7,1/18	17,8/20	15,6/18
2023	11,5/18	18,4/20	17,1/18
2024	10,3/18	18,7/20	17,6/18
2025	14,6/18	18,5/20	17,7/18

*(Nguồn: Công dịch vụ công Quốc gia)*

Kết quả Bộ Chỉ số phục vụ người dân và doanh nghiệp cho thấy chất lượng thực thi công vụ của tỉnh Hà Tĩnh có sự cải thiện rõ rệt và ổn định qua các năm. Các chỉ số về công khai, minh bạch, tiến độ giải quyết thủ tục hành chính và mức độ hài lòng của nhân dân đều tăng lên, đặc biệt giai đoạn 2023-2025, phản ánh sự chuyển biến tích cực trong tác phong, trách nhiệm và hiệu quả phục vụ của đội ngũ cán bộ, công chức. Việc Hà Tĩnh đạt 79,18 điểm và xếp thứ nhất toàn quốc khẳng định hiệu quả của cải cách hành chính gắn với xây dựng nền công vụ liêm chính, phục vụ. Kết quả này là minh chứng sinh động cho nỗ lực đồng bộ của cả hệ thống chính trị trong tỉnh trong nâng cao chất lượng đạo đức công vụ và hiệu quả quản lý nhà nước.

*Thứ hai, nhận thức của đội ngũ cán bộ, công chức về vai trò nền tảng của đạo đức công vụ và yêu cầu “vừa hồng, vừa chuyên” đã có sự chuyển biến rõ rệt, đi vào chiều sâu*

Thông qua việc thường xuyên tổ chức học tập, quán triệt các nghị quyết của Đảng, nhất là Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XII, XIII), Chỉ thị số 05-CT/TW và

các quy định về trách nhiệm nêu gương, đa số cán bộ tỉnh Hà Tĩnh đã nhận thức đầy đủ hơn rằng đạo đức công vụ không chỉ là chuẩn mực ứng xử mà còn là yếu tố quyết định uy tín cá nhân, hiệu quả công tác và niềm tin của nhân dân đối với bộ máy chính quyền. Quan điểm coi đạo đức công vụ là “gốc”, là nền tảng của người cán bộ đã từng bước được củng cố vững chắc, đặc biệt trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Nhận thức này góp phần định hướng hành vi công vụ theo hướng trách nhiệm, tận tụy, liêm chính, chấp hành nghiêm kỷ luật, kỷ cương hành chính.

Về mặt bằng chung, đội ngũ cán bộ, công chức ở tỉnh Hà Tĩnh được đánh giá là có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt và trình độ đào tạo ngày càng được nâng cao. Công tác chuẩn hóa đội ngũ theo Đề án vị trí việc làm đã được triển khai quyết liệt, đảm bảo phần lớn cán bộ, công chức đáp ứng được tiêu chuẩn ngạch, bậc theo quy định mới của Chính phủ. Chất lượng nguồn nhân lực công của tỉnh đã được nâng lên đáng kể thông qua công tác đào tạo, bồi dưỡng. Đa số cán bộ công chức hiện nay đều đạt chuẩn về trình độ chuyên môn nghiệp vụ theo quy định; tỷ lệ có trình độ đại học và sau đại học ngày càng tăng. Bên cạnh đó, công tác bồi dưỡng lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước, tin học và ngoại ngữ cũng được chú trọng, góp phần trang bị kỹ năng cho đội ngũ công chức để thích ứng với yêu cầu chuyển đổi số và hội nhập quốc tế đang diễn ra mạnh mẽ

*Thứ ba, việc rèn luyện các phẩm chất đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ tỉnh Hà Tĩnh đạt được một số kết quả tích cực.*

Các chuẩn mực cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư từng bước được quán triệt và cụ thể hóa thông qua chủ trương, nghị quyết, quy định và hoạt động quản lý cán bộ của tỉnh, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ có ý thức trách nhiệm, kỷ luật, tinh thần phục vụ nhân dân ngày càng rõ nét. Đa số cán bộ thể hiện tinh thần cần cù, tận tụy trong công việc, chủ động học tập nâng cao trình độ, thích ứng với yêu cầu cải cách hành chính, chuyển đổi số và sắp xếp tổ chức bộ máy.

Việc thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, tăng cường liêm chính, kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực được triển khai khá đồng bộ, tạo chuyển biến tích cực trong quản lý tài chính công, tài sản công và văn hóa công vụ. Công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng và quản lý cán bộ, đặc biệt thông qua Nghị

quyết số 03 của Tỉnh ủy, đã góp phần nâng cao tính chính trực, công tâm, khách quan trong đánh giá, bố trí, sử dụng và luân chuyển cán bộ, từng bước củng cố phẩm chất “chí công vô tư” trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý.

*Thứ tư, bước đầu đạt được kết quả tích cực trong rèn luyện các nguyên tắc của đạo đức công vụ*

Các nguyên tắc “nói đi đôi với làm”, “nêu gương” và “tu dưỡng đạo đức suốt đời” từng bước được thể chế hóa thông qua hệ thống văn bản chỉ đạo khá đầy đủ, đồng bộ, gắn với nhiệm vụ chính trị và yêu cầu xây dựng, chỉnh đốn Đảng. Việc tổ chức học tập, quán triệt các chuyên đề hằng năm với tỷ lệ tham gia cao đã góp phần nâng cao nhận thức, tạo chuyển biến về thái độ, phong cách và tinh thần trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Trong thực tiễn thực thi công vụ, nguyên tắc “nêu gương” đã có tác động lan tỏa nhất định, nhất là ở những cơ quan, đơn vị mà người đứng đầu thực sự gương mẫu, nói đi đôi với làm. Điều này góp phần xây dựng môi trường công vụ kỷ cương, minh bạch, từng bước khắc phục tình trạng quan liêu, hình thức, nâng cao ý thức phục vụ nhân dân. Nhìn chung, kết quả rèn luyện các nguyên tắc đạo đức công vụ ở Hà Tĩnh đã tạo nên tảng quan trọng cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất, trách nhiệm và uy tín.

#### ***Nguyên nhân của kết quả***

Có được kết quả trên, có thể lý giải trên một số lý do sau đây:

*Trước hết, do sự lãnh đạo, chỉ đạo quyết liệt, nhất quán của cấp ủy, chính quyền các cấp của tỉnh Hà Tĩnh.* Ban Thường vụ Tỉnh ủy Hà Tĩnh đã xác định rõ việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh là nhiệm vụ trọng tâm, xuyên suốt trong công tác xây dựng Đảng và xây dựng đội ngũ cán bộ. Các chỉ thị, nghị quyết của Trung ương được quán triệt kịp thời, cụ thể hóa thành nhiều văn bản chỉ đạo, kế hoạch hành động phù hợp với điều kiện thực tiễn của tỉnh. Việc lựa chọn đúng các nhiệm vụ trọng tâm như nêu gương, giữ vững kỷ cương, gắn đạo đức công vụ với thực hiện nhiệm vụ chính trị đã tạo định hướng rõ ràng, thống nhất cho toàn hệ thống chính trị trong tổ chức thực hiện.

*Thứ hai, do sự kết hợp chặt chẽ giữa giáo dục tư tưởng và hoàn thiện thể chế, cơ chế quản lý cán bộ.* Những chuyển biến tích cực không chỉ xuất phát từ tuyên truyền, giáo dục đạo đức công vụ mà còn từ việc từng bước thể chế hóa các chuẩn mực đạo đức thành quy định, quy chế cụ thể trong quản lý, đánh giá, sử dụng cán bộ. Các quy định về trách nhiệm nêu gương, kê khai tài sản, kiểm soát quyền lực, phòng chống tham nhũng, tiêu cực được triển khai đồng bộ đã tạo khuôn khổ pháp lý và kỷ luật hành chính rõ ràng, góp phần định hướng hành vi công vụ theo hướng liêm chính, trách nhiệm và minh bạch.

*Thứ ba, do gắn rèn luyện đạo đức công vụ với cải cách hành chính và yêu cầu phục vụ người dân, doanh nghiệp.* Việc lấy sự hài lòng của người dân và doanh nghiệp làm thước đo đánh giá hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính đã tạo động lực thực tiễn mạnh mẽ để cán bộ tự giác rèn luyện đạo đức công vụ. Những cải thiện rõ rệt trong các chỉ số công khai, minh bạch, tiến độ giải quyết thủ tục hành chính và mức độ hài lòng cho thấy đạo đức công vụ không còn dừng lại ở khẩu hiệu mà đã gắn với kết quả cụ thể, đo lường được. Đây là yếu tố quan trọng thúc đẩy tinh thần “nói đi đôi với làm” trong thực thi công vụ.

*Thứ tư, do công tác đào tạo, bồi dưỡng và chuẩn hoá đội ngũ cán bộ được chú trọng.* Hà Tĩnh đã quan tâm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực công thông qua đào tạo, bồi dưỡng cả về chuyên môn, lý luận chính trị và kỹ năng quản lý nhà nước. Việc chuẩn hóa đội ngũ theo vị trí việc làm, gắn yêu cầu “vừa hồng, vừa chuyên” với tiêu chuẩn cán bộ đã góp phần nâng cao mặt bằng chung về nhận thức, năng lực và đạo đức công vụ. Khi trình độ và kỹ năng được nâng lên, cán bộ có điều kiện tốt hơn để thực hiện công vụ một cách trách nhiệm, hiệu quả và đúng chuẩn mực đạo đức.

*Thứ năm, do sự chuyển biến ý thức tự giác rèn luyện và trách nhiệm công vụ của bản thân đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.* Dưới lăng kính triết học, sự chuyển biến này phản ánh sự tương tác biện chứng giữa môi trường chính trị - xã hội bên ngoài và nỗ lực chủ quan của cá nhân, nhiều cán bộ đã nhận thức rõ hơn vai trò chủ thể của mình trong việc tu dưỡng đạo đức, coi việc rèn luyện phẩm chất cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư và thực hiện các nguyên tắc “nói đi đôi với làm”,

“nêu gương”, “tu dưỡng đạo đức suốt đời” không chỉ là yêu cầu từ tổ chức mà còn là nhu cầu tự thân để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

*Thứ sáu, do vai trò nêu gương của đội ngũ cán bộ, quản lý ở nhiều cơ quan, đơn vị*

Ở những nơi người đứng đầu thực sự gương mẫu, nói đi đôi với làm, kết quả rèn luyện đạo đức công vụ có tính lan tỏa rõ rệt, góp phần hình thành môi trường công vụ kỷ cương.

### **2.3.2. Hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế**

#### ***Về hạn chế***

*Thứ nhất, hạn chế trong nhận thức về đạo đức công vụ*

Mặc dù tỉnh Hà Tĩnh đã quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo nâng cao nhận thức về đạo đức công vụ theo tư tưởng Hồ Chí Minh, song trên thực tế, nhận thức của đội ngũ cán bộ, công chức chưa thật sự đồng đều giữa các cấp, các ngành và giữa các nhóm đối tượng. Một bộ phận cán bộ, nhất là ở cấp cơ sở, vẫn còn biểu hiện nhận thức đạo đức công vụ thiên về hình thức, coi việc học tập, quán triệt các nghị quyết, chỉ thị của Đảng chủ yếu là yêu cầu bắt buộc về mặt tổ chức, chưa chuyển hóa đầy đủ thành ý thức tự giác, thường xuyên trong thực thi nhiệm vụ.

Ở một số nơi, đạo đức công vụ vẫn được hiểu chủ yếu như chuẩn mực ứng xử trong giao tiếp hành chính, trong khi chưa nhận thức đầy đủ đạo đức công vụ là nền tảng chi phối toàn bộ hành vi công vụ, từ tinh thần trách nhiệm, thái độ phục vụ nhân dân đến việc tuân thủ kỷ luật, kỷ cương và liêm chính trong thực thi quyền lực nhà nước. Nhận thức chưa đầy đủ này dẫn đến tình trạng một số cán bộ còn biểu hiện ngại đổi mới phương pháp làm việc, thiếu chủ động, chưa thực sự coi yêu cầu “nói đi đôi với làm”, “nêu gương” và “tu dưỡng đạo đức suốt đời” là tiêu chí tự soi, tự sửa trong quá trình công tác.

Bên cạnh đó, trong bối cảnh cải cách hành chính mạnh mẽ, chuyển đổi số và sắp xếp tổ chức bộ máy, áp lực công việc gia tăng đã khiến một số cán bộ có xu hướng coi trọng kết quả chuyên môn trước mắt, trong khi chưa quan tâm đúng mức đến yêu cầu rèn luyện đạo đức công vụ một cách toàn diện và bền vững. Điều này cho thấy, mặc dù nhận thức chung về vai trò của đạo đức công vụ đã được nâng lên,

song vẫn cần tiếp tục tăng cường giáo dục, bồi dưỡng và đổi mới phương thức tuyên truyền nhằm làm cho quan điểm coi đạo đức công vụ là “gốc”, là nền tảng của người cán bộ thực sự thấm sâu, trở thành động lực nội sinh trong hoạt động công vụ.

*Thứ hai, về thái độ phục vụ nhân dân của cán bộ công chức*

Đa số cán bộ công chức tỉnh Hà Tĩnh có thái độ tận tâm, tận lực với nhân dân, nhưng vẫn còn đâu đó xuất hiện các hạn chế về thái độ như:

*Một là*, bệnh quan liêu, xa dân và thái độ hách dịch vẫn còn tồn tại cục bộ. Tại một số cơ quan, đơn vị, nhất là ở cấp cơ sở hoặc trong các lĩnh vực nhạy cảm, tiếp xúc thường xuyên với quyền lợi của người dân như: đất đai, đền bù giải phóng mặt bằng, xây dựng, tư pháp - hộ tịch..., vẫn còn tình trạng cán bộ có thái độ lạnh lùng, thiếu sự cảm thông, chia sẻ. Một bộ phận công chức vẫn giữ tư duy “ban ơn”, coi việc giải quyết hồ sơ cho dân là sự ban phát quyền lợi chứ không phải là nghĩa vụ. Biểu hiện cụ thể là việc hướng dẫn hồ sơ không tận tình, hướng dẫn không cụ thể khiến người dân phải đi lại nhiều lần, bổ sung giấy tờ không cần thiết, gây bức xúc và mất niềm tin trong dư luận.

*Hai là*, tình trạng “tham nhũng vặt”, những nhiễu, vòi vĩnh chưa được chấm dứt triệt để. Mặc dù công tác phòng chống tham nhũng được chỉ đạo quyết liệt, nhưng hiện tượng gây khó khăn, phiền hà để vụ lợi cá nhân vẫn len lỏi dưới nhiều hình thức tinh vi. Vẫn còn hiện tượng cố tình không trả hồ sơ, giải quyết chậm trễ không có lý do chính đáng để gợi ý người dân, doanh nghiệp phải “cảm ơn”. Điều này đã làm méo mó hình ảnh người cán bộ, công chức trong lòng nhân dân.

*Ba là*, sự thiếu trách nhiệm, đùn đẩy, né tránh trong giải quyết công việc. Đây là một biểu hiện của thái độ phục vụ chưa tốt đang có chiều hướng gia tăng trong thời gian gần đây, với tâm lý sợ sai, sợ trách nhiệm. Khi người dân gặp vướng mắc cần tháo gỡ, thay vì chủ động tìm giải pháp hoặc phối hợp với các cơ quan liên quan để xử lý, một số cán bộ lại tìm cách đùn đẩy lên cấp trên hoặc chuyển lòng vòng sang cơ quan khác. Thái độ vô cảm, làm việc cầm chừng, “sáng cấp ô đi, tối cấp ô về”, thiếu sự trăn trở trước những khó khăn của nhân dân vẫn còn hiện hữu trong một bộ phận không nhỏ cán bộ, công chức ở trên địa bàn tỉnh Hà Tĩnh.

*Bốn là, kỹ năng giao tiếp và xử lý tình huống nơi hành chính còn hạn chế.* Nhiều cán bộ, đặc biệt là cán bộ trẻ hoặc cán bộ cấp xã, tuy có trình độ chuyên môn nhưng lại thiếu kỹ năng mềm trong giao tiếp với nhân dân. Khi người dân bức xúc, nóng nảy, thay vì bình tĩnh lắng nghe, giải thích thấu đáo, một số cán bộ lại có thái độ đôi co, to tiếng hoặc thách thức, dẫn đến những “điểm nóng” không đáng có, làm xấu hình ảnh người cán bộ, công chức.

Những hạn chế từ ý thức và thái độ phục vụ nhân dân của đội ngũ cán bộ, công chức trên địa bàn chính là rào cản vô hình ngăn cách mối quan hệ “máu thịt” giữa Đảng, Nhà nước và Nhân dân. Nếu không có những giải pháp chấn chỉnh kịp thời, quyết liệt, tình trạng này sẽ làm xói mòn niềm tin của nhân dân vào bộ máy chính quyền, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước trên địa bàn tỉnh Hà Tĩnh trong thời gian tới. Đây là vấn đề cấp thiết đặt ra yêu cầu phải tiếp tục đổi mới mạnh mẽ hơn nữa về công tác cán bộ và văn hóa công vụ.

*Thứ ba, hạn chế trong trình độ chuyên môn của việc rèn luyện trở thành cán bộ vừa hồng, vừa chuyên*

Mặc dù công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở tỉnh Hà Tĩnh đã đạt được những kết quả nhất định, song trên thực tế vẫn còn một bộ phận cán bộ, công chức, nhất là ở cấp cơ sở, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu về trình độ chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ và năng lực thích ứng với môi trường làm việc hiện đại. Trong bối cảnh đẩy mạnh chuyển đổi số, xây dựng chính quyền điện tử, chính quyền số, không ít cán bộ còn lúng túng trong việc khai thác, vận hành các hệ thống phần mềm quản lý, giải quyết thủ tục hành chính trực tuyến và ứng dụng công nghệ thông tin trong xử lý công việc hằng ngày, phần nào làm giảm hiệu quả thực thi công vụ, ảnh hưởng đến tiến độ và chất lượng phục vụ người dân, doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, việc sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế tuy là chủ trương đúng đắn nhưng cũng tác động không nhỏ đến tâm lý, động lực làm việc của một bộ phận cán bộ trong diện dôi dư hoặc có nguy cơ sắp xếp lại vị trí công tác. Tâm lý chờ đợi, lo lắng, chưa thực sự yên tâm công tác đã dẫn đến biểu hiện thiếu chủ động trong học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp. Trong một số trường hợp, điều này còn ảnh hưởng đến tinh thần trách

nhệm và hiệu suất làm việc chung của cơ quan, đơn vị. Những hạn chế trên cho thấy quá trình rèn luyện để trở thành đội ngũ cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên” ở tỉnh Hà Tĩnh tuy đã đạt được nhiều kết quả tích cực, song vẫn cần tiếp tục đổi mới mạnh mẽ nội dung, phương thức đào tạo, bồi dưỡng, đồng thời quan tâm hơn đến yếu tố tâm lý, động lực và môi trường làm việc của cán bộ, công chức, nhất là ở cấp cơ sở.

*Thứ tư, hạn chế trong tổ chức các phong trào rèn luyện các phẩm chất, nêu gương của cán bộ công chức*

Mặc dù tỉnh Hà Tĩnh đã quan tâm phát động và triển khai nhiều phong trào thi đua, mô hình học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, song việc tổ chức các phong trào rèn luyện đạo đức công vụ ở một số cơ quan, đơn vị còn bộc lộ những hạn chế nhất định. Một số phong trào còn mang tính thời điểm, chưa được duy trì thường xuyên, liên tục và chưa gắn chặt với đặc thù chức năng, nhiệm vụ của từng cơ quan, đơn vị, dẫn đến hiệu quả giáo dục và rèn luyện chưa thật sự bền vững.

Ở một số nơi, nội dung các phong trào còn nặng về tuyên truyền, hình thức, thiếu cơ chế cụ thể để chuyển hóa các chuẩn mực đạo đức như cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư và nguyên tắc nêu gương thành tiêu chí đánh giá hành vi công vụ hằng ngày. Việc nhân rộng các mô hình, điển hình tiên tiến tuy đã được quan tâm, nhưng chưa thật sự kịp thời, chưa tạo được sức lan tỏa mạnh mẽ trong toàn đội ngũ cán bộ, công chức, nhất là ở cấp cơ sở.

Bên cạnh đó, công tác kiểm tra, giám sát và sơ kết, tổng kết các phong trào ở một số đơn vị chưa được thực hiện đồng bộ, dẫn đến việc biểu dương, khen thưởng chưa gắn chặt với kết quả rèn luyện đạo đức công vụ thực chất. Điều này phần nào làm giảm động lực tham gia phong trào của cán bộ, công chức và ảnh hưởng đến hiệu quả phát huy vai trò nêu gương trong thực tiễn thực thi công vụ.

#### **Nguyên nhân của hạn chế**

*Thứ nhất*, công tác lãnh đạo, chỉ đạo ở một số nơi còn thiếu chiều sâu, việc cụ thể hóa còn chậm.

*Thứ hai*, từ cơ chế, chính sách và hệ thống thể chế và đạo đức công vụ chưa thực sự hoàn thiện. Bản thân nền công vụ hiện nay cũng có thể là trở ngại khách

quan cho việc thực hành đạo đức công vụ một khi các quy định, quy trình và sự phối hợp giữa các bộ ban ngành không đủ rõ ràng, khoa học.

*Thứ ba*, công tác bồi dưỡng, đào tạo và tổ chức các phong trào rèn luyện đạo đức công vụ còn hạn chế. Nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng đạo đức công vụ ở một số lớp còn nặng về lý thuyết, ít tình huống thực tiễn, chưa theo kịp yêu cầu chuyển đổi số và đổi mới quản trị công. Một số phong trào học tập và làm theo tư tưởng Hồ Chí Minh tuy được triển khai rộng rãi nhưng chưa thật sự thường xuyên, thiếu cơ chế theo dõi, đánh giá hiệu quả lâu dài, dẫn đến tác động chưa đồng đều giữa các đơn vị.

*Thứ tư*, việc sắp xếp đơn vị hành chính và tinh giản biên chế đã tác động nhất định đến tâm lý, động lực làm việc của cán bộ dôi dư.

*Thứ năm*, công tác kiểm tra, đánh giá giám sát chưa thật sự thường xuyên, hiệu quả, chưa kịp thời phát hiện các biểu hiện lệch chuẩn.

*Thứ sáu*, việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vẫn còn thiên về hình thức tuyên truyền, chưa được lồng ghép một cách hệ thống trong công tác đánh giá và kiểm soát cán bộ. Theo quan điểm của triết học Mác - Lênin, điều kiện khách quan là môi trường nảy sinh, còn nhân tố chủ quan giữ vai trò quyết định trực tiếp đối với chất lượng thực thi công vụ. Như V.I.Lênin đã chỉ rõ: “Những nguyên nhân vật chất... chỉ là những điều kiện khách quan, còn sự biến đổi thực sự lại tùy thuộc vào hành động chủ quan của con người” [38, tr. 352]. Những hạn chế chủ quan trong việc tự tu dưỡng là nguyên nhân căn bản dẫn đến sự suy thoái đạo đức của một bộ phận cán bộ tại Hà Tĩnh.

## **Tiểu kết Chương 2**

Từ 2020 đến nay, Hà Tĩnh luôn nhất quán quan điểm xây dựng đạo đức công vụ là đột phá chiến lược. Thực tiễn cho thấy nhiều kết quả tích cực về chỉ số phục vụ người dân, nhận thức và phẩm chất cán bộ. Tuy nhiên, vẫn còn những hạn chế về thái độ phục vụ và hiệu quả vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong một bộ phận đội ngũ. Những vấn đề đặt ra về rèn luyện đội ngũ “vừa hồng, vừa chuyên”, đổi mới hình thức sinh hoạt chính trị và cơ chế kiểm soát quyền lực sẽ được giải quyết thông qua các giải pháp trình bày trong Chương 3.

### **CHƯƠNG 3: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ VÀO NÂNG CAO ĐẠO ĐỨC CHO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở HÀ TĨNH HIỆN NAY**

#### **3.1. Phương hướng và mục tiêu nâng cao đạo đức công vụ của Tỉnh Hà Tĩnh trong giai đoạn mới**

##### **3.1.1. Kiên định lấy tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ làm nền tảng tư tưởng, kim chỉ nam cho quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ của tỉnh**

Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ là hệ giá trị bền vững, mang tính khoa học, cách mạng và nhân văn sâu sắc, đã được kiểm nghiệm trong thực tiễn cách mạng Việt Nam. Theo V.I. Lênin: “Không có lý luận cách mạng thì cũng không thể có phong trào cách mạng” [37, tr.30]. Trong bối cảnh hiện nay, khi yêu cầu phát triển nhanh, bền vững, cải cách hành chính và chuyển đổi số đặt ra những đòi hỏi ngày càng cao về đội ngũ cán bộ, những nguy cơ lệch chuẩn về đạo đức công vụ, biểu hiện hình thức, chạy theo thành tích hoặc xem nhẹ trách nhiệm phục vụ nhân dân vẫn còn tồn tại. Việc kiên định lấy tư tưởng Hồ Chí Minh làm nền tảng tư tưởng giúp đảm bảo sự thống nhất về nhận thức, định hướng đúng đắn cho hành vi công vụ, khắc phục tình trạng rèn luyện đạo đức mang tính phong trào, thiếu chiều sâu.

Bên cạnh đó, thực tiễn ở tỉnh Hà Tĩnh cho thấy, những tích cực trong cải cách hành chính nâng cao chất lượng phục vụ nhân dân và doanh nghiệp đều gắn liền với việc vận dụng tương đối hiệu quả tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ. Cho thấy, khẳng định nền tảng tư tưởng không chỉ có ý nghĩa lý luận mà còn là yêu cầu thực tiễn cấp thiết nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời gian tới.

Thời gian tới, khi vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ đòi hỏi đội ngũ cán bộ tỉnh Hà Tĩnh phải là cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức công vụ trong sáng, ý thức trách nhiệm cao và phong cách phục vụ nhân dân chuẩn mực. Thông qua đó, tạo sự thống nhất giữa nhận thức và hành động của cán bộ thực sự trở thành “gốc”, là nền tảng chi phối việc tu dưỡng, rèn luyện, đánh giá

và sử dụng cán bộ, góp phần xây dựng nền công vụ liêm chính, chuyên nghiệp, hiện đại, phục vụ, hiệu quả sự phát triển kinh tế xã hội của tỉnh Hà Tĩnh.

### **3.1.2. Kết hợp chặt chẽ việc nâng cao đạo đức công vụ với quá trình hoàn thiện thể chế và mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Hà Tĩnh.**

Trong giai đoạn phát triển mới, tỉnh Hà Tĩnh cần xác định nâng cao đạo đức công vụ không chỉ là yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong thực thi nhiệm vụ, mà còn là một điều kiện nền tảng để hoàn thiện thể chế, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và hiện thực hóa các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Trên tinh thần đó, phương hướng cơ bản đặt ra là kết hợp chặt chẽ giữa xây dựng chuẩn mực đạo đức công vụ với quá trình hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách, quy định quản lý và tổ chức thực thi công vụ theo hướng công khai, minh bạch, đồng bộ, hiện đại và lấy người dân, doanh nghiệp làm trung tâm phục vụ. Bởi lẽ, vận dụng quan điểm duy vật lịch sử, C. Mác đã khẳng định: “Cơ sở kinh tế thay đổi thì toàn bộ cái kiến trúc thượng tầng đồ sộ cũng bị đảo lộn ít nhiều nhanh chóng” [46, tr.15]. Sự hoàn thiện về thể chế và phát triển kinh tế - xã hội chính là cơ sở vật chất vững chắc để củng cố đạo đức công vụ. Việc nâng cao đạo đức công vụ cần được triển khai trong mối quan hệ thống nhất với cải cách hành chính, chuyển đổi số, kiểm soát quyền lực, siết chặt kỷ luật, kỷ cương hành chính và đổi mới phương thức quản trị công, nhằm tạo ra môi trường thực thi công vụ chuyên nghiệp, trách nhiệm, liêm chính và hiệu quả.

Cần tiếp tục rà soát, hoàn thiện các quy chế, quy định liên quan đến trách nhiệm công vụ, văn hóa công sở, chuẩn mực ứng xử và cơ chế đánh giá cán bộ, công chức, viên chức theo hướng rõ người, rõ việc, rõ trách nhiệm, rõ kết quả. Đạo đức công vụ phải được thể chế hóa thành những yêu cầu cụ thể, gắn với vị trí việc làm, chức trách được giao và kết quả thực hiện nhiệm vụ, thay vì chỉ dừng ở những chuẩn mực mang tính khái quát. Đồng thời, cần chú trọng nâng cao chất lượng giáo dục chính trị tư tưởng, đạo đức, lối sống, tinh thần tận tụy phục vụ Nhân dân; gắn việc rèn luyện đạo đức công vụ với học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, với trách nhiệm nêu gương của người đứng đầu cơ quan, đơn vị. Bên cạnh đó, việc ứng dụng công nghệ thông tin, số hóa quy trình xử lý công việc,

công khai tiến độ và kết quả giải quyết thủ tục hành chính cần được đẩy mạnh nhằm hạn chế sự tùy tiện trong thực thi công vụ, phòng ngừa biểu hiện nhũng nhiễu, gây phiền hà, né tránh trách nhiệm hoặc lợi dụng chức vụ, quyền hạn vì mục đích cá nhân.

Mặt khác, việc nâng cao đạo đức công vụ phải gắn trực tiếp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Hà Tĩnh trong bối cảnh mới. Là địa phương đang nỗ lực đẩy mạnh thu hút đầu tư, phát triển công nghiệp, nông nghiệp, dịch vụ, xây dựng kết cấu hạ tầng đồng bộ và nâng cao chất lượng đời sống Nhân dân, Hà Tĩnh càng cần một nền công vụ có đạo đức, kỷ cương và năng lực thực thi cao để bảo đảm chính sách được triển khai thông suốt, nhất quán và hiệu quả. Một đội ngũ cán bộ, công chức có đạo đức công vụ tốt sẽ góp phần nâng cao chất lượng tham mưu, rút ngắn thời gian giải quyết công việc, giảm chi phí hành chính, tạo dựng niềm tin cho người dân và doanh nghiệp, từ đó cải thiện môi trường đầu tư, kinh doanh và tăng cường năng lực cạnh tranh của tỉnh. Vì vậy, nâng cao đạo đức công vụ cần được xem là một động lực phát triển, đồng thời là điều kiện bảo đảm để thể chế đi vào cuộc sống một cách thực chất.

Cần hướng tới xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, tinh thần trách nhiệm cao, thái độ chuẩn mực, tác phong chuyên nghiệp và ý thức phục vụ Nhân dân rõ nét hơn. Mục tiêu trực tiếp là tạo chuyển biến thực chất trong nhận thức và hành động của đội ngũ thực thi công vụ; nâng cao ý thức chấp hành pháp luật, kỷ luật hành chính và trách nhiệm giải trình; giảm thiểu các hành vi tiêu cực, sách nhiễu, vô cảm, thiếu trách nhiệm trong giải quyết công việc. Đồng thời, tỉnh cần lấy mức độ hài lòng của người dân và doanh nghiệp làm một thước đo quan trọng để đánh giá chất lượng đạo đức công vụ và hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính. Xa hơn, mục tiêu căn bản là xây dựng nền hành chính tỉnh Hà Tĩnh theo hướng kiến tạo, liêm chính, hành động và phục vụ, qua đó góp phần củng cố niềm tin xã hội, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và tạo nền tảng vững chắc cho phát triển kinh tế - xã hội nhanh, bền vững trong giai đoạn mới.

### **3.1.3. Gắn nâng cao đạo đức công vụ với việc thượng tôn pháp luật, thực hiện mục tiêu phát triển quốc gia và nâng cao hiệu quả nền quản trị địa phương**

Trong giai đoạn phát triển mới, nâng cao đạo đức công vụ ở tỉnh Hà Tĩnh cần được xác định là một yêu cầu mang tính chiến lược, không chỉ nhằm chuẩn hóa hành vi thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, mà còn để củng cố nền tảng pháp lý, đạo lý và quản trị cho tiến trình phát triển của địa phương. Trong bối cảnh xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, đẩy mạnh cải cách hành chính, chuyển đổi số và thực hiện các mục tiêu phát triển quốc gia, việc gắn nâng cao đạo đức công vụ với thượng tôn pháp luật, với yêu cầu nâng cao hiệu quả nền quản trị địa phương trở thành một định hướng có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Đây không chỉ là sự kết hợp về mặt nhận thức, mà còn là yêu cầu tất yếu trong tổ chức thực thi quyền lực công, bảo đảm cho bộ máy hành chính vận hành theo nguyên tắc pháp quyền, minh bạch, trách nhiệm và phục vụ Nhân dân.

Cần quán triệt sâu sắc quan điểm coi đạo đức công vụ là một bộ phận cấu thành chất lượng nền công vụ, có mối quan hệ chặt chẽ với ý thức thượng tôn pháp luật trong hoạt động quản lý nhà nước. Đạo đức công vụ trong giai đoạn mới không chỉ dừng lại ở tinh thần tận tụy, trách nhiệm hay chuẩn mực ứng xử đúng mực, mà còn phải được biểu hiện rõ nét ở ý thức chấp hành pháp luật, thực thi công vụ đúng thẩm quyền, đúng quy trình, đúng trách nhiệm và không lạm dụng quyền lực vì lợi ích cá nhân. Điều này đòi hỏi tiếp tục hoàn thiện các quy chế, quy định về trách nhiệm công vụ, chuẩn mực nghề nghiệp, kiểm soát quyền lực, trách nhiệm giải trình và xử lý vi phạm theo hướng cụ thể, rõ ràng, đồng bộ, bảo đảm để pháp luật trở thành khuôn khổ điều chỉnh thực chất đối với mọi hành vi công vụ. Chỉ khi đạo đức công vụ được đặt trong khuôn khổ pháp luật nghiêm minh thì mới có thể hạn chế tình trạng tùy tiện, né tránh trách nhiệm, những nhiễu hoặc hình thức trong thực thi nhiệm vụ.

Bên cạnh đó, nâng cao đạo đức công vụ cần được gắn với yêu cầu thực hiện các mục tiêu phát triển quốc gia và nhiệm vụ phát triển của tỉnh trong thời kỳ mới. Trong điều kiện đất nước đang đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, phát triển

kinh tế số, xã hội số, xây dựng nền hành chính hiện đại và hội nhập sâu rộng, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ở địa phương không chỉ là người thực thi chính sách mà còn là chủ thể trực tiếp chuyên hóa chủ trương, pháp luật và định hướng phát triển thành kết quả cụ thể trong thực tiễn. Vì vậy, đạo đức công vụ cần được bồi dưỡng theo hướng gắn với tinh thần phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân, ý thức trách nhiệm trước cộng đồng và khát vọng đóng góp vào sự phát triển chung của quốc gia và của tỉnh Hà Tĩnh. Cùng với giáo dục chính trị tư tưởng, cần chú trọng rèn luyện bản lĩnh nghề nghiệp, thái độ ứng xử chuẩn mực, năng lực hợp tác, tinh thần đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung, nhất là trong các lĩnh vực liên quan trực tiếp đến cải cách thủ tục hành chính, thu hút đầu tư, quản lý đất đai, tài nguyên, an sinh xã hội và phục vụ người dân, doanh nghiệp.

Cần hướng tới xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có phẩm chất đạo đức trong sáng, ý thức pháp luật vững chắc, tác phong chuyên nghiệp, kỷ luật hành chính nghiêm và năng lực thực thi nhiệm vụ đáp ứng yêu cầu quản trị địa phương hiện đại. Mục tiêu trực tiếp là tạo chuyển biến thực chất trong nhận thức và hành vi công vụ, bảo đảm mỗi cán bộ, công chức, viên chức không chỉ “đúng vai”, “tròn trách nhiệm” mà còn thực sự liêm chính, công tâm, khách quan và tận tụy trong thực hiện nhiệm vụ được giao. Đồng thời, cần lấy hiệu quả giải quyết công việc, mức độ hài lòng của người dân và doanh nghiệp, cũng như năng lực phối hợp, trách nhiệm giải trình và sự tuân thủ pháp luật làm những tiêu chí quan trọng để đánh giá chất lượng đạo đức công vụ. Xa hơn, mục tiêu căn bản là xây dựng nền hành chính địa phương của tỉnh Hà Tĩnh theo hướng pháp quyền, kiến tạo, minh bạch và hiệu quả; trong đó, đạo đức công vụ trở thành nền tảng bảo đảm cho việc nâng cao hiệu quả quản trị địa phương, củng cố niềm tin xã hội, góp phần thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh và đóng góp tích cực vào tiến trình phát triển chung của quốc gia.

## **3.2. Giải pháp vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ trong nâng cao đạo đức công vụ cho cán bộ tỉnh Hà Tĩnh hiện nay**

### **3.2.1. Nâng cao nhận thức của cán bộ công chức tỉnh Hà Tĩnh tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ**

#### *Mục đích của giải pháp*

Giải pháp này được đề ra nhằm trực tiếp giải quyết vấn đề thứ nhất đã được chỉ ra ở Tiểu kết Chương 2: Mâu thuẫn giữa yêu cầu nhận thức sâu sắc nền tảng đạo đức công vụ với thực trạng nhận thức còn hình thức, phong trào của một bộ phận cán bộ. Mục đích của giải pháp là làm cho tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ thấm sâu vào nhận thức, trở thành nền tảng tư tưởng và chuẩn mực định hướng hành vi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức tỉnh Hà Tĩnh.

Thông qua việc nâng cao nhận thức, cán bộ công chức tỉnh Hà Tĩnh sẽ hiểu rõ hơn vai trò “đạo đức là gốc” của người cán bộ, từ đó hình thành động cơ đúng đắn trong thực thi công vụ, nâng cao tinh thần trách nhiệm, ý thức phục vụ nhân dân và ý thức tự giác tu dưỡng, rèn luyện đạo đức. Dưới góc độ triết học Mác - Lênin, ý thức có tính độc lập tương đối và tác động trở lại tồn tại xã hội. Giải pháp này trực tiếp khắc phục điểm nghẽn về “hạn chế trong nhận thức đạo đức công vụ” đã được chỉ ra ở Chương 2, qua đó phát huy sức mạnh của nhân tố chủ quan.

Giải pháp này còn khắc phục tình trạng nhận thức hình thức, chưa đầy đủ hoặc chưa thống nhất về đạo đức công vụ, chuyển từ học tập mang tính phong trào sang nhận thức thực chất, gắn tư tưởng Hồ Chí Minh với yêu cầu cải cách hành chính, chuyển đổi số và hội nhập của Tỉnh. Qua đó tạo cơ sở tư tưởng vững chắc để các giải pháp khác về xây dựng đội ngũ cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên”, nêu gương, kiểm tra, giám sát và đánh giá cán bộ được triển khai đồng bộ, hiệu quả và bền vững.

#### *Nội dung của giải pháp*

*Thứ nhất, xác định nội dung tuyên truyền, giáo dục đạo đức công vụ phù hợp với từng đối tượng.*

Trước hết, trong tuyên truyền tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ, cần chú trọng tuyên truyền nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về vai trò của đạo đức công

vụ. Nội dung cần tập trung giáo dục quan điểm của Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ, làm rõ vai trò nền tảng của đạo đức đối với người cán bộ, công chức; quán triệt sâu sắc tư tưởng “đạo đức là gốc”, coi đạo đức công vụ là điều kiện tiên quyết bảo đảm hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và niềm tin của Nhân dân đối với bộ máy chính quyền.

Nội dung giáo dục cần làm rõ các phẩm chất đạo đức công vụ cốt lõi theo tư tưởng Hồ Chí Minh, đặc biệt là trung với nước, hiếu với dân; cần, kiệm, liêm, chính; chí công vô tư. Việc tuyên truyền các phẩm chất này không chỉ dừng lại ở việc nêu chuẩn mực chung, mà phải gắn với yêu cầu cụ thể của từng chức danh, từng lĩnh vực công tác, nhất là những vị trí trực tiếp giải quyết công việc cho người dân và doanh nghiệp, nhằm giúp cán bộ nhận thức rõ trách nhiệm, nghĩa vụ và giới hạn quyền lực của mình trong thực thi công vụ.

Nội dung tuyên truyền cũng cần chú trọng giáo dục các nguyên tắc rèn luyện đạo đức công vụ theo tư tưởng Hồ Chí Minh, trước hết là nguyên tắc “nói đi đôi với làm”, “nêu gương” và tu dưỡng đạo đức suốt đời. Thông qua việc phân tích các tình huống công vụ cụ thể, các mô hình, điển hình tiên tiến và cả những bài học từ vi phạm kỷ luật, giúp cán bộ, công chức nhận thức rõ rằng rèn luyện đạo đức không phải là khẩu hiệu mà là quá trình tự giác, thường xuyên, gắn chặt với kết quả công việc và sự đánh giá của Nhân dân.

*Thứ hai, xác định các phương pháp, hình thức tổ chức thực chất, hiệu quả việc tuyên truyền tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ*

Trong tuyên truyền tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ không chỉ bằng những hình thức học tập Nghị quyết, chuyên đề theo lối truyền đạt một chiều, phải có những phương pháp và hình thức tổ chức phù hợp, thiết thực, tránh hình thức, hành chính hoá.

Đổi mới phương pháp tuyên truyền:

Cần đổi mới phương pháp tuyên truyền theo hướng lấy người học làm trung tâm, tăng cường đối thoại, trao đổi, thảo luận, liên hệ trực tiếp với tình huống thực tiễn trong hoạt động công vụ. Thông qua việc phân tích các tình huống cụ thể trong giải quyết thủ tục hành chính, tiếp công dân, quản lý tài chính công, quản lý đất

đại..., giúp cán bộ, công chức nhận diện rõ những biểu hiện đúng – sai về đạo đức công vụ, từ đó tự điều chỉnh hành vi theo các chuẩn mực cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư và các nguyên tắc “nói đi đôi với làm”, “nêu gương”.

Đa dạng hoá hình thức tổ chức tuyên truyền bằng cách kết hợp giữa các hình thức truyền thống và hiện đại. Bên cạnh các lớp học tập, quán triệt chuyên đề, cần tăng cường các diễn đàn sinh hoạt chính trị, sinh hoạt chi bộ chuyên đề, tọa đàm, hội thảo, cuộc thi tìm hiểu tư tưởng Hồ Chí Minh gắn với thực tiễn công vụ của tỉnh. Đồng thời, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong tuyên truyền thông qua các nền tảng trực tuyến, hệ thống học tập điện tử, kho tư liệu số về tư tưởng Hồ Chí Minh, góp phần nâng cao tính chủ động, linh hoạt và hiệu quả tiếp cận của cán bộ, công chức.

Rất cần thiết việc gắn tuyên truyền tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ với các phong trào thi đua yêu nước và nhiệm vụ chính trị cụ thể của từng cơ quan đơn vị. Thông qua việc xây dựng và nhân rộng các mô hình, điển hình tiên tiến trong thực thi công vụ, lấy kết quả phục vụ nhân dân và doanh nghiệp làm thước đo, tạo sức lan tỏa tích cực, khắc phục tình trạng học tập hình thức, thiếu chiều sâu.

*Thứ ba, xác định đối tượng trong tuyên truyền tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ*

Trong quá trình tuyên truyền tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ phải xác định đúng đối tượng tuyên truyền. Bởi mỗi nhóm cán bộ, công chức có vị trí, vai trò, trách nhiệm và mức độ tác động xã hội khác nhau. Nếu không phân loại đối tượng một cách khoa học, việc tuyên truyền dễ rơi vào dàn trải, hình thức, thiếu trọng tâm và khó tạo chuyển biến thực chất trong hành vi công vụ.

Trước hết, là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp đặc biệt người đứng đầu. Thực tiễn ở tỉnh Hà Tĩnh cho thấy, nơi nào người đứng đầu gương mẫu trong tu dưỡng đạo đức, nói đi đôi với làm, chí công vô tư thì kỷ cương, kỷ luật công vụ được giữ vững, tinh thần phục vụ nhân dân được nâng cao. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đặc biệt là người đứng đầu có vai trò quyết định trong việc định hướng nhận thức, tổ chức thực hiện và lan toả các chuẩn mực đạo đức công vụ trong cơ

quan, đơn vị. Họ có quyền phân bổ nguồn lực và quyền quyết định trong tổ chức bộ máy.

Thứ hai, đội ngũ cán bộ, công chức trực tiếp thực thi công vụ, tiếp xúc với nhân dân và doanh nghiệp, nhất là ở cấp cơ sở, bộ phận “một cửa”, các lĩnh vực nhạy cảm như đất đai, đầu tư, tài chính, xây dựng, là đối tượng tuyên truyền quan trọng. Đây là lực lượng trực tiếp thể hiện hình ảnh của chính quyền trong mắt Nhân dân; mọi biểu hiện thiếu trách nhiệm, nhũng nhiễu, quan liêu hay thiếu chuẩn mực đạo đức đều dễ làm suy giảm niềm tin xã hội. Vì vậy, việc tuyên truyền tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ đối với nhóm đối tượng này nhằm hình thành phong cách làm việc tận tụy, liêm chính, trách nhiệm, lấy sự hài lòng của Nhân dân làm thước đo hiệu quả công vụ.

Thứ ba, đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ trong diện quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng. Việc giáo dục tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ cho lực lượng này ngay từ đầu sẽ góp phần hình thành nền tảng đạo đức vững chắc, giúp họ nhận thức đúng đắn về mối quan hệ giữa “đức” và “tài”, giữa trách nhiệm cá nhân và lợi ích chung, tránh nguy cơ lệch chuẩn trong quá trình phát triển và trưởng thành về chức vụ, quyền hạn.

### **3.2.2. Hoàn thiện chuẩn mực đạo đức công vụ gắn với xây dựng “văn hoá liêm chính” và “chính quyền số phục vụ”**

#### *Mục đích của giải pháp*

Giải pháp có mục đích là xây dựng và hoàn thiện hệ thống chuẩn mực đạo đức công vụ rõ ràng, thống nhất, phù hợp với yêu cầu phát triển chính quyền số và nền hành chính phục vụ, qua đó tạo nền tảng đạo đức – văn hóa vững chắc cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Hà Tĩnh trong thực thi công vụ. Giải pháp này hướng tới việc khắc phục những hạn chế trong trình độ chuyên môn và thái độ phục vụ nhân dân đã được phân tích ở Chương 2, đảm bảo xây dựng đội ngũ cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên”.

Giải pháp còn hướng tới chuyên hoá các chuẩn mực đạo đức từ yêu cầu mang tính định hướng sang các tiêu chí cụ thể có thể nhận diện, đánh giá trong môi trường chính quyền số. Về lâu dài, giải pháp nhằm hình thành phong cách làm việc

chuyên nghiệp, liêm chính, tận tụy, lấy hiệu quả phục vụ nhân dân làm thước đo, góp phần nâng cao chất lượng quản trị công, củng cố niềm tin xã hội và xây dựng hình ảnh chính quyền tỉnh Hà Tĩnh hiện đại, kỷ cương, thân thiện và vì Nhân dân phục vụ theo đúng tinh thần tư tưởng Hồ Chí Minh.

#### *Nội dung của giải pháp*

Khi đặt đạo đức công vụ theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong bối cảnh xây dựng văn hoá liêm chính và chính quyền số phục vụ, cần tập trung vào các phẩm chất cốt lõi với những biểu hiện phù hợp với môi trường hiện đại như sau:

*Liêm chính trung thực:* Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, liêm là không tham lam, không vụ lợi, không tư lợi, là gốc của người cán bộ. Trong văn hoá liêm chính và chính quyền số hiện nay, cần cụ thể thành các biểu hiện cụ thể.

Cán bộ công chức cần thực hiện công khai, minh bạch quy trình, thủ tục, thời hạn, lệ phí trên môi trường số.

Không lợi dụng quyền hạn, thông tin, dữ liệu số để trục lợi cá nhân.

Giải quyết công việc đúng quy định, đúng quy trình, không ‘xin-cho’, không can thiệp trái nguyên tắc.

Sẵn sàng giải trình trách nhiệm khi người dân, doanh nghiệp phản ánh, khiếu nại.

Như vậy, Liêm trong chính quyền số không chỉ là không tham nhũng, mà là không lách luật, không né tránh trách nhiệm.

#### *Trách nhiệm - tận tụy phục vụ nhân dân*

Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, cán bộ là công bộc của nhân dân, việc gì có lợi cho dân phải hết sức làm. Trong chính quyền số hiện nay, biểu hiện trách nhiệm của cán bộ Tỉnh Hà Tĩnh phải:

Chủ động hướng dẫn, hỗ trợ người dân sử dụng dịch vụ công trực tuyến, nhất là người yếu thế.

Không đùn đẩy trách nhiệm cho “hệ thống”, “phần mềm”, “quy trình”.

Theo dõi, xử lý hồ sơ đúng hạn, không để tồn đọng kéo dài trên môi trường số.

Lấy mức độ hài lòng của người dân, doanh nghiệp làm thước đo đạo đức công vụ.

Như vậy, trách nhiệm trong chính quyền số là đòi hỏi cán bộ tỉnh Hà Tĩnh phải có trách nhiệm đến cùng với kết quả phục vụ, không chỉ hoàn thành thao tác kỹ thuật.

#### *Công tâm, khách quan và chí công vô tư*

Theo Hồ Chí Minh, chí công vô tư là đặt lợi ích chung lên trên lợi ích cá nhân. Trong bối cảnh chuyển đổi số và quản trị hiện đại ở Tỉnh Hà Tĩnh hiện nay, biểu hiện của nó đòi hỏi cán bộ phải làm rõ các vấn đề sau đây:

Xử lý hồ sơ, thủ tục, không phân biệt đối tượng, không ưu ái người quen.

Đánh giá cán bộ, giải quyết công việc dựa trên dữ liệu, tiêu chí rõ ràng, không cảm tính.

Không lợi dụng vị trí công tác, quyền truy cập hệ thống để tạo lợi thế cho cá nhân, nhóm lợi ích.

Công tâm trong tiếp dân, giải quyết khiếu nại, phản ánh qua các kênh số.

Như vậy, chí công vô tư trong chính quyền số hiện nay phải được thể hiện ở việc “quyền lực đi cùng dữ liệu” nhưng không bị chi phối bởi quan hệ cá nhân.

#### *Kỷ luật, kỷ cương, tuân thủ pháp luật*

Theo Hồ Chí Minh, kỷ luật là sức mạnh của tổ chức, là điều kiện để giữ vững đạo đức. Trong giai đoạn hiện nay, khi vận dụng vào xây dựng đạo đức công vụ cho cán bộ tỉnh Hà Tĩnh, đòi hỏi phải biểu hiện ở những yêu cầu sau:

Tuân thủ nghiêm quy trình số hóa, xử lý hồ sơ trên hệ thống, không làm tắt, làm ngoài.

Chấp hành nghiêm quy định về bảo mật thông tin, dữ liệu công dân.

Không tùy tiện can thiệp, sửa đổi, trì hoãn hồ sơ trên hệ thống điện tử.

Tôn trọng cơ chế giám sát số của cấp trên và của Nhân dân.

Như vậy, kỷ luật trong chính quyền số là kỷ luật tự giác, được kiểm soát bằng công nghệ và trách nhiệm giải trình.

#### *Nêu gương và tự tu dưỡng thường xuyên*

Hồ Chí Minh thường nhấn mạnh: một tấm gương sáng có giá trị hơn một trăm bài diễn văn. Ngày nay, trong đạo đức công vụ tỉnh Hà Tĩnh phải thực hiện tốt các yêu cầu sau:

Người đứng đầu gương mẫu sử dụng dịch vụ công trực tuyến, hệ thống quản lý số.

Gương mẫu trong tiếp dân, giải quyết công việc minh bạch, đúng hạn.

Tự giác học tập, nâng cao năng lực số gắn với rèn luyện đạo đức.

Dám nhận trách nhiệm khi xảy ra sai sót trong quản lý, điều hành.

Rõ ràng, nêu gương trong chính quyền số là nêu gương cả về đạo đức và năng lực thực thi trên môi trường số.

Gắn tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ với xây dựng văn hoá liêm chính và chính quyền số đòi hỏi phải tập trung vào các phẩm chất cốt lõi như liêm chính, trách nhiệm phục vụ nhân dân, công tâm – chí công vô tư, kỷ luật – kỷ cương và nêu gương, tu dưỡng thường xuyên. Những phẩm chất này cần được cụ thể hóa bằng các hành vi đạo đức rõ ràng trong môi trường số, lấy minh bạch, trách nhiệm giải trình và sự hài lòng của người dân làm thước đo, qua đó bảo đảm đạo đức công vụ không chỉ được giáo dục mà còn được kiểm chứng trong thực tiễn quản trị hiện đại.

### **3.2.3. Thực hiện nghiêm túc quy định về nêu gương và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung**

#### *Mục đích của giải pháp*

Giải pháp nhằm phát huy vai trò nêu gương của cán bộ, nhất là người đứng đầu, tạo động lực và không gian an toàn cho cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Giải pháp này được đề ra nhằm giải quyết triệt để hạn chế trong tổ chức các phong trào rèn luyện các phẩm chất, nêu gương đã được chỉ ra ở Chương 2. Mục đích sâu xa của giải pháp nhằm kết hợp chặt chẽ giữa đạo đức công vụ và hiệu quả phục vụ nhân dân, xây dựng đội ngũ cán bộ tỉnh Hà Tĩnh vừa có phẩm chất đạo đức trong sáng, vừa có bản lĩnh đổi mới, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh, bền vững trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập hiện nay.

#### *Nội dung của giải pháp*

*Thứ nhất, xác lập và thực thi nghiêm túc trách nhiệm nêu gương về đạo đức công vụ của cán bộ, nhất là người đứng đầu.*

Thời gian tới, khi vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ vào nâng cao đạo đức công vụ tỉnh Hà Tĩnh hiện nay, đòi hỏi cần cụ thể hóa tư tưởng Hồ Chí Minh về “nêu gương” thành các chuẩn mực đạo đức công vụ rõ ràng, dễ nhận diện, dễ kiểm tra đối với từng chức danh, nhất là người đứng đầu. Trách nhiệm nêu gương không chỉ dừng lại ở yêu cầu chính trị – đạo đức chung chung, mà phải được xác lập như một tiêu chí bắt buộc trong thực thi công vụ, gắn với các biểu hiện cụ thể: nói đi đôi với làm; công tâm, liêm chính trong giải quyết công việc; thái độ tận tụy, tôn trọng Nhân dân; chấp hành nghiêm kỷ luật, kỷ cương hành chính.

Hơn nữa, phải gắn trách nhiệm nêu gương với đánh giá, sử dụng và bố trí cán bộ. Cần cụ thể hóa tư tưởng Hồ Chí Minh về “nêu gương” thành các chuẩn mực đạo đức công vụ rõ ràng, dễ nhận diện, dễ kiểm tra đối với từng chức danh, nhất là người đứng đầu. Trách nhiệm nêu gương không chỉ dừng lại ở yêu cầu chính trị – đạo đức chung chung, mà phải được xác lập như một tiêu chí bắt buộc trong thực thi công vụ, gắn với các biểu hiện cụ thể: nói đi đôi với làm; công tâm, liêm chính trong giải quyết công việc; thái độ tận tụy, tôn trọng Nhân dân; chấp hành nghiêm kỷ luật, kỷ cương hành chính.

Đi đôi với những biện pháp này, phải tăng cường kiểm tra, giám sát và trách nhiệm giải trình trong thực hiện nêu gương. Cần phát huy vai trò của các cơ quan kiểm tra, giám sát, của tổ chức Đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và Nhân dân trong việc theo dõi, giám sát việc nêu gương của cán bộ, nhất là người đứng đầu. Trách nhiệm nêu gương phải đi đôi với trách nhiệm giải trình công khai trước tập thể và Nhân dân về kết quả thực hiện nhiệm vụ, về phong cách, thái độ và đạo đức công vụ. Đây chính là cách hiện thực hóa tư tưởng Hồ Chí Minh coi đạo đức là “gốc” của người cán bộ và phải được kiểm chứng bằng hành động thực tiễn.

Bên cạnh các quy định và cơ chế kiểm soát, cần chú trọng xây dựng môi trường công vụ lành mạnh, trong đó việc nêu gương của người đứng đầu trở thành động lực lan tỏa các giá trị đạo đức công vụ tích cực. Thông qua biểu dương, nhân rộng các điển hình nêu gương, kịp thời uốn nắn các biểu hiện lệch chuẩn, từng bước

hình thành văn hóa nêu gương trong đội ngũ cán bộ tỉnh Hà Tĩnh, đúng với tinh thần Hồ Chí Minh: lấy “tám gương sống” để giáo dục và thuyết phục.

*Thứ hai, gắn thực hiện nêu gương đạo đức công vụ với kỷ luật, kỷ cương và cơ chế kiểm tra, giám sát chặt chẽ*

Hà Tĩnh cần cụ thể hoá trách nhiệm nêu gương thành tiêu chuẩn kỷ luật trong thực thi công vụ. Cần xác định rõ: nêu gương đạo đức công vụ không chỉ là yêu cầu tự giác về phẩm chất cá nhân mà còn là chuẩn mực bắt buộc trong chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính. Trên cơ sở tư tưởng Hồ Chí Minh về “nói đi đôi với làm”, trách nhiệm nêu gương của cán bộ, nhất là người đứng đầu, phải được cụ thể hóa thành các tiêu chí có thể kiểm tra, đánh giá, coi việc không nêu gương hoặc nêu gương hình thức là biểu hiện vi phạm kỷ luật công vụ.

Cần phát huy vai trò của các cơ quan kiểm tra, thanh tra, giám sát trong việc theo dõi việc thực hiện nêu gương của cán bộ, nhất là ở các vị trí có quyền lực, dễ phát sinh tiêu cực. Việc kiểm tra, giám sát không chỉ tập trung vào sai phạm cụ thể mà phải hướng vào việc chấp hành chuẩn mực đạo đức công vụ, tinh thần trách nhiệm, thái độ phục vụ Nhân dân. Đây là cách hiện thực hóa quan điểm Hồ Chí Minh coi đạo đức là “gốc” và quyền lực phải được kiểm soát chặt chẽ.

Gắn nêu gương với kỷ luật, kỷ cương đòi hỏi cán bộ, nhất là người đứng đầu, phải thực hiện nghiêm trách nhiệm giải trình trước tổ chức, cơ quan và Nhân dân về kết quả thực thi công vụ và việc tu dưỡng đạo đức cá nhân. Thông qua công khai quy trình, tiến độ, kết quả giải quyết công việc, tạo điều kiện để xã hội tham gia giám sát, qua đó tăng sức ép tự rèn luyện, giữ gìn đạo đức công vụ một cách thực chất.

Bên cạnh xử lý nghiêm các vi phạm, cần chú trọng xây dựng môi trường công vụ kỷ cương, liêm chính, trong đó việc nêu gương của người đứng đầu trở thành chuẩn mực lan tỏa trong tập thể. Kịp thời biểu dương, nhân rộng các điển hình nêu gương tốt về đạo đức công vụ sẽ góp phần tạo động lực tự giác, củng cố văn hóa kỷ luật, kỷ cương, đúng với tư tưởng Hồ Chí Minh: lấy nêu gương để giáo dục, lấy kỷ luật để bảo đảm hiệu lực.

*Thứ ba, bảo vệ khuyến khích và nhân rộng đội ngũ cán bộ năng động, sáng tạo trên cơ sở lấy hiệu quả phục vụ nhân dân làm thước đo*

Quan triết tư tưởng Hồ Chí Minh coi nhân dân là trung tâm, là mục tiêu và động lực của mọi hoạt động công vụ, việc bảo vệ và khuyến khích cán bộ năng động, sáng tạo cần được đặt trên nền tảng hiệu quả thực chất trong phục vụ Nhân dân. Cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung phải được bảo vệ bằng cơ chế rõ ràng, minh bạch, gắn quyền hạn với trách nhiệm, tránh tâm lý e dè, né tránh trong thực thi công vụ.

Trên cơ sở đó, tỉnh cần xây dựng tiêu chí đánh giá cán bộ dựa vào kết quả công việc, mức độ hài lòng của người dân và doanh nghiệp, coi đây là thước đo quan trọng để phát hiện, bồi dưỡng và nhân rộng những mô hình, cách làm sáng tạo, hiệu quả. Việc kịp thời biểu dương, ghi nhận và lan tỏa các điển hình tiên tiến không chỉ góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ có tinh thần đổi mới, trách nhiệm, mà còn tạo động lực thúc đẩy xây dựng nền công vụ liêm chính, phục vụ, đúng với tinh thần “lấy dân làm gốc” trong tư tưởng Hồ Chí Minh.

#### **3.2.4. Ứng dụng công nghệ vào việc kiểm soát quyền lực và giám sát của nhân dân, của tổ chức chính trị xã hội**

##### *Mục đích của giải pháp*

Ứng dụng công nghệ vào việc kiểm soát quyền lực và tăng cường giám sát của Nhân dân, của các tổ chức chính trị – xã hội nhằm nâng cao tính công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình trong hoạt động công vụ. Giải pháp này hướng tới giải quyết dứt điểm mâu thuẫn giữa yêu cầu quản lý hiện đại và hạn chế trong công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá đã được nêu ở Chương 2, qua đó phòng ngừa, ngăn chặn nguy cơ lạm quyền, tha hóa quyền lực, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ tỉnh Hà Tĩnh liêm chính, kỷ cương, tận tụy phục vụ Nhân dân theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Giải pháp này hướng tới việc phát huy quyền làm chủ của Nhân dân trong giám sát cán bộ, công chức thông qua các nền tảng số; đồng thời nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, bảo đảm quyền lực được thực thi đúng mục đích, đúng thẩm quyền và vì lợi ích chung.

### *Nội dung của giải pháp*

*Thứ nhất, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số nhằm tăng cường công khai, minh bạch trong hoạt động công vụ*

Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, quyền lực nếu không được kiểm soát chặt chẽ sẽ dễ dẫn đến lạm quyền, quan liêu, tham nhũng; vì vậy, công khai, minh bạch là điều kiện quan trọng để Nhân dân giám sát cán bộ. Trong bối cảnh quản lý nhà nước hiện nay, việc ứng dụng công nghệ số giúp “chuẩn hóa” và “làm lộ rõ” toàn bộ quy trình thực thi công vụ, qua đó thu hẹp không gian cho các hành vi tùy tiện, cảm tính hoặc vụ lợi cá nhân – những biểu hiện trái với đạo đức công vụ.

Ứng dụng công nghệ nhằm đáp ứng yêu cầu xây dựng nền công vụ liêm chính, phục vụ trong điều kiện chuyển đổi số. Công khai, minh bạch không chỉ là yêu cầu đạo đức mà còn là tiêu chí đánh giá hiệu quả quản trị hiện đại. Việc đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số giúp chuyển từ mô hình quản lý dựa nhiều vào con người sang quản lý dựa trên dữ liệu và quy trình, qua đó nâng cao tính trách nhiệm giải trình của cán bộ, công chức. Đây cũng là biểu hiện cụ thể của nguyên tắc “nói đi đôi với làm”, “lấy hiệu quả phục vụ Nhân dân làm thước đo” trong tư tưởng Hồ Chí Minh.

Hà Tĩnh hiện đang có ứng dụng “Hà Tĩnh số”. Tuy nhiên, để ứng dụng này được hiệu quả hơn, thì cần thực hiện các biện pháp như:

Cần rà soát, chuẩn hóa lại các chức năng của “Hà Tĩnh số”, bảo đảm giao diện thân thiện, dễ sử dụng; tránh tình trạng hình thức, chông chéo với các hệ thống khác. Đồng thời, tăng cường tập huấn, hướng dẫn cho cán bộ và người dân, nhất là ở cơ sở, để nền tảng số thực sự trở thành công cụ hỗ trợ thực thi công vụ và giám sát đạo đức công vụ.

Trên cơ sở “Hà Tĩnh số”, cần bổ sung các công cụ cho phép người dân, doanh nghiệp đánh giá mức độ hài lòng, thái độ phục vụ, tinh thần trách nhiệm của cán bộ trong từng khâu giải quyết công việc. Kết quả đánh giá cần được sử dụng như một kênh thông tin quan trọng trong công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức hằng năm.

*Thứ hai, thiết lập các kênh giám sát số của nhân dân và tổ chức chính trị xã hội đối với đội ngũ cán bộ, công chức*

Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị – xã hội (Công đoàn, Đoàn Thanh niên, Hội Phụ nữ, Hội Cựu chiến binh...) cần chủ động phối hợp với chính quyền trong việc hướng dẫn đoàn viên, hội viên sử dụng các kênh giám sát số; tổng hợp phản ánh, kiến nghị liên quan đến đạo đức công vụ, thái độ phục vụ của cán bộ, công chức để chuyển đến cơ quan có thẩm quyền.

Các tổ chức chính trị – xã hội không chỉ dừng lại ở việc tiếp nhận ý kiến mà cần theo dõi, giám sát quá trình xử lý phản ánh trên hệ thống số; kịp thời kiến nghị đối với những trường hợp chậm xử lý, xử lý hình thức hoặc thiếu nghiêm túc. Đây là biểu hiện cụ thể của việc phát huy vai trò giám sát xã hội theo tinh thần “dân biết, dân bàn, dân kiểm tra” của Hồ Chí Minh.

Thông tin giám sát do các tổ chức chính trị – xã hội tổng hợp cần được sử dụng như một kênh dữ liệu quan trọng trong đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý và người đứng đầu. Qua đó, góp phần đưa nguyên tắc nêu gương, tu dưỡng đạo đức công vụ vào đánh giá thực chất, tránh hình thức.

Các tổ chức chính trị – xã hội cần tuyên truyền để Nhân dân thực hiện giám sát với tinh thần xây dựng, khách quan, đúng pháp luật; đồng thời đấu tranh với các hành vi lợi dụng giám sát để xuyên tạc, gây mất đoàn kết nội bộ. Điều này bảo đảm giám sát số vừa phát huy dân chủ, vừa giữ vững kỷ cương, kỷ luật.

*Thứ ba, ứng dụng công nghệ trong kiểm soát nội bộ gắn với trách nhiệm giải trình của cán bộ, nhất là người đứng đầu*

Cần đẩy mạnh ứng dụng các hệ thống quản lý công việc điện tử, hồ sơ công vụ số và phần mềm theo dõi tiến độ xử lý nhiệm vụ, bảo đảm mỗi quyết định, mỗi khâu giải quyết công việc đều được ghi nhận đầy đủ về thời gian, người thực hiện và kết quả đầu ra. Việc số hóa quy trình giúp xác định rõ trách nhiệm cá nhân, đặc biệt là trách nhiệm của người đứng đầu trong chỉ đạo, điều hành và kiểm soát công việc, qua đó hạn chế tình trạng né tránh, đùn đẩy trách nhiệm.

Trên cơ sở dữ liệu công vụ được số hóa, cần xây dựng các công cụ yêu cầu giải trình tự động đối với những trường hợp chậm tiến độ, chất lượng xử lý thấp

hoặc có phản ánh, kiến nghị của người dân, doanh nghiệp. Người đứng đầu cơ quan, đơn vị phải thực hiện giải trình trên môi trường số, coi đây là một tiêu chí bắt buộc trong đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ và đạo đức công vụ, đúng với tinh thần Hồ Chí Minh coi trách nhiệm trước Nhân dân là thước đo phẩm chất của người cán bộ.

Cần liên thông dữ liệu giữa hệ thống kiểm soát nội bộ số với các cơ quan kiểm tra, thanh tra, tổ chức cán bộ để phục vụ việc đánh giá, xếp loại cán bộ một cách khách quan, minh bạch. Kết quả kiểm soát trên nền tảng số phải trở thành căn cứ quan trọng trong việc xem xét khen thưởng, kỷ luật, quy hoạch, bổ nhiệm và luân chuyển cán bộ, nhất là đối với người đứng đầu.

### **3.2.5. Hoàn thiện cơ chế, cải thiện chính sách đãi ngộ, tạo động lực cho cán bộ yên tâm công tác và cống hiến**

#### *Mục đích của giải pháp*

Giải pháp này nhằm tạo điều kiện về thể chế và chính sách bảo đảm để việc rèn luyện và thực hành đạo đức công vụ theo tư tưởng Hồ Chí Minh được triển khai thực chất, bền vững, khắc phục tình trạng “nói nhiều làm ít” hoặc rèn luyện mang tính hình thức. Thông qua việc hoàn thiện cơ chế đánh giá, sử dụng, đãi ngộ và bảo vệ cán bộ, giải pháp hướng tới ổn định tâm lý công tác, giúp cán bộ, công chức yên tâm cống hiến, tập trung nâng cao trách nhiệm, tận tụy phục vụ nhân dân.

Đồng thời, giải pháp nhằm kết hợp hài hoà giữa kỷ cương, kỷ luật công vụ với chính sách khuyến khích, động viên bảo đảm công bằng, minh bạch trong đánh giá và đãi ngộ, qua đó khơi dậy động lực nội sinh, tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Trên cơ sở đó, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ tỉnh Hà Tĩnh có phẩm chất đạo đức trong sáng, năng lực thực thi công vụ tốt và uy tín trước nhân dân, phù hợp với yêu cầu phát triển và hội nhập trong giai đoạn mới.

#### *Nội dung của giải pháp*

##### *Thứ nhất, hoàn thiện cơ chế đánh giá cán bộ*

Đánh giá cán bộ là khâu then chốt trong công tác cán bộ, có ý nghĩa quyết định đến việc bố trí, sử dụng, đào tạo, khen thưởng, kỷ luật và động lực phấn đấu

của đội ngũ cán bộ, công chức. Thực tiễn cho thấy, nếu cơ chế đánh giá còn mang tính hình thức, nặng về hồ sơ, bằng cấp hoặc cảm tính, sẽ khó phản ánh đúng mức độ rèn luyện đạo đức công vụ và hiệu quả thực thi nhiệm vụ; thậm chí có thể làm triệt tiêu động lực tu dưỡng đạo đức, tạo tâm lý “an phận”, “bình quân”. Điều này không phù hợp với tư tưởng Hồ Chí Minh, khi Hồ Chí Minh nhấn mạnh việc “xem xét cán bộ phải xem xét cả đức và tài, trong đó đức là gốc”. Vì vậy, hoàn thiện cơ chế đánh giá cán bộ là yêu cầu tất yếu nhằm gắn rèn luyện đạo đức công vụ với kết quả thực tiễn, lấy hiệu quả phục vụ nhân dân làm thước đo.

Để hoàn thiện cơ chế đánh giá, cần chú ý:

Đổi mới tiêu chí đánh giá: trong đó coi trọng các biểu hiện cụ thể của cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; tinh thần trách nhiệm, thái độ phục vụ nhân dân, ý thức chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính.

Tăng cường đánh giá dựa trên đầu ra gắn với mức độ hài lòng của người dân, doanh nghiệp, nhất là ở các vị trí trực tiếp giải quyết thủ tục hành chính; từng bước khắc phục cách đánh giá chủ yếu dựa vào nhận xét nội bộ.

Kết hợp đánh giá thường xuyên với đánh giá đột xuất, gắn trách nhiệm của người đứng đầu trong nhận xét, đánh giá cán bộ; đồng thời mở rộng kênh phản hồi của nhân dân và các tổ chức chính trị xã hội để đảm bảo khách quan, minh bạch.

Ứng dụng công nghệ số trong quản lý, theo dõi và đánh giá cán bộ, từng bước hình thành hệ thống đánh giá dựa trên dữ liệu, qua đó góp phần nâng cao kỷ cương, kỷ luật công vụ và thúc đẩy cán bộ tự giác rèn luyện đạo đức theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

*Thứ hai, cải thiện chính sách đãi ngộ cho cán bộ an tâm công tác*

Chính sách đãi ngộ là một trong những yếu tố quan trọng tác động trực tiếp đến động lực làm việc, mức độ gắn bó và ý thức tu dưỡng đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức. Thực tiễn cho thấy, trong bối cảnh yêu cầu công vụ ngày càng cao, áp lực công việc lớn, nhất là ở cấp cơ sở và các lĩnh vực trực tiếp phục vụ nhân dân, nếu chế độ tiền lương, phụ cấp và điều kiện làm việc chưa tương xứng sẽ dễ dẫn đến tâm lý thiếu yên tâm công tác, ảnh hưởng đến hiệu quả thực thi nhiệm vụ và việc rèn luyện các phẩm chất đạo đức công vụ. Điều này hoàn toàn phù hợp

với quan điểm duy vật lịch sử của C. Mác: “Người ta phải có khả năng sống đã rồi mới có thể “làm lịch sử”. Nhưng muốn sống được thì trước hết cần phải có thức ăn, thức uống, nhà ở, quần áo và một vài thứ khác nữa” [45, tr.43]. Quan điểm của Hồ Chí Minh luôn nhấn mạnh việc chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho cán bộ như một điều kiện quan trọng để cán bộ “toàn tâm, toàn ý phục vụ nhân dân”. Do đó, cải thiện chính sách đãi ngộ là yêu cầu khách quan nhằm tạo nền tảng vật chất – tinh thần vững chắc cho cán bộ yên tâm công tác, giữ gìn liêm chính và phát huy tinh thần trách nhiệm.

Để cải thiện được chính sách cán bộ cần:

Trước hết, thực hiện đầy đủ, kịp thời các chính sách tiền lương, phụ cấp, bảo đảm thu nhập của cán bộ tương xứng với vị trí việc làm, mức độ trách nhiệm và khối lượng công việc; đặc biệt quan tâm đến cán bộ cấp cơ sở, cán bộ làm việc trong môi trường áp lực cao hoặc địa bàn khó khăn.

Phải gắn chính sách đãi ngộ với kết quả thực thi công vụ và mức độ rèn luyện đạo đức, tạo sự phân hóa hợp lý giữa những cán bộ tận tụy, liêm chính, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ với những trường hợp vi phạm kỷ luật, kỷ cương.

Cải thiện điều kiện làm việc, môi trường công vụ theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại, nhân văn; chú trọng đầu tư cơ sở vật chất, hạ tầng số, giảm áp lực hành chính không cần thiết để cán bộ tập trung thực hiện nhiệm vụ phục vụ nhân dân.

Kết hợp hài hòa giữa đãi ngộ vật chất và đãi ngộ tinh thần thông qua khen thưởng kịp thời, tôn vinh gương cán bộ tiêu biểu, tạo cơ hội học tập, bồi dưỡng, thăng tiến công bằng; qua đó khuyến khích cán bộ không ngừng rèn luyện, phấn đấu trở thành những người “vừa hồng, vừa chuyên” theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

### **Tiểu kết Chương 3**

Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ vào nâng cao đạo đức công vụ cho cán bộ công chức tỉnh Hà Tĩnh hiện nay đòi hỏi thời gian tới, tỉnh Hà Tĩnh cần tiếp tục kiên định lấy tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ làm nền tảng tư tưởng, kim chỉ nam cho quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ của tỉnh; kết hợp chặt chẽ giữa rèn luyện đạo đức công vụ với xây dựng cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên” đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập của tỉnh trong bối cảnh mới; gắn nâng cao đạo đức công vụ với trách nhiệm nêu gương, tu dưỡng thường xuyên và cơ chế kiểm tra, giám sát chặt chẽ, lấy hiệu quả phục vụ nhân dân làm thước đo.

Để nâng cao đạo đức công vụ cho cán bộ tỉnh Hà Tĩnh theo tư tưởng Hồ Chí Minh, thời gian tới Tỉnh cần thực hiện tốt các giải pháp sau đây: nâng cao nhận thức của cán bộ công chức tỉnh Hà Tĩnh tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ; hoàn thiện chuẩn mực đạo đức công vụ gắn với xây dựng “văn hoá liêm chính” và “chính quyền số phục vụ”; thực hiện nghiêm túc quy định về nêu gương và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo; ứng dụng công nghệ vào việc kiểm soát quyền lực và giám sát của nhân dân, của tổ chức chính trị xã hội; hoàn thiện cơ chế, cải thiện chính sách đãi ngộ, tạo động lực cho cán bộ yên tâm công tác.

## KẾT LUẬN

Nghiên cứu đề tài “*Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ vào nâng cao đạo đức công vụ cho cán bộ công chức tỉnh Hà Tĩnh*” đề tài đã đạt được những kết quả sau:

1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ là một bộ phận quan trọng trong tư tưởng cách mạng của Hồ Chí Minh, đã được giới khoa học quan tâm nghiên cứu. Tuy nhiên, thực tế cho thấy còn nhiều “khoảng trống” trong nghiên cứu vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ trong việc nâng cao đạo đức công vụ cho cán bộ công chức tỉnh Hà Tĩnh trong giai đoạn 2020 – 2025. Đặc biệt cho đến nay chưa có công trình nào được công bố nghiên cứu hệ thống chuyên sâu dưới góc độ Triết học, đặt ra yêu cầu cần làm rõ nội dung, giá trị tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ và vận dụng tư tưởng ấy vào nâng cao đạo đức công vụ cho cán bộ Tỉnh Hà Tĩnh hiện nay.

2. Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ là hệ thống các quan điểm về vai trò, vị trí của đạo đức công vụ đối với cán bộ; hệ thống các phẩm chất Trung với nước, hiếu với dân; Cần, kiệm, liêm chính, chí công vô tư; các quan điểm nguyên tắc rèn luyện đạo đức công vụ. Đây là những nội dung cốt lõi trong tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ. Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ có giá trị làm nền tảng lý luận chỉ đạo thực tiễn việc rèn luyện đạo đức của cán bộ Việt Nam nói chung, tỉnh Hà Tĩnh nói chung và cho đến nay, những tư tưởng này của Hồ Chí Minh vẫn còn nguyên giá trị.

3. Thực trạng việc rèn luyện đạo đức công vụ của cán bộ Tỉnh Hà Tĩnh đến nay đã đạt được nhiều kết quả tích cực: Chỉ số phục vụ người dân và doanh nghiệp tăng lên. Nhận thức của đội ngũ cán bộ, công chức về vai trò nền tảng của đạo đức công vụ và yêu cầu “vừa hồng, vừa chuyên” đã có sự chuyển biến rõ rệt, đi vào chiều sâu. Việc rèn luyện các phẩm chất đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ tỉnh Hà Tĩnh đạt được một số kết quả tích cực.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, việc nâng cao đạo đức công vụ cho cán bộ tỉnh Hà Tĩnh vẫn còn nhiều hạn chế như hạn chế về nhận thức, hoạt

động tổ chức rèn luyện các phẩm chất, kiểm tra đánh giá. Từ đó trong nâng cao đạo đức công vụ cho cán bộ tỉnh Hà Tĩnh thời gian tới đặt ra nhiều vấn đề như: vấn đề tiếp tục nâng cao nhận thức một cách thực chất vai trò nền tảng đạo đức công vụ theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong bối cảnh mới; vấn đề kết hợp chặt chẽ giữa rèn luyện đạo đức với yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên” trong bối cảnh mới; vấn đề đổi mới tổ chức các phong trào, hình thức rèn luyện đạo đức công vụ trong cách mạng công nghệ và hội nhập quốc tế; vấn đề đánh giá cán bộ gắn với cơ chế kiểm tra, giám sát việc tu dưỡng đạo đức công vụ của cán bộ.

4. Phương hướng thời gian tới khi vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ tại tỉnh Hà Tĩnh đòi hỏi cần tiếp tục kiên định lấy tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ làm nền tảng tư tưởng, kim chỉ nam cho quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ của tỉnh; kết hợp chặt chẽ giữa rèn luyện đạo đức công vụ với xây dựng cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên” đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập của tỉnh trong bối cảnh mới; gắn nâng cao đạo đức công vụ với trách nhiệm nêu gương, tu dưỡng thường xuyên và cơ chế kiểm tra, giám sát chặt chẽ, lấy hiệu quả phục vụ nhân dân làm thước đo.

5. Để nâng cao đạo đức công vụ cho cán bộ tỉnh Hà Tĩnh theo tư tưởng Hồ Chí Minh, thời gian tới Tỉnh cần thực hiện tốt các giải pháp sau đây: nâng cao nhận thức của cán bộ công chức tỉnh Hà Tĩnh tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ; hoàn thiện chuẩn mực đạo đức công vụ gắn với xây dựng “văn hoá liêm chính” và “chính quyền số phục vụ”; thực hiện nghiêm túc quy định về nêu gương và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo; ứng dụng công nghệ vào việc kiểm soát quyền lực và giám sát của nhân dân, của tổ chức chính trị xã hội; hoàn thiện cơ chế, cải thiện chính sách đãi ngộ, tạo động lực cho cán bộ yên tâm công tác.

Đề tài gợi mở cho các nghiên cứu tiếp theo đặc biệt nghiên cứu vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ trong chính quyền số, xã hội số../.

## **DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Phạm Ngọc Anh (2023), Đạo đức cách mạng trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, *Tạp chí Lý luận chính trị*, (số 5), tr. 15-20.
2. Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Hà Tĩnh (2021), *Nghị quyết số 05-NQ/TU ngày 22/10/2021 về tập trung lãnh đạo, chỉ đạo chuyển đổi số tỉnh Hà Tĩnh giai đoạn 2021-2025*, Hà Tĩnh.
3. Ban Chấp hành Trung ương (2012), *Nghị quyết số 12-NQ/TW về “Một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay*, Hà Nội.
4. Ban Chấp hành Trung ương (2016), *Chỉ thị số 05-CT/TW về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh*, Hà Nội.
5. Ban Chấp hành Trung ương (2016), *Nghị quyết số 04/NQ-TW ngày 30/10/2016 về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hoá” trong nội bộ*, Hà Nội.
6. Ban Chấp hành Trung ương (2018), *Quy định số 08-QĐi/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.
7. Ban Chấp hành Trung ương (2021), *Kết luận số 01-KL/TW về tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW của Bộ Chính trị “Về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh”*, Hà Nội.
8. Ban Chấp hành Trung ương (2021), *Kết luận số 14-KL/TW về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung*, Hà Nội.
9. Ban Chấp hành Trung ương (2021), *Kết luận số 21-KL/TW 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”*, Hà Nội.
10. Ban Chấp hành Trung ương (2021), *Quy định số 37-QĐ/TW về những điều đảng viên không được làm*, Hà Nội.

11. Ban Chấp hành Trung ương (2022), *Nghị quyết số 21-NQ/TW ngày 16/6/2022 về tăng cường củng cố, xây dựng tổ chức cơ sở đảng và nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên trong giai đoạn mới*, Hà Nội.
12. Ban Chấp hành Trung ương (2022), *Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 17/11/2022 về tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng đối với hệ thống chính trị trong giai đoạn mới*, Hà Nội.
13. Ban Chấp hành Trung ương (2024), *Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia*, Hà Nội.
14. Ban Chấp hành trung ương (2024), *Quy định số 144-QĐ/TW ngày 09/05/2024 về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới*, Hà Nội.
15. Ban Chấp hành Trung ương (2025), *Dự thảo Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng*, Hà Nội.
16. Ban Chấp hành Trung ương (2025), *Dự thảo Báo cáo tổng kết một số vấn đề lý luận và thực tiễn về công cuộc đổi mới theo định hướng xã hội chủ nghĩa trong 40 năm qua ở Việt Nam*, Hà Nội.
17. Ban Chấp hành Trung ương (2025), *Kế hoạch số 47-KH/BCĐ ngày 14/4/2025 về thực hiện sắp xếp, sáp nhập đơn vị hành chính cấp tỉnh, cấp xã và tổ chức hệ thống chính quyền địa phương 02 cấp*, Hà Nội.
18. Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy Hà Tĩnh (2025), *Báo cáo số 575-BC/TU ngày 12/6/2025 về Tổng kết 10 năm thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW của Bộ Chính trị về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh*, Hà Tĩnh.
19. Hoàng Chí Bảo (2022), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
20. Lương Thanh Cường (2008), *Hoàn thiện chế định pháp luật về công vụ, công chức ở Việt Nam hiện nay*, Luận án Tiến sĩ.
21. Triệu Văn Cường (2023), *Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng nền công vụ liêm chính, chuyên nghiệp, phục vụ nhân dân vào cải cách chế độ công vụ*

*hiện nay*, Tạp chí Cộng Sản, <https://tapchicongsan.org.vn/web/guest/chinh-tri-xay-dung-dang/-/2018/827045/van-dung-tu-tuong-ho-chi-minh-ve-xay-dung-nen-cong-vu-liem-chinh%2C-chuyen-nghiep%2C-phuc-vu-nhan-dan-vao-cai-cach-che-do-cong-vu-hien-nay.aspx>

22. Đảng bộ tỉnh Hà Tĩnh (2020), *Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Hà Tĩnh lần thứ XIX, nhiệm kỳ 2020 - 2025*, Hà Tĩnh.
23. Đảng bộ tỉnh Hà Tĩnh (2020), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Hà Tĩnh lần thứ XIX*, Hà Tĩnh.
24. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Chỉ thị số 06 CT/TW (2006) về tổ chức cuộc vận động học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh*, Hà Nội.
25. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Nghị quyết Đại hội đại biểu Toàn quốc lần thứ XIII*, Hà Nội.
26. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Tập I, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
27. Phạm Thị Anh Đào (2024), *Đạo đức công vụ trong công tác phòng, chống tham nhũng ở Việt Nam hiện nay*, Tạp chí Khoa học kiểm sát (3/2024).
28. Phạm Văn Đồng (2020), *Học Chủ tịch Hồ Chí Minh - chúng ta học gì*, Nxb Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.
29. Tô Tử Hạ, Trần Anh Tuấn, Nguyễn Thị Kim Thảo (2002), *Đạo đức trong nền công vụ*, Nxb Lao động Xã hội, Hà Nội.
30. Nguyễn Thị Hồng Hải (2013), *Quản lý thực thi công vụ theo định hướng kết quả*, Nxb Lao động, Hà Nội.
31. Nguyễn Duy Hạnh (2015), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công chức*, Tạp chí quản lý nhà nước (232), tr. 3-8.
32. Hứa Thị Kiều Hoa (2015), *Giáo dục đạo đức công vụ cho học viên trường chính trị tỉnh khu vực miền núi phía Bắc*, Luận án Tiến sỹ, Đại học Thái Nguyên.
33. Trương Quỳnh Hoa (2014), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công chức và phẩm chất của người lãnh đạo*, Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam, số 8(81)-2014, tr. 12-17.

34. Bùi Kim Hồng (2009), *Chủ tịch Hồ Chí Minh với công tác tổ chức, cán bộ*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
35. Nguyễn Thị Lệ Hương (2020), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ*”, *Tạp chí Nhịp cầu tri thức*, <http://www.nxbctqg.org.vn/tu-tuong-ho-chi-minh-ve-dao-duc-cong-vu.html>.
36. Nguyễn Thế Kiệt (chủ biên) (2001), *Ảnh hưởng của đạo đức phong kiến trong cán bộ lãnh đạo quản lý của Việt Nam hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
37. V.I. Lênin (2005), *Toàn tập*, Tập 6, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
38. V.I. Lênin (2005), *Toàn tập*, Tập 18, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
39. V.I. Lênin (2005), *Toàn tập*, Tập 29, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
40. V.I. Lênin (2005), *Toàn tập*, Tập 41, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
41. V.I. Lênin (2005), *Toàn tập*, Tập 42, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
42. V.I. Lênin (2005), *Toàn tập*, Tập 45, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
43. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, Tập 1, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
44. C.Mác và Ph.Ăngghen (2000), *Toàn tập*, Tập 2, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
45. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, Tập 3, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
46. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, Tập 13, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
47. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, Tập 19, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
48. C.Mác và Ph.Ăngghen (1994), *Toàn tập*, Tập 20, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
49. C.Mác và Ph.Ăngghen (1994), *Toàn tập*, Tập 39, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
50. Tô Trọng Mạnh - Lý Thị Huệ (2025), *Cơ sở khoa học xác định biên chế công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước*, Nxb Lý luận Chính trị, Hà Nội.
51. Hồ Chí Minh (1950), *Sắc lệnh số 76/SL ngày 20/5/1950 ban hành Quy chế công chức Việt Nam*, Hà Nội.
52. Hồ Chí Minh - *Toàn tập* (2011), Tập 1, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
53. Hồ Chí Minh - *Toàn tập* (2011), Tập 4, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
54. Hồ Chí Minh - *Toàn tập* (2011), Tập 5, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
55. Hồ Chí Minh - *Toàn tập* (2011), Tập 6, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
56. Hồ Chí Minh - *Toàn tập* (2011), Tập 7, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
57. Hồ Chí Minh - *Toàn tập* (2011), Tập 9, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

58. Hồ Chí Minh - *Toàn tập* (2011), Tập 10, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
59. Hồ Chí Minh - *Toàn tập* (2011), Tập 11, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
60. Hồ Chí Minh - *Toàn tập* (2011), Tập 12, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
61. Hồ Chí Minh - *Toàn tập* (2011), Tập 13, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
62. Hồ Chí Minh - *Toàn tập* (2011), Tập 14, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
63. Hồ Chí Minh - *Toàn tập* (2011), Tập 15, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
64. Trần Nghị (2017), *Trách nhiệm của công chức trong thực thi công vụ đáp ứng yêu cầu cải cách nền hành chính nhà nước*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
65. Lê Hữu Nghĩa (2001), *Một số vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện người dân tộc ở Tây Nguyên*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
66. Hoàng Phê (2003), *Từ điển tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng.
67. Bùi Đình Phong (2015), *Thực hành đạo đức công vụ theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, Tạp chí Tổ chức nhà nước và lao động, <https://tcnld.vn/news/detail/19358/Thuc-hanh-dao-duc-cong-vu-theo-tu-tuong-Ho-Chi-Minh.html>.
68. Bùi Đình Phong (2021), *Hồ Chí Minh - Hành trình, tư tưởng và sự nghiệp*, Nxb Tổng hợp TP. Hồ Chí Minh.
69. Trần Văn Phòng (2024), Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong phòng, chống suy thoái đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên hiện nay, *Tạp chí Cộng sản*, (số 10), tr. 22-28.
70. Thang Văn Phúc (2020), Đạo đức công vụ - Yêu cầu cấp thiết đối với cán bộ, công chức thời kỳ phát triển mới, *Tạp chí Cộng sản*, số ngày 19-05-2020.
71. Trần Thị Phương (2025), *Xây dựng văn hóa công vụ cho cán bộ, công chức cấp cơ sở vùng Bắc Trung Bộ*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
72. Nguyễn Đăng Quê (2024), *Kiểm soát quyền lực nhà nước ở Việt Nam hiện nay - Những vấn đề lý luận và thực tiễn*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
73. Quốc hội (2025), *Luật Cán bộ, công chức số 80/2025/QH15*, Hà Nội.
74. Quốc Hội (2025), *Luật Tổ chức chính quyền địa phương số 65/2025/QH15*, Hà Nội.

75. Nguyễn Thị Thanh Sam (2024), *Một số vấn đề về xây dựng đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay*, Tạp chí nghiên cứu khoa học và phát triển, Trường Đại học Thành Đô (03).
76. Nguyễn Minh Sản (2009), *Pháp luật về cán bộ, công chức chính quyền cấp xã ở Việt Nam hiện nay - Những vấn đề lý luận và thực tiễn*, Nxb Chính trị - Hành chính, Hà Nội.
77. Sở Nội vụ tỉnh Hà Tĩnh (2021), *Báo cáo số 290/BC-SNV về kết quả công tác năm 2021 và phương hướng, nhiệm vụ công tác năm 2022 ngành Nội vụ*, Hà Tĩnh.
78. Sở Nội vụ tỉnh Hà Tĩnh (2025), *Báo cáo số 184/BC-SNV về kết quả công tác năm 2025 và phương hướng, nhiệm vụ công tác năm 2026 ngành Nội vụ Hà Tĩnh*, Hà Tĩnh.
79. Nguyễn Đăng Thành - Chủ biên (2012), *Đạo đức công vụ*, Nxb Lao động, Hà Nội.
80. Thống kê tỉnh Hà Tĩnh (2025), *Báo cáo số 166/BC-TKT về Tình hình kinh tế - xã hội quý IV và cả năm 2025 - Tỉnh Hà Tĩnh*, Hà Tĩnh.
81. Tỉnh ủy Hà Tĩnh (2019), *Quy định số 890-QĐ/TU ngày 5/3/2019 về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, trước hết là Ủy viên BTV Tỉnh ủy, Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh và người đứng đầu cấp ủy, chính quyền các cấp*, Hà Tĩnh.
82. Tỉnh ủy Hà Tĩnh (2020), *Báo cáo chính trị trình Đại hội XIX*, Hà Tĩnh.
83. Tỉnh ủy Hà Tĩnh (2020), *Nghị quyết số 01-NQ/ĐH Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Hà Tĩnh lần thứ XIX, nhiệm kỳ 2020 - 2025*, Hà Tĩnh.
84. Tỉnh ủy Hà Tĩnh (2021), *Kết luận số 29-KL/TU ngày 22/7/2021 về siết chặt kỷ luật, kỷ cương hành chính, đạo đức công vụ*, Hà Tĩnh.
85. Tỉnh ủy Hà Tĩnh (2021), *Nghị quyết số 03-NQ/TU ngày 15/7/2021 về "Xây dựng đội ngũ cán bộ thuộc diện BTV Tỉnh ủy quản lý, nhất là Ủy viên BCH Đảng bộ tỉnh đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đến năm 2030 và những năm tiếp theo*, Hà Tĩnh.

86. Nguyễn Phú Trọng (2021), *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
87. Trường Đại học Luật Hà Nội (2018), *Giáo trình Luật Hành chính Việt Nam*, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội.
88. Trần Anh Tuấn (chủ biên, 2013), *Pháp luật về công vụ công chức ở Việt Nam và một số nước trên thế giới*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
89. Từ điển Chủ nghĩa xã hội khoa học, Nxb Sự Thật, Hà Nội, 1986.
90. Từ điển Triết học, Nxb Tiến bộ Mát-Xcơ-Va, 1986.
91. Võ Thị Tuyền (2012), *Văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính nhà nước của thành phố Đà Nẵng hiện nay*, Luận văn thạc sĩ văn hóa, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
92. UBND tỉnh Hà Tĩnh (2025), *Báo cáo số 715/BC-UBND về công tác Cải cách hành chính*, Hà Tĩnh.
93. Bùi Thị Hồng Vân (2014), *Đạo đức công vụ trong Nhà nước Pháp quyền ở Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ, Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội.
94. Hồng Thế Vinh (2024), *Vấn đề đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở*, Luận án Tiến sĩ.
95. Nguyễn Hoài Vy (2023), *Nâng cao đạo đức công vụ của cán bộ, đảng viên theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, Tạp chí Quản lý nhà nước.
96. Vũ Duy Yên (2004), *Bàn về đạo đức công vụ*, Tạp chí quản lý nhà nước, tr. 23-26.