Chuyên đề 4
ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ

I. MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ ĐẠO ĐỨC

1. Quan niệm chung về đạo đức

a) Khái niệm đạo đức

Đạo đức là mặt tinh thần của đời sống xã hội, gắn với con người, tồn tại cùng với xã hội loài người. Với tư cách là một phương diện của đời sống xã hội, đạo đức hiện diện trong tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội (đạo đức trong kinh tế, đạo đức trong chính trị, đạo đức trong nghệ thuật, đạo đức trong tôn giáo...). Đạo đức bao gồm ý thức đạo đức, hành vi đạo đức. Như vậy đạo đức là tổng hợp những nguyên tắc, quy tắc, chuẩn mực xã hội nhằm điều chỉnh các hành vi của con người trong quan hệ với nhau và quan hệ với xã hội, được thực hiện bởi niềm tin cá nhân, sức mạnh truyền thống và sức mạnh của dư luận xã hội.

b) Mối quan hệ giữa đạo đức với chính trị, pháp luật, tôn giáo

Đạo đức của cá nhân người lao động trong các nghề nghiệp khác nhau trong xã hội luôn gắn liền với nhiều yếu tố như: chính trị, pháp luật, tôn giáo,... Đồng thời, đạo đức gắn liền với cộng đồng dân cư, tổ chức và xã hội nơi con người sinh sống. Vì vậy, ở các giai đoạn lịch sử nhất định, cần phải xem xét đạo đức với các thành tố khác ngoài nó để hiểu rõ đạo đức của từng cá nhân người lao động trong xã hội.

- Đạo đức và chính trị: Quan hệ giữa đạo đức và chính trị là mối quan hệ biện chứng, được thể hiện trên những khía cạnh:

(i) Đạo đức và chính trị thống nhất nhau, vì cùng chịu sự chi phối của một cơ sở kinh tế nhất định. Đối với xã hội có giai cấp, đạo đức của giai cấp thống trị là đạo đức chính thống của xã hội và thường nhân danh những giá trị mang ý nghĩa phổ biến, vì thế nó thường có khoảng cách với thực tiễn chính trị - trực tiếp thực hiện lợi ích của giai cấp thống trị.

Có sự thống nhất giữa đánh giá chính trị và đánh giá đạo đức: Đánh giá chính trị dựa trên cơ sở làm rõ lợi ích đối với xã hội, đối với giai cấp của một hành động nhất định. Còn đánh giá đạo đức thì căn cứ vào sự xác định dụng ý và

động cơ của hành vi. Tuy nhiên, không có sự phân biệt rạch ròi giữa hành vi chính trị với hành vi đạo đức - những kết quả chính trị thực tiễn có lợi cho xã hội, giai cấp đều có thể được xem như những giá trị đạo đức.

(iii) Đạo đức và chính trị bổ sung nhau: Tác động qua lại giữa các học thuyết chính trị và các quan niệm về ý nghĩa cuộc sống, lý tưởng của con người. Quan niệm về ý nghĩa và mục đích cuộc sống được hình thành trong chính trị có ý nghĩa to lớn đối với hoạt động tự giác của con người. Thông qua các hoạt động tự giác, đạo đức của xã hội và cá nhân được thể hiện và thực hiện.

Sự đánh giá hành động ở khía cạnh chính trị trước hết là làm sáng tỏ lợi ích của hành động đó đối với xã hội, đối với giai cấp. Nhiệm vụ chính trị lại tác động, chi phối những nguyên tắc, chuẩn mực đạo đức: Trong xã hội có giai cấp, đạo đức phục vụ cho lợi ích giai cấp. Nếu hệ thống chính trị của xã hội tiến bộ thì những yếu tố đạo đức lành mạnh được phổ biến và phát triển. Ngược lại nếu hệ thống chính trị lỗi thời sẽ cản trở và xung đột với những yếu tố đạo đức tiến bộ và tất yếu diễn ra sự đấu tranh của quần chúng chống lại đạo đức và chính trị của tầng lớp thống trị lỗi thời, lạc hậu.

- Đạo đức và pháp luật: Đạo đức xác định giá trị cho hành động tự nguyện tự giác của con người, xác định giới hạn cho điều thiện và điều ác. Đạo đức không trừng phạt hành vi vi phạm bằng sự cưỡng chế từ bên ngoài mà bằng sự tự vấn lương tâm bên trong chủ thể. Chuẩn mực pháp luật xác lập những điều kiện tối thiểu của đời sống và trật tự xã hội. Nó xác định ranh giới cho các hành vi: phải làm, không được làm và được làm. Chuẩn mực đạo đức xác lập những điều kiện tối đa của cuộc sống và trật tự xã hội. Nó xác lập hành vi nên làm và không nên làm. Vì vậy nó không có sự đảm bảo đảm bằng sự cưỡng chế của pháp luật. Dư luận xã hội ở bên ngoài và lương tâm ở bên trong là cái điều chỉnh hành vi đạo đức. Pháp luật là một trong những biện pháp để khẳng định một chuẩn mực nhất định, biến nó thành thói quen, thành yêu cầu bên trong con người và biến nó thành chuẩn mực đạo đức.

Mối quan hệ giữa đạo đức và pháp luật còn được thể hiện ở phạm trù công lý. Về mặt cá nhân, công lý được xem như một phẩm hạnh cao cả, về mặt

xã hội công lý như là mục tiêu hay giá trị hướng tới của xã hội để tạo ra sự ổn định và phát triển. Công lý chỉ xuất hiện khi con người biết phân biệt cái đúng, cái sai, điều tốt, điều xấu để giúp duy trì trật tự, ổn định trong xã hội nên công lý thường được tiếp thu, bổ sung, điều chỉnh vào pháp luật như là một giá trị khách quan, để quản lý xã hội một cách hiệu quả. Thuộc tính cơ bản nhất của công lý, là công bằng, đạo đức, pháp luật. Công lý hình thành trên nền đạo đức tự nhiên và tương tác với pháp luật; nếu pháp luật hình thành và phát triển để tạo chỗ đứng cho công lý thì công lý là thước đo giá trị cho hệ thống pháp luật của mỗi quốc gia.

- Đạo đức và tôn giáo:

Tôn giáo và đạo đức đều đề cập đến vấn đề hạnh phúc, nghĩa vụ, lương tâm, số phận con người,... Tôn giáo và đạo đức đều hướng con người tới lý tưởng sống lương thiện, nhân đạo. Đó là những nhu cầu đạo đức của nhân loại được phản ánh ít nhiều trong các giáo lý tôn giáo. Nhưng về nguyên tắc, giáo lý tôn giáo không phải là một học thuyết đạo đức. Tôn giáo có năng lực giải thích và hướng dẫn hành vi con người, tức là có năng lực đóng vai trò đạo đức. Tôn giáo có chứa đựng nhiều chuẩn mực đạo đức phù hợp với con người, đáp ứng nhu cầu của một bộ phận quần chúng nhân dân, do đó có tác động mạnh mẽ tới đạo đức cá nhân và cộng đồng.

2. Tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng, Nhà nước ta về đạo đức cán bộ, công chức

a) Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức cán bộ, công chức

Theo quan điểm Chủ tịch Hồ Chí Minh, cán bộ, công chức phải là công bộc của dân, mọi hoạt động đều lấy nhân dân làm mục đích phục vụ. Cán bộ, công chức phải hiếu với dân - nghĩa là, tuyệt đối trung thành phục vụ nhân dân, "Lấy dân làm gốc", phát huy quyền dân làm chủ.

Khi bàn về vấn đề đạo đức của cán bộ, công chức, Hồ Chí Minh thường sử dụng các phạm trù "Đức" và "Tài", trong đó đức là gốc: "cũng như sông phải 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"[28]. Hồ Chí Minh thường xuyên kêu gọi mọi người thực hiện cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư và đưa vào những khái niệm đó nội dung mới:

- "Cần": Không chỉ là cần cù, siêng năng, chăm chỉ, dẻo dai mà phải là làm việc có kế hoạch, khoa học, biết cải tiến kỹ thuật đem lại năng suất lao động cao để xây dựng một chế độ xã hội tốt đẹp.

- "Kiệm": Tiết kiệm, không xa xỉ, không hoang phí, tiết kiệm không chỉ là những yếu tố vật chất mà theo người cần tiết kiệm cả về mặt thời gian. Tiết kiệm không có nghĩa là bủn xỉn, keo kiệt. Khi không nên tiêu xài thì một đồng xu cũng không nên tiêu. Khi có việc đáng làm thì dù bao nhiêu công sức cũng vui lòng. Tiết kiệm cần đi đôi với chống xa xỉ.

- "Liêm" là trong sạch, không tham lam, không tham tiền, của, địa vị, danh lợi. Nếu tham lam tiền của, danh lợi, địa vị đó là bất liêm, bất liêm xã hội sẽ loạn. Một dân tộc biết cần, kiệm, liêm là một dân tộc giàu về vật chất, mạnh về tinh thần, là một dân tộc văn minh tiến bộ.

- "Chính" là thẳng thắn, đúng đắn, là người làm việc công phải có công tâm, công đức. Chớ đem của công dùng vào việc tư, chớ đem người tư dùng vào việc công. Việc gì cũng phải công minh chính trực, không nên tư ân, tư huệ, tư thù, tư oán. Không được lên mặt làm "quan cách mạng".

- "Chí công vô tư" là hết sức lo cho công việc chung, không màng tư lợi. Hết sức vì sự công bằng, biết đặt lợi ích của nhân dân, của Tổ quốc, của tập thể lên trên lợi ích riêng tư, mình vì mọi người, mọi người vì mình. Thực hiện được đạo đức này cũng chính là đã chối được chủ nghĩa cá nhân - kẻ thù nguy hiểm nhất của đạo đức cách mạng, nó dẫn đến bệnh tham lam, ích kỉ, quyền hành, tự kiêu, tự tại, coi thường tập thể, từ đó thiếu ý thức tổ chức, tinh thần trách nhiệm không cao, tính kỷ luật kém làm hại đến nhân dân và cách mạng.

Đạo đức cán bộ, công chức theo quan niệm của Hồ Chí Minh còn có nghĩa là Chính phủ, cán bộ phải lấy tinh thần là công bộc của dân, là đầy tớ của dân mà đối xử với dân. Quan điểm này có thể coi là một đặc trưng tiêu biểu của

[28] Hồ Chí Minh (1995), *Toàn tập, tập 5*, NXB, Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr.253

đạo đức công vụ. Tinh thần "đầy tớ" của dân một mặt có ý nghĩa là tôn trọng quyền dân chủ của nhân dân mặt khác có ý nghĩa người được giao trách nhiệm đại diện cho nhân dân phải tận tâm, tận tụy với công việc, với dân, phụng sự nhân dân hết mình.

b) Quan điểm của Đảng, Nhà nước ta về đạo đức cán bộ, công chức

Trong thực thi công vụ, cán bộ, công chức phải tuân thủ những chuẩn mực vừa mang tính đạo đức xã hội, đạo đức nghề nghiệp và những chuẩn mực mang tính pháp luật của nhà nước trong các quan hệ, trên cơ sở hướng đến lợi ích chung. Quan điểm của Đảng, Nhà nước về đạo đức cán bộ, công chức được thể hiện rõ trong các văn bản của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước. Theo đó, việc "khắc phục những yếu kém trong công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ cấp chiến lược, cán bộ chủ trì các cấp, nhằm đảm bảo cho cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức, trách nhiệm, năng lực và động cơ đúng đắn, thực sự tiên phong, gương mẫu, luôn đặt lợi ích của tập thể, quốc gia, dân tộc lên trên lợi ích cá nhân, thực sự là "công bộc" của nhân dân, phục vụ nhân dân; qua đó, củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng" là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu[29].

Tập trung xây dựng Đảng về đạo đức là vấn đề quan trọng, là một trong mười nhiệm vụ trọng tâm mà Đại hội XIII của Đảng đề ra nhằm đáp ứng nhiệm vụ công tác xây dựng Đảng trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Nâng cao đạo đức công vụ là nhiệm vụ lớn mà Đảng đề ra, là yêu cầu cao nhất của đạo đức công vụ, từ trong từng tổ chức đến cả hệ thống chính trị, đồng thời là đòi hỏi tất yếu, cần được thực hiện đồng bộ các giải pháp. Nâng cao đạo đức công vụ là công việc thường xuyên, lâu dài, đòi hỏi sự tham gia tích cực không chỉ của đội ngũ cán bộ, công chức mà của toàn thể nhân dân. Nghị quyết của Đại hội cũng nhấn mạnh: "Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược và người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Xây dựng, hoàn thiện chính sách phát hiện, thu hút, sử dụng nhân tài; có cơ chế bảo

[29] Nghị quyết số 04/NQ-TW ngày 30/10/2016, Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) 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

vệ những cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung, đồng thời xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm"[30].

Đạo đức công vụ vừa là một phạm trù chính trị - pháp lý, vừa là một phạm trù đạo đức. Thể chế hoá đường lối, chủ trương của Đảng, Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản chính sách, pháp luật nhằm điều chỉnh lĩnh vực này đồng thời tích cực triển khai thực hiện trên thực tế[31].

II. NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN CỦA ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ

1. Quan niệm chung về đạo đức công vụ

a) Khái niệm đạo đức công vụ

Công vụ là một dạng hoạt động nghề nghiệp, vì thế, đạo đức công vụ cũng là một dạng đạo đức nghề nghiệp. Trong thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn, cán bộ, công chức vừa phải đảm bảo những tiêu chí, giá trị đạo đức chung, vừa phải tuân thủ những nguyên tắc trong thực thi công vụ, bảo đảm hài hòa, hợp hiến, hợp pháp, hợp lý. Như vậy, có thể quan niệm: đạo đức công vụ là những tiêu chí, chuẩn mực đạo đức trong thực thi công vụ, khi thực thi công vụ, cán bộ, công chức phải tuyệt đối chấp hành.

Đạo đức công vụ bao gồm hệ thống các nguyên tắc, quy tắc hành vi, ứng xử trong công vụ, nhằm điều chỉnh thái độ, hành vi, cách ứng xử, chức trách, bổn phận, nghĩa vụ của cán bộ, công chức trong hoạt động công vụ và những người được uỷ quyền thực thi công vụ. Đề cập đến đạo đức công vụ là đề cập đến những người thực thi công vụ và những yêu cầu mang tính nguyên tắc trong thực thi công vụ hướng đến phục vụ nhân dân. Trong thực thi công vụ "có cán bộ tốt, việc gì cũng xong. Muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém", "cán bộ là cái gốc của mọi công việc"[32].

---

[30] Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập II, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.2021, tr.230

[31] Hiện nay nước ta chưa có luật riêng về đạo đức công vụ, tuy nhiên các quy phạm pháp luật về đạo đức công vụ đã được Nhà nước ban hành lồng ghép trong nhiều văn bản khác nhau như Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi năm 2019), Luật Viên chức năm 2010 (sửa đổi năm 2019), Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí năm 2013, Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2018,... và các văn bản hướng dẫn thi hành.

[32] Hồ Chí Minh 1995), Toàn tập, tập 5, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr. 269

Người làm việc trong các cơ quan quản lý nhà nước hay trong các cơ quan, tổ chức của hệ thống chính trị, tùy theo chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền của mình có trách nhiệm thực hiện chức năng, nhiệm vụ, xây dựng, ban hành các chính sách, thể chế quản lý với tinh thần phục vụ nhân dân, thực hiện các quyền con người, quyền và nghĩa vụ của công dân; cung cấp các dịch vụ hành chính công cho dân đảm bảo yêu cầu thuận tiện, không sách nhiễu phiền hà, tôn trọng dân tránh thái độ cửa quyền, ban ơn. Đối với viên chức ở các đơn vị sự nghiệp công lập cung cấp các dịch vụ công, phục vụ các dịch vụ xã hội, dân sinh như các tổ chức y tế chăm sóc sức khoẻ cho dân, các cơ sở giáo dục, các cơ sở dịch vụ văn hoá tinh thần và các dịch vụ dân sinh khác cần làm hết trách nhiệm, nghĩa vụ với tinh thần tận tình, tôn trọng con người, phấn đấu vì một xã hội tốt đẹp. Thái độ cửa quyền, ban ơn, hách dịch hoặc thương mại hoá các hoạt động dịch vụ đó đều trái với phẩm chất đạo đức của người thực thi công vụ.

b) Nguyên tắc đạo đức công vụ

Đạo đức công vụ cần tuân thủ các nguyên tắc cơ bản sau:

Thứ nhất, đạo đức công vụ thể hiện, phản ánh những yêu cầu, nội dung trong khuôn khổ pháp luật. Đạo đức công vụ phản ánh chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của nhà nước trong thực thi công vụ.

Thứ hai, hệ thống các tiêu chuẩn đạo đức công vụ phải phản ánh hệ thống các giá trị xã hội, vừa đảm bảo duy trì, phát huy các giá trị truyền thống, vừa đảm bảo tính hiện đại, văn minh, tiến bộ, hội nhập. Hệ thống các tiêu chuẩn đạo đức công vụ phải rõ ràng, không phức tạp, khó khăn trong thực hiện.

Thứ ba, các yêu cầu, quy trình thực thi công vụ, cũng như quá trình ra quyết định cần phải rõ ràng, công khai. Các quy trình này càng rõ ràng, công khai bao nhiêu thì quá trình giám sát của các chủ thể liên quan càng hiệu quả bấy nhiêu và việc thực thi công vụ càng chất lượng, hiệu quả bấy nhiêu, đồng thời những hành vi lợi dụng, nhũng nhiễu, lạm quyền càng ít bấy nhiêu.

Thứ tư, đảm bảo cơ chế trách nhiệm đầy đủ và gắn trách nhiệm với quyền lợi. Trong thực thi công vụ, trách nhiệm thể hiện đạo đức công vụ của công chức

đối với kết quả thực hiện, quá trình thực hiện cũng như chất lượng, hiệu quả, đồng thời thể hiện trách nhiệm của cá nhân đối với công việc, với tổ chức và xã hội.

c) Các thành tố của đạo đức công vụ

Đạo đức công vụ được hình thành trên cơ sở sự liên hệ, tác động lẫn nhau của những yếu tố hợp thành đạo đức công vụ. Cấu trúc của đạo đức công vụ được nghiên cứu, xem xét nó dưới nhiều góc độ khác nhau. Mỗi góc độ cho phép nhìn ra một lớp cấu trúc xác định.

Xem xét đạo đức công vụ theo mối quan hệ giữa ý thức và hoạt động thì đạo đức công vụ hợp thành từ hai yếu tố ý thức đạo đức công vụ và thực tiễn/hành vi đạo đức công vụ, song hành vi đạo đức lại thể hiện thông qua quan hệ đạo đức công vụ. Còn xét theo quan hệ giữa cái chung và cái riêng, cái phổ biến cái đặc thù với cái đơn chất thì đạo đức công vụ được nhìn nhận từ đạo đức xã hội và đạo đức cá nhân. Như vậy, khi tiếp cận đạo đức công vụ, ở góc độ cấu trúc, người ta thường đề cập đến các yếu tố sau:

Ý thức đạo đức công vụ có thể được xem là sự thể hiện thái độ nhận thức của công chức trước hành vi của mình trong sự đối chiếu với hệ thống chuẩn mực hành vi và những qui tắc đạo đức xã hội, đạo đức công vụ đặt ra; nó giúp người ta tự giác điều chỉnh hành vi và hoàn thành một cách tự giác, tự nguyện những nghĩa vụ đạo đức. Trong ý thức đạo đức còn bao hàm cảm xúc, tình cảm đạo đức của con người.

Thực tiễn đạo đức công vụ: Ý thức đạo đức công vụ phải được thể hiện bằng hành động thì mới đem lại những lợi ích xã hội và ngăn ngừa cái ác. Nếu không có thực tiễn đạo đức công vụ thì ý thức đạo đức công vụ không đạt tới giá trị, sẽ rơi vào trừu tượng, mơ hồ. Thực tiễn đạo đức công vụ được biểu hiện như sự tương trợ, giúp đỡ, cử chỉ nghĩa hiệp, hành động nghĩa vụ,... Thực tiễn đạo đức công vụ là hệ thống các hành vi đạo đức công vụ của cán bộ, công chức, viên chức, công dân được nảy sinh trên cơ sở của ý thức đạo đức công vụ.

Quan hệ đạo đức công vụ: Là hệ thống những quan hệ xác định giữa con người và con người, giữa cá nhân và xã hội, giữa công chức và người dân về mặt đạo đức công vụ trong hoạt động công vụ. Quan hệ đạo đức công vụ được

hình thành và phát triển như những qui luật tất yếu của xã hội, của công vụ, nó xác định những nhu cầu khách quan của xã hội, nó "tiềm ẩn" trong các quan hệ xã hội, trong công vụ.

Tóm lại, ý thức đạo đức công vụ, thực tiễn đạo đức công vụ và quan hệ đạo đức công vụ là những yếu tố tạo nên cấu trúc đạo đức công vụ. Mỗi yếu tố không tồn tại độc lập, mà liên hệ tác động nhau, tạo nên sự vận động, phát triển và chuyển hóa bên trong của hệ thống đạo đức công vụ.

d) Đạo đức công vụ và văn hoá công vụ

Văn hóa là nền tảng xây dựng đạo đức công vụ và đạo đức công vụ là cơ sở để thực thi trách nhiệm công vụ. Đạo đức công vụ và pháp luật công vụ là những bộ phận cấu thành văn hóa công vụ, có quan hệ mật thiết, tác động qua lại với nhau tạo thành một chỉnh thể thống nhất nhằm điều chỉnh hành vi công vụ của công chức. Văn hóa và đạo đức là hai phạm trù vừa mang tính thực tế, vừa có tính trừu tượng, là hệ thống các giá trị được quy định trong các văn bản cụ thể hay chỉ nằm trong tiềm thức, ý thức con người, vừa có tính tự định hướng, vừa định hướng người khác; có tính ổn định, đồng thời thường xuyên biến đổi; vừa ẩn chứa trong nhận thức, ý thức, vừa thể hiện bằng lời nói, hành động, cách thức sinh hoạt, ăn, mặc, đi lại...

Chỉ khi thực thi công vụ thì văn hóa ứng xử của công chức mới bộc lộ rõ nét nhất, cụ thể hơn là đạo đức công vụ của họ mới được biểu hiện đầy đủ nhất. Trong bối cảnh hiện nay, đạo đức công vụ của công chức không chỉ được đánh giá trong lúc thực thi công vụ, mà còn được đánh giá cả lúc họ không thực thi công vụ, cụ thể là qua ứng xử, qua phong cách sống, sinh hoạt ở cả cơ quan và nơi cư trú, qua các mối quan hệ xã hội.

Đạo đức công vụ và văn hóa công vụ có mối quan hệ qua lại, văn hóa công vụ là nền tảng của đạo đức công vụ, ngược lại đạo đức công vụ là cơ sở để hình thành văn hóa công vụ. Xây dựng đạo đức công vụ là góp phần xây dựng văn hóa công vụ.

Tiêu chí	Văn hóa công vụ	Đạo đức công vụ
Khái niệm	Hệ thống giá trị vật chất, tinh	Hệ thống các nguyên tắc, quy

	thần do con người tạo ra Giá trị, niềm tin, chuẩn mực của công vụ Định hướng hành vi	tắc, chuẩn mực trong hoạt động công vụ Điều chỉnh hành vi ứng xử Thực hiện bởi lương tâm, trách nhiệm, nghĩa vụ, niềm tin
Nội dung	Tinh thần, thái độ làm việc Chuẩn mực giao tiếp, ứng xử Chuẩn mực về đạo đức, lối sống Trang phục	Các chuẩn mực đạo đức công vụ Các chuẩn mực pháp lý về đạo đức công vụ
Tiêu chí đánh giá	Chấp hành pháp luật Thực hiện quy chế Hiệu quả hoạt động công vụ Trung thực Quan hệ giữa CBCCVC Giao tiếp ứng xử Trang phục	Sự trung thành Chấp hành pháp luật Hiệu quả hoạt động công vụ Trung thực Quan hệ giữa CBCCVC Tận tụy, trách nhiệm, nghĩa vụ, bổn phận
Hình thức thể hiện	Các giá trị nền tảng cốt lõi Cách thức thực hiện, quy trình Các sản phẩm, kết quả Hình thức bên ngoài	Chuẩn mực xã hội Chuẩn mực đạo đức trong thực thi công vụ Cách thức, quy trình thực hiện Chuẩn mực, quy tắc pháp lý
Quan hệ qua lại	Là nền tảng cho đạo đức công vụ	Là gốc của văn hóa công vụ

Đội ngũ công chức cũng là một bộ phận của cộng đồng, các yếu tố văn hóa ở họ cũng chính là các yếu tố văn hóa dân tộc, đạo đức của họ chính là đạo đức xã hội. Bên cạnh đó, họ chịu sự điều chỉnh của các quy tắc đạo đức nghề nghiệp. Nếu công chức có ý thức, có trình độ sẽ hiểu việc phục vụ nhân dân là

trách nhiệm và nghĩa vụ bởi họ là "công bộc" của nhân dân, được trả lương bởi nhân dân; ngược lại, nếu không nhận thức thấu đáo, tư duy quan cách, sẽ cho rằng người dân được họ ban phát..., từ đó nảy sinh thói cửa quyền, thậm chí là hạch sách, những nhiễu. Chính vì vậy, trình độ văn hóa, ý thức đạo đức công vụ chính là yếu tố quan trọng quyết định tinh thần, thái độ ứng xử, chất lượng phục vụ của công chức trong quá trình thực thi công vụ. Xây dựng văn hóa công vụ nói chung, đạo đức công vụ nói riêng phải bắt đầu từ xây dựng văn hóa phục vụ của từng cá nhân trong đội ngũ công chức.

2. Nội dung cơ bản của đạo đức công vụ

Nội dung của đạo đức công vụ thể hiện ở các chuẩn mực đạo đức công vụ và chuẩn mực pháp lý của đạo đức công vụ. Các chuẩn mực này mang tính thống nhất và tác động qua lại bởi các quy tắc đạo đức công vụ là cơ sở, là nền tảng của chuẩn mực pháp lý; pháp luật về đạo đức công vụ (các chuẩn mực pháp lý) là phương tiện để ghi nhận, thể chế hóa các quan niệm, ý niệm, chuẩn mực, quy tắc đạo đức công vụ, biến chúng thành những chuẩn mực chung trong hoạt động công vụ, mà các đối tượng tham gia quan hệ công vụ phải thực hiện. Với cách thức này mà nhiều quy phạm đạo đức công vụ được xây dựng, chuyển hoá thành pháp luật về đạo đức công vụ.

a) Các chuẩn mực đạo đức

Đạo đức công vụ, một bộ phận của đạo đức, là một hiện tượng xã hội, một phương diện của đời sống xã hội, là hình thái ý thức xã hội, biểu hiện dưới dạng các nguyên tắc, quy tắc, các chuẩn mực, các giá trị điều chỉnh hành vi của những người thực thi công vụ. Công vụ được xác định là một nghề đặc biệt, thì càng cần những phẩm chất đặc biệt của người thực thi công vụ, phục vụ nhân dân. Những thách thức về đạo đức công vụ được đặt ra khi chuyển từ vai trò người quản lý, cai trị, từ cơ chế "xin - cho" sang phục vụ nhân dân. Trong điều kiện xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, đề cao tính tối thượng của pháp luật, khi xác định công vụ là một nghề đặc biệt, nghĩa là đòi hỏi công chức phải có phẩm chất đặc biệt là đạo đức công vụ.

Chuẩn mực đạo đức xác lập những hành vi nên làm và không nên làm. Chuẩn mực đạo đức công vụ được Chủ tịch Hồ Chí Minh, Nhà nước và nền công vụ nước ta coi là "cái nền", "cái gốc" của đội ngũ công chức: phải cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư. Công chức hưởng lương từ ngân sách nhà nước, từ sự đóng góp của nhân dân; nhân dân trả công cho cán bộ, công chức để phục vụ họ thì những người này phải cố gắng làm để phục vụ ngày càng tốt hơn cho nhân dân, đó là cần. Có nạn tham ô và lãng phí cũng là do quan liêu. Vì mắc bệnh quan liêu mà không thấy, không nghe thấu, có chế độ mà không giữ đúng, có kỷ luật mà không nắm vững - đó là không liêm, không chính. Công chức làm việc công, tiêu tiền công, lại có ít nhiều quyền hành nếu không có ý thức, tinh thần cao thì rất dễ hủ bại, đó là thiếu chí công vô tư,...Theo đó, những chuẩn mực cơ bản của đạo đức công vụ là:

Thứ nhất, sự trung thành của người thực thi công vụ với nhân dân, nhà nước, chính thể, tổ chức: Công chức làm việc trong bộ máy nhà nước, phục vụ nhân dân; vì thế sự trung thành của người thực thi công vụ với nhà nước, với tổ chức, trung thành với sự nghiệp cách mạng phục vụ nhân dân, là phẩm chất đạo đức đầu tiên cần phải có.

Thứ hai, chấp hành Hiến pháp, pháp luật và các quy định, quy chế làm việc trong thi hành công vụ: Việc chấp hành Hiến pháp, pháp luật là tiêu chí không thể thiếu để đánh giá đạo đức của cán bộ, công chức trong hoạt động công vụ và cả trong cuộc sống. Hiến pháp và pháp luật là khuôn mẫu về hành vi, xử sự được Nhà nước thừa nhận, không đối lập với đạo đức, chấp hành Hiến pháp và pháp luật cũng là chấp hành các giá trị đạo đức đã được pháp luật hóa.

Bên cạnh Hiến pháp và pháp luật, các quy định, quy chế làm việc của cơ quan, đơn vị là những chuẩn mực cụ thể, có vai trò quan trọng trong củng cố pháp chế và kỷ luật, điều chỉnh nhiều quan hệ trực tiếp liên quan tới quan hệ công vụ của công chức.

Thứ ba, hiệu quả hoạt động công vụ: Chất lượng, hiệu quả hoạt động công vụ, việc hoàn thành nghĩa vụ, nhiệm vụ công vụ của công chức là thước đo đánh

giá sự phục vụ, cống hiến của họ đối với nhà nước, xã hội. Vì vậy, hiệu quả hoạt động công vụ là một trong những nội dung cơ bản của đạo đức công vụ.

Thứ tư, tính trung thực, không thiên vị, vụ lợi trong hoạt động công vụ. Tính trung thực quyết định sự đúng đắn, khách quan khi thực thi công vụ. Khi không trung thực trong cuộc sống cũng như hoạt động công vụ sẽ dẫn đến những quyết định gây tổn hại cho nhà nước, xã hội, cá nhân, tổ chức. Không trung thực, thiên vị, vụ lợi của công chức sẽ dẫn họ tới những vi phạm pháp luật trong công vụ.

Thứ năm, tận tụy, tự giác thực hiện nghĩa vụ, trách nhiệm, bổn phận công vụ. Đạo đức công vụ không phải là những giáo điều hình thức mà phải là đạo đức gắn với hành động thực tiễn. Mục tiêu của hoạt động công vụ là phục vụ nhà nước, xã hội và công dân, do đó trong quá trình hoạt động công vụ, công chức phải tôn trọng, lắng nghe ý kiến nhân dân, đặt mình vào vị trí của nhân dân để giải quyết các công việc; có thái độ lịch sự, công bằng, giải quyết công việc đúng pháp luật, không gây phiền hà, sách nhiễu, không vụ lợi, hết long phục vụ và lắng nghe ý kiến góp ý của nhân dân.

Thái độ thực hiện nghĩa vụ, trách nhiệm công vụ là một tiêu chí để đánh giá đạo đức công vụ. Hồ Chí Minh viết: "Cán bộ và đảng viên cần nâng cao tinh thần phụ trách trước Đảng và trước quần chúng, hết lòng, hết sức phục vụ nhân dân ... Phải "chí công vô tư" và có tinh thần" lo trước thiên hạ, vui sau thiên hạ"[33].

Thứ sáu, quan hệ với đồng nghiệp: Người có đạo đức công vụ tốt là người biết thiết lập quan hệ với đồng nghiệp trong công vụ, biết chia sẻ kinh nghiệm, hợp tác, không chỉ biết hoàn thành nghĩa vụ công việc của mình mà còn biết giúp đỡ đồng nghiệp hoàn thành nhiệm vụ; có thái độ cầu thị, thân ái, biết giúp nhau cùng phát triển, hoàn thiện để hoàn thành nhiệm vụ chung. Thân ái, hợp tác không phải là bao che khuyết điểm mà để giúp nhau cùng tiến bộ và ngăn chặn những hành vi vi phạm kỷ luật trong công vụ và cả trong cuộc sống.

b) Các chuẩn mực pháp lý

[33] Hồ Chí Minh (1995), Toàn tập, tập 12, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr. 311,312

Từ những chuẩn mực chung của đạo đức công vụ, Nhà nước thể chế hoá thành các quy phạm pháp luật - các quy phạm đạo đức công vụ "trở thành" các quy phạm pháp luật về đạo đức công vụ thông qua sự phê chuẩn, chấp nhận của Nhà nước. Nói cách khác, những chuẩn mực đạo đức công vụ là phạm trù nội dung, còn pháp luật về đạo đức công vụ là phạm trù hình thức, thể hiện nội dung đạo đức công vụ.

Nhà nước thừa nhận những quy tắc đạo đức công vụ tiến bộ và lựa chọn những quy tắc đạo đức công vụ tốt đẹp, lành mạnh, phù hợp để thể chế hoá thành pháp luật, nghĩa là chuyển hóa những chuẩn mực đạo đức thành những quy phạm pháp luật. Thông qua đó các quy phạm đạo đức trở thành các chuẩn mực thể hiện dưới hình thức pháp lý, được Nhà nước bảo đảm thực hiện và cán bộ, công chức phải tuân theo. Nếu chuẩn mực đạo đức công vụ giúp cán bộ, công chức xác định, lựa chọn những việc nên làm và không nên làm thì các chuẩn mực pháp luật về đạo đức công vụ sẽ xác định ranh giới cho các hành vi phải làm và không được làm.

Ngay từ năm 1950, trong điều kiện khó khăn, gian khổ của công cuộc kháng chiến, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã ký Sắc lệnh 76/SL ngày 20/5/1950 ban hành Quy chế công chức Việt Nam. Với văn bản này có thể nói, đây là lần đầu tiên Nhà nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa ban hành một hệ thống các quy phạm pháp luật khá hoàn chỉnh, làm cơ sở pháp lý cho việc xây dựng đội ngũ công chức cách mạng Việt Nam. Ngay trong Quy chế công chức đầu tiên của nước Việt Nam độc lập, Nhà nước ta đã đưa ra những chuẩn mực đạo đức - pháp lý rất quan trọng đối với công chức nhà nước. Lần đầu tiên những giá trị đạo đức truyền thống: cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư,... được thể chế hoá thành những giá trị chuẩn mực pháp lý đối với công chức Việt Nam. Điều này có ý nghĩa quan trọng và vượt qua thời gian, đến nay những quy định này vẫn còn nguyên giá trị.

Điều 8 Hiến pháp năm 2013 quy định: "Các cơ quan nhà nước, cán bộ, công chức, viên chức phải tôn trọng Nhân dân, tận tụy phục vụ Nhân dân, liên hệ chặt chẽ với Nhân dân, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của Nhân dân;

kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng, lãng phí và mọi biểu hiện quan liêu, hách dịch, cửa quyền". Luật Cán bộ, công chức hiện hành, chế định công chức và đạo đức công vụ đã góp phần xác lập các chuẩn mực đạo đức - pháp lý cho cán bộ, công chức Việt Nam. Trong Luật Cán bộ, công chức năm 2008, thuật ngữ "đạo đức" lần đầu tiên được đưa vào trong văn bản pháp luật về cán bộ, công chức. Từ quy định mang tính nguyên tắc (tại Điều 15): "Cán bộ, công chức phải thực hiện cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư trong hoạt động công vụ" các quy định khác đã xác định các chuẩn mực mang tính nghĩa vụ phải thực hiện đối với công chức trong mối quan hệ ở công sở, mối quan hệ với Nhân dân trong thực thi công vụ.

Luật cũng quy định những nguyên tắc có tính định hướng cần quan tâm khi thi hành công vụ (Điều 3), đó là:

- Tuân thủ Hiến pháp và pháp luật.

- Bảo vệ lợi ích của Nhà nước, quyền, lợi ích hợp pháp của tổ chức, công dân.

- Công khai, minh bạch, đúng thẩm quyền và có sự kiểm tra, giám sát.

- Bảo đảm tính hệ thống, thống nhất, liên tục, thông suốt và hiệu quả.

- Bảo đảm thứ bậc hành chính và sự phối hợp chặt chẽ.

Luật Cán bộ, công chức cũng cụ thể hóa những nghĩa vụ cán bộ, công chức phải thực hiện, những việc công chức không được làm[34].

Bên cạnh những chuẩn mực đạo đức chung nói trên thì trong mỗi ngành nghề, người thực thi công vụ còn phải tuân theo các chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp riêng. Chẳng hạn, những người làm việc trong ngành giáo dục, thuế, tài nguyên môi trường, y tế... đều phải tuân theo chuẩn mực riêng, gắn liền với hoạt động nghề nghiệp của họ.

III. THỰC HÀNH ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ

Đạo đức công vụ không đơn giản là những lý thuyết, quy định mà được thể hiện qua thái độ, hành vi công vụ thực tiễn. Việc thực hành đạo đức công vụ

[34] Điều 8, Điều 9, Điều 15, Điều 18, Điều 19 và Điều 20 Luật Cán bộ, công chức năm 2008 sửa đổi, bổ sung năm 2019

sẽ có tính khả thi, bền vững khi nó được thực thi một cách chủ động, tự giác, tích cực. Và điều đó phụ thuộc vào nhiều yếu tố, đặc biệt, nếu những quy định về đạo đức công vụ không phù hợp, không đầy đủ, mang tính giáo điều, xa rời thực tế thì việc thực hiện sẽ trở nên khó khăn, mang tính hình thức, không hiệu quả.

Việc thực hành đạo đức công vụ được tiến hành trên cơ sở sự tuân thủ những quy định chung của pháp luật về đạo đức công vụ gắn với nhiệm vụ, công vụ nhất định. Tùy theo tính chất nghề nghiệp, vị trí công tác, chức vụ được giao,... mà công chức chủ động lựa chọn, thực hiện những việc nên làm, không nên làm đồng thời tuân thủ các quy định về những việc phải làm, không được làm một cách cụ thể, gắn với từng công việc. Đạo đức công vụ không nằm ngoài các lớp quan hệ, do đó, thực hành đạo đức công vụ gắn với mỗi nhóm nghề nghiệp, với vị trí công tác và được thể hiện qua các mối quan hệ cơ bản của cán bộ, công chức[35].

1. Với Nhân dân

Tôn trọng nhân dân, tận tụy phục vụ nhân dân; có mối liên hệ mật thiết với nhân dân, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của nhân dân trong hoạt động công vụ. Đây là yêu cầu tất yếu đối với công chức vì Nhà nước là nhà nước của dân, do dân, vì dân.

Thái độ của người thực thi công vụ đối với việc thực hiện nghĩa vụ, trách nhiệm, bổn phận công vụ có ý nghĩa rất quan trọng trong việc thực hành đạo đức công vụ của họ. Người thực thi công vụ có thể nhiệt tình, sự tự giác hoặc cũng có thể bằng thái độ thờ ơ, thiếu trách nhiệm. Vì vậy, thái độ thực hiện nghĩa vụ, trách nhiệm, bổn phận công vụ là một tiêu chí và là chuẩn mực đạo đức của người thực thi công vụ. "Tận tụy với công việc, thanh liêm (không hà lạm công quỹ, không tham ô), coi nhân dân là đối tượng phụng sự (không quan liêu, hách dịch), thương yêu đồng nghiệp (không đố kỵ, kèn cựa, vu khống, đặt điều...),

[35] Ứng xử của công chức trong quan hệ với giới tự nhiên- môi trường sống cũng thể hiện đạo đức con người nói chung và những khía cạnh của đạo đức công vụ nói riêng

coi bổn phận là tiêu chí thực thi công vụ (không ghen ghét coi thường người dưới tuổi có chức vụ cao, có sáng kiến),..."[36]

2. Với cơ quan, đơn vị, tổ chức

Công chức phải gương mẫu, nhưng sự gương mẫu của người lãnh đạo, quản lý có những khác biệt so với công chức bình thường, với những phẩm chất đạo đức riêng như tính tiên phong, gương mẫu, bởi "thượng bất chính, hạ tắc loạn" nên yêu cầu và việc thực hành đạo đức công vụ của người cán bộ lãnh đạo, quản lý có những đòi hỏi cao hơn công chức không giữ chức vụ.

Việc thực hành đạo đức công vụ thể hiện tập trung nhất ở kết quả thực hiện công vụ, nhiệm vụ. Nếu kết quả không tốt thì phải chịu trách nhiệm, đặc biệt là người đứng đầu. Nếu là người lãnh đạo, quản lý thì việc thực hành đạo đức công vụ của họ trong bộ máy nhà nước, trong cơ quan, tổ chức, đơn vị còn gắn với những nhiệm vụ sau đây:

Một là, xây dựng và hoàn thiện hệ thống văn bản pháp luật và quy chế công vụ, đạo đức công vụ theo thẩm quyền gắn với những chuẩn mực về đạo đức công vụ; chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp; chuẩn mực về tính hợp pháp của hành vi công vụ; chuẩn mực về niềm tin nội tâm của người công chức (bản lĩnh dựa trên kiến thức, kinh nghiệm và ý thức chấp hành pháp luật).

Hai là, tổ chức thực hiện dân chủ dân chủ ở cơ sở, để cán bộ, công chức và nhân dân tham gia xây dựng và giám sát hoạt động của đội ngũ cán bộ, công chức và cơ quan, tổ chức.

Ba là, xây dựng và hoàn thiện quy chế đánh giá cán bộ, công chức (quy trình đánh giá, nội dung đánh giá) theo hướng công khai, dân chủ, với sự tham gia của các chủ thể có liên quan. Thực hiện đánh giá cơ quan, tổ chức trên cơ sở đánh giá trách nhiệm, đạo đức của người trong cơ quan, tổ chức đó, đặc biệt là người đứng đầu nói đi đôi với làm. Đưa các vi phạm do cố ý, thiếu trách nhiệm, thiếu lương tâm và đạo đức nghề nghiệp gây hậu quả lớn ra xét xử theo yêu cầu của công lý thay vì kiểm điểm nội bộ.

---

[36] Nguyễn Hữu Khiển (2003), "Đạo đức công vụ và vấn đề nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay" *Tạp chí Triết học* (10) tr.7

Bốn là, tăng cường mối quan hệ giữa cơ quan, đơn vị, tổ chức nhà nước với người dân và các tổ chức xã hội, tôn trọng và tạo sự phản biện chính đáng, trung thực của công dân và từ phía công dân đồng thời có sự kiểm soát phù hợp, ngăn chặn các hành vi vi phạm chuẩn mực đạo đức từ gốc, giảm thiểu tình trạng để vi phạm rồi mới đưa ra xem xét, xử lý. Đồng thời, tìm cách thức giảm áp lực luân lý của cán bộ, công chức trong hoạt động công vụ gắn với việc bảo đảm chế độ, chính sách đãi ngộ phù hợp.

3. Với đồng nghiệp, đối tác

Trong hoạt động công vụ luôn tồn tại các mối quan hệ chính thống giữa các cán bộ, công chức với nhau, từ đó hình thành nên tình cảm, thái độ của họ với nhau trong công vụ. Người cán bộ, công chức có đạo đức công vụ tốt là người biết thiết lập quan hệ với đồng nghiệp trong công vụ, biết chia sẻ kinh nghiệm, hợp tác. Họ không chỉ biết hoàn thành nghĩa vụ công vụ của mình mà phải biết giúp đỡ đồng nghiệp hoàn thành công vụ; có tinh thần, thái độ cầu thị, giúp nhau cùng phát triển, hoàn thiện để hoàn thành mọi nhiệm vụ chung.

Người có tinh thần và thể hiện sự đoàn kết, hợp tác là người biết nhận khó khăn về mình, gặp khó khăn, trở ngại trong công việc biết hợp tác cùng nhau tìm cách giải quyết, không tranh công, đổ lỗi và sẵn sàng giúp đỡ đồng nghiệp cùng hoàn thành nhiệm vụ. Không ganh tỵ, đố kỵ tạo cơ hội để đồng nghiệp cùng phát triển, tiến bộ. Tinh thần đoàn kết, hợp tác đòi hỏi người công chức phải vì tập thể, vì việc công, có ý thức xây dựng cơ quan tập thể nơi mình công tác thành đơn vị vững mạnh. Cùng với ý thức tổ chức kỷ luật, đạo đức công vụ đòi hỏi ở công chức phải làm việc có tinh thần sáng tạo, phát huy sáng kiến, hoàn thành nhiệm vụ, không thụ động, máy móc, quan liêu.

Người lãnh đạo, quản lí có đạo đức công vụ phải là người gương mẫu chấp hành Hiến pháp, pháp luật, kỷ luật và biết yêu cầu, hướng dẫn cấp dưới thực hiện, đồng thời biết hướng dẫn, dẫn dắt cấp dưới trong công vụ, tạo mọi điều kiện thuận lợi để cấp dưới hoàn thành nhiệm vụ, công vụ, phải biết nêu gương cả ở trong và ngoài hoạt động công vụ, tôn trọng ý kiến cấp dưới, biết nghe ý kiến đúng của cấp dưới. Lãnh đạo, quản lý còn phải biết đáp ứng những

yêu cầu hợp pháp, chính đáng của cấp dưới, quan tâm thường xuyên tới tư cách, động cơ và lợi ích của cấp dưới, biết tạo điều kiện cho cấp dưới phát triển trong công việc, có lòng vị tha, bao dung và trong xử lí những vi phạm trên cơ sở những chuẩn mực pháp luật.

Đối với cấp trên, nhân viên phải tôn trọng người lãnh đạo, quản lí; chấp hành mọi quyết định hợp pháp của người lãnh đạo, quản lí; hoàn thành nhiệm vụ, bổn phận công vụ của mình và chịu trách nhiệm trước cấp trên, người lãnh đạo, quản lí về mọi quyết định, hành vi công vụ của mình.

Trong quan hệ với đồng nghiệp thể hiện tinh thần thân ái, hợp tác, tôn trọng nhau trong thực hiện công việc là cần thiết. Giúp đỡ nhau cùng tiến bộ và kiên quyết đấu tranh, ngăn chặn những hành vi vi phạm kỷ luật trong thi hành công vụ và trong cuộc sống. Trong giao tiếp ở công sở, phải có thái độ lịch sự, tôn

trọng đồng nghiệp; ngôn ngữ giao tiếp phải chuẩn mực, rõ ràng, mạch lạc. Khi thi hành công vụ, cán bộ, công chức phải mang phù hiệu hoặc thẻ công chức; có tác phong lịch sự; giữ gìn uy tín, danh dự cho cơ quan, tổ chức, đơn vị và đồng nghiệp.

4. Với bản thân

- Không ngừng tu dưỡng, rèn luyện đạo đức gắn với học tập nâng cao trình độ, năng lực. Bám sát thực tiễn, vận dụng kiến thức vào thực tiễn; kiên trì tích lũy kiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng công tác.

- Rèn luyện bản lĩnh và năng lực lãnh đạo, quản lý, khả năng cùng làm việc với tập thể, khả năng tổ chức thực hiện và biết chịu trách nhiệm. Kiên trì chống lại dốt nát, nghèo đói, thói hư, tật xấu, nhất là sự lười biếng, sự đố kỵ, tham nhũng, cửa quyền, quan liêu, cách sống buông thả, sa đoạ.

- Thường xuyên rèn luyện đạo đức để tự hoàn thiện nhân cách. Yêu cầu rất cao về đạo đức đối với người công chức là người công chức phải là hiện thân của đạo đức. Sẽ không có gì phản diện hơn khi người được giao nhiệm vụ chăm lo cho sự trong sạch, phục vụ nhân dân lại là người không có đủ năng lực và đạo

đức tương xứng với công việc, chức trách được giao. Điều đó đánh mất niềm tin, lòng tin của nhân dân đối với nền công vụ.

- Ý thức sâu sắc về bổn phận, trách nhiệm, nhất là ý thức rõ rệt về trách nhiệm cá nhân trước những công việc được giao. Biết coi trọng nhân cách, phẩm giá, danh dự của bản thân thì mới biết tôn trọng danh dự và nhân phẩm của người khác, đồng thời cần sự dũng cảm, chống lại cái xấu, hư hỏng, lỗi thời, xây dựng những cái mới, tiến bộ.