

XÂY DỰNG VĂN HÓA CÔNG VỤ GẮN VỚI TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI VÀ ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ

NGUYỄN VĂN DŨNG
Học viện Hành chính và Quản trị công
(Phân hiệu Đà Nẵng)

Nhận bài ngày 01/7/2026. Sửa chữa xong 05/8/2026. Duyệt đăng 09/8/2026.

Abstract

In the context of digital transformation, building a public service culture grounded in social responsibility and public service ethics is essential to improving the quality of public duty performance and strengthening public trust in the state administration. This study clarifies the relationship among public service culture, social responsibility, and public service ethics and proposes an integrated governance approach comprising five groups of solutions: improving the institutional framework; developing digital competencies; establishing a digital working environment; strengthening the application of digital technologies and artificial intelligence in conjunction with inspection and oversight; and promoting the exemplary role of agency leaders. The coordinated implementation of these solutions will contribute to improving public duty performance and the quality of public services while meeting the requirements for building a professional and modern public administration in the context of digital transformation.

Keywords: Digital transformation, public governance, public service culture, public service ethics, social responsibility.

1. Đặt vấn đề

Chuyển đổi số đang đặt ra yêu cầu đổi mới phương thức quản trị và nâng cao chất lượng thực thi công vụ trong nền hành chính nhà nước. Trong bối cảnh đó, văn hóa công vụ, trách nhiệm xã hội và đạo đức nghề nghiệp không chỉ là những chuẩn mực định hướng hành vi của cán bộ, công chức mà còn trở thành yếu tố quan trọng quyết định hiệu quả quản trị và mức độ hài lòng của người dân. Nghiên cứu thực tế cho thấy, việc xây dựng và phát huy các giá trị này vẫn còn thiếu sự gắn kết trong một cách tiếp cận thống nhất, phù hợp với yêu cầu của nền hành chính số. Vì vậy, việc nghiên cứu và đề xuất hệ thống giải pháp theo hướng quản trị tích hợp nhằm tăng cường sự gắn kết giữa văn hóa công vụ, trách nhiệm xã hội và đạo đức nghề nghiệp có ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn trong giai đoạn hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Trách nhiệm xã hội, đạo đức nghề nghiệp và mối quan hệ với văn hóa công vụ

2.1.1. Trách nhiệm xã hội và đạo đức công vụ của cán bộ, công chức

Theo Cooper, đạo đức công vụ không chỉ đòi hỏi việc tuân thủ các quy định pháp luật mà còn yêu cầu mỗi cá nhân cân nhắc lợi ích công, tính minh bạch và sự công bằng trong quá trình ra quyết định (Cooper, 2012). Kế thừa quan điểm này, Svara cho rằng đạo đức công vụ không chỉ định hướng hành vi của CB,CC mà còn là nền tảng của tính chính trực, trách nhiệm giải trình và niềm tin của người dân đối với nền hành chính (Svara, 2015). Như vậy, TNXH và đạo đức công vụ có mối quan hệ bổ trợ, thống nhất trong việc hình thành văn hóa công vụ. Đạo đức công vụ tạo nền tảng định hướng nhận thức và hành vi của CB,CC, trong khi TNXH được thể hiện bằng việc chuyển hóa các chuẩn mực đó thành hành động

Email: dungnv1@apag.edu.vn

cụ thể trong quá trình thực thi công vụ (Nguyễn Trọng Điều, 2020). Sự kết hợp giữa hai yếu tố này góp phần xây dựng đội ngũ CB,CC có bản lĩnh chính trị, tinh thần trách nhiệm, tác phong chuyên nghiệp và khả năng thích ứng với môi trường số, qua đó tạo nền tảng cho việc xây dựng văn hóa công vụ hiện đại, hiệu lực, hiệu quả và hướng tới nền hành chính phục vụ (Nguyễn Đăng Thành, 2019).

2.1.2. Mối quan hệ giữa văn hóa công vụ, trách nhiệm xã hội và đạo đức nghề nghiệp trong bối cảnh chuyển đổi số

Chuyển đổi số không chỉ làm thay đổi phương thức quản lý và cung ứng dịch vụ công mà còn đặt ra những yêu cầu mới đối với đội ngũ CB,CC về năng lực số, TNXH và đạo đức công vụ (Schwartz, M. S., & Carroll, A. B, 2003). Trong bối cảnh đó, văn hóa công vụ được xem là hệ giá trị định hướng nhận thức và hành vi của đội ngũ thực thi công vụ trong môi trường số. Theo Edgar H. Schein, văn hóa tổ chức được hình thành từ hệ thống các giá trị, niềm tin và chuẩn mực chi phối hành vi của các thành viên. Đối với khu vực công, các giá trị này được thể hiện qua tinh thần phục vụ Nhân dân, trách nhiệm giải trình, tính minh bạch và liêm chính (Edgar H. Schein, 2017). Từ cách tiếp cận này, văn hóa công vụ giữ vai trò định hướng và tạo nền tảng cho việc hình thành TNXH và đạo đức nghề nghiệp của CB,CC, trong khi hai yếu tố này được thể hiện thông qua việc tuân thủ các chuẩn mực nghề nghiệp, thực hiện công vụ vì lợi ích công và phục vụ Nhân dân.

2.2. Thực trạng xây dựng văn hóa công vụ gắn với trách nhiệm xã hội và đạo đức nghề nghiệp của cán bộ, công chức hiện nay

2.2.1. Những kết quả đạt được

a. Nhận thức về văn hóa công vụ, trách nhiệm xã hội và đạo đức nghề nghiệp của cán bộ, công chức từng bước được nâng lên

Trong những năm gần đây, cùng với việc triển khai Đề án Văn hóa công vụ và đẩy mạnh cải cách hành chính, nhận thức của đội ngũ CB,CC về văn hóa công vụ, TNXH và đạo đức công vụ đã có nhiều chuyển biến tích cực (Nguyễn Thị Hồng Hải, 2022). Việc tăng cường học tập các quy tắc ứng xử, chuẩn mực đạo đức công vụ gắn với bồi dưỡng chính trị, chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp đã góp phần nâng cao tinh thần trách nhiệm, ý thức phục vụ Nhân dân, tác phong chuyên nghiệp và xây dựng hình ảnh người CB,CC tận tâm, liêm chính (bảng 1).

Bảng 1: Nhận thức của nguồn nhân lực trẻ về văn hóa công vụ, TNXH và đạo đức nghề nghiệp (n = 100)

TT	Nội dung khảo sát	Tỷ lệ (%)
1	Văn hóa công vụ có vai trò rất quan trọng	89
2	Trách nhiệm xã hội cần là tiêu chí đánh giá công chức	86
3	Đạo đức nghề nghiệp là nền tảng tạo dựng niềm tin của người dân	84
4	Cần tiếp tục bồi dưỡng văn hóa công vụ thường xuyên	91

(Nguồn: Khảo sát của tác giả, năm 2026)

Kết quả khảo sát cho thấy, mức độ đồng thuận cao của đội ngũ CB,CC, viên chức đối với vai trò của văn hóa công vụ, TNXH và đạo đức nghề nghiệp trong nâng cao chất lượng thực thi công vụ. Đáng chú ý, có 91% số người được hỏi cho rằng cần tiếp tục bồi dưỡng văn hóa công vụ thường xuyên; có 89% đánh giá văn hóa công vụ giữ vai trò rất quan trọng đối với chất lượng thực thi công vụ; có 86% cho rằng TNXH cần được xem là tiêu chí quan trọng trong đánh giá công chức; và 84% nhận định đạo đức nghề nghiệp là nền tảng tạo dựng niềm tin của người dân đối với cơ quan hành chính nhà nước.

b. Thể chế về văn hóa công vụ và đạo đức nghề nghiệp tiếp tục được hoàn thiện

Những năm gần đây, quá trình cải cách nền hành chính và xây dựng Nhà nước pháp quyền đã thúc đẩy việc hoàn thiện thể chế về văn hóa công vụ, đạo đức công vụ và trách nhiệm của cán bộ, công chức theo hướng đồng bộ, minh bạch, đáp ứng yêu cầu của nền hành chính hiện đại (Nguyễn Phú Trọng, 2021).

Việc ban hành, sửa đổi các văn bản quy phạm pháp luật, quy chế quản lý và chuẩn mực thực thi công vụ không chỉ góp phần chuẩn hóa hành vi công vụ, tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính mà còn nâng cao trách nhiệm giải trình, tính liêm chính và hiệu quả phục vụ Nhân dân trong bối cảnh chuyển đổi số. Thực tiễn cho thấy, theo Chỉ số hài lòng về sự phục vụ hành chính (SIPAS) năm 2023, mức độ hài lòng của người dân đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước đạt 82,66%, tăng 2,58 điểm phần trăm so với năm 2022; 85,12% người dân cho rằng cần tiếp tục nâng cao tinh thần, thái độ phục vụ của đội ngũ CB,CC, viên chức (Bộ Nội vụ, 2024). Kết quả này cho thấy, việc hoàn thiện thể chế đã tạo chuyển biến tích cực trong xây dựng văn hóa công vụ và đặt ra yêu cầu tiếp tục nâng cao TNXH và đạo đức công vụ của đội ngũ CB,CC (bảng 2).

Bảng 2: Một số chỉ số SIPAS năm 2023 liên quan đến văn hóa công vụ

TT	Chỉ tiêu	Kết quả
1	Mức độ hài lòng của người dân	82,66%
2	Tăng so với năm 2022	+2,58 điểm %
3	Người dân mong muốn nâng cao thái độ phục vụ của công chức	85,12%

(Nguồn: Bộ Nội vụ, Báo cáo SIPAS năm 2023)

Kết quả khảo sát của tác giả cũng cho thấy có 88% CB,CC, viên chức trẻ đánh giá các quy định về văn hóa công vụ hiện nay tương đối đầy đủ và rõ ràng; với 83% cho rằng việc thực hiện các quy tắc ứng xử tại cơ quan đã góp phần nâng cao ý thức trách nhiệm trong thực thi công vụ (bảng 3).

Bảng 3: Đánh giá của cán bộ, công chức về việc hoàn thiện thể chế (n = 100)

TT	Nội dung khảo sát	Tỷ lệ (%)
1	Quy định về văn hóa công vụ tương đối đầy đủ	88
2	Quy tắc ứng xử góp phần nâng cao trách nhiệm	83
3	Quy định đạo đức nghề nghiệp dễ áp dụng trong thực tiễn	81
4	Cần tiếp tục hoàn thiện cơ chế giám sát thực hiện	87

(Nguồn: Khảo sát của tác giả, năm 2026).

c. Chuyển đổi số góp phần nâng cao văn hóa công vụ và chất lượng phục vụ người dân

Quá trình chuyển đổi số trong khu vực công đã tạo động lực quan trọng thúc đẩy đổi mới phương thức thực thi công vụ, tăng cường tính công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình của đội ngũ CB, CC. Việc mở rộng dịch vụ công trực tuyến, số hóa quy trình xử lý hồ sơ, ứng dụng cơ sở dữ liệu dùng chung và các nền tảng số đã góp phần rút ngắn thời gian giải quyết thủ tục hành chính, hạn chế tiếp xúc trực tiếp, giảm nguy cơ phát sinh tiêu cực và nâng cao chất lượng phục vụ người dân. Kết quả này được phản ánh qua Chỉ số hài lòng về sự phục vụ hành chính (SIPAS) năm 2024 với 36.525 người dân được khảo sát trên phạm vi cả nước; 83,94% người dân hài lòng với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước; khoảng 90,06% cho rằng không có công chức gây phiền hà, sách nhiễu và khoảng 90% cho biết không phải chi thêm chi phí ngoài quy định (Bộ Nội vụ, 2025). Số liệu này cho thấy, chuyển đổi số gắn với cải cách hành chính đã góp phần nâng cao tính minh bạch, hiệu quả thực thi công vụ và củng cố văn hóa công vụ theo hướng lấy người dân làm trung tâm (bảng 4).

Bảng 4: Một số chỉ số SIPAS năm 2024 liên quan đến chuyển đổi số và văn hóa công vụ

TT	Chỉ tiêu	Kết quả
1	Quy mô khảo sát	36.525 người
2	Mức độ hài lòng của người dân	83,94%
3	Không có công chức gây phiền hà, sách nhiễu	90,06%
4	Không phải chi thêm chi phí ngoài quy định	Khoảng 90%

(Nguồn: Bộ Nội vụ, Báo cáo SIPAS năm 2024)

Các số liệu thu thập được từ khảo sát cho thấy, CB,CC đánh giá tích cực tác động của chuyển đổi số đối với việc xây dựng văn hóa công vụ. Có 90% số người được hỏi cho rằng ứng dụng công nghệ số giúp nâng cao tính minh bạch trong thực thi công vụ; 87% nhận định chuyển đổi số góp phần tăng trách nhiệm giải trình; 85% cho rằng việc số hóa quy trình làm việc giúp nâng cao đạo đức nghề nghiệp và giảm các hành vi nhũng nhiễu (bảng 5).

Bảng 5: Đánh giá của cán bộ, công chức về tác động của chuyển đổi số (n = 100)

TT	Nội dung khảo sát	Tỷ lệ (%)
1	Chuyển đổi số nâng cao tính minh bạch	90
2	Chuyển đổi số tăng trách nhiệm giải trình	87
3	Số hóa quy trình giúp hạn chế tiêu cực	85
4	Cần tiếp tục đầu tư hạ tầng và đào tạo kỹ năng số	92

(Nguồn: Khảo sát của tác giả, năm 2026)

2.2.2. Những hạn chế

a. Văn hóa số của một bộ phận cán bộ, công chức chưa đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số

Việc hình thành văn hóa số trong đội ngũ CB,CC vẫn chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu của quá trình chuyển đổi số. Mặc dù nhiều cơ quan đã đạt được những kết quả tích cực trong ứng dụng công nghệ và số hóa hoạt động công vụ, mức độ thích ứng của CB,CC vẫn chưa đồng đều giữa các cơ quan và vị trí việc làm. Kết quả khảo sát của tác giả cho thấy 92% số người được hỏi cho rằng cần tiếp tục đầu tư hạ tầng và đào tạo kỹ năng số; trong khi 85% đánh giá số hóa quy trình giúp hạn chế tiêu cực (bảng 5). Điều này cho thấy, chuyển đổi số đã phát huy hiệu quả nhưng vẫn đòi hỏi tiếp tục nâng cao năng lực số và khả năng thích ứng của đội ngũ CB,CC để đáp ứng yêu cầu của nền hành chính hiện đại.

b. Trách nhiệm xã hội trong thực thi công vụ chưa được quan tâm đúng mức

Nhận thức về TNXH trong đội ngũ CB,CC đã có nhiều chuyển biến tích cực. Việc cụ thể hóa nội dung này trong thực hiện nhiệm vụ và đánh giá CB,CC vẫn còn những hạn chế. Khảo sát của tác giả ghi nhận có 86% số người được hỏi cho rằng, TNXH cần được xem là tiêu chí quan trọng trong đánh giá CB,CC, phản ánh sự đồng thuận cao về vai trò của yếu tố này. Theo Báo cáo SIPAS năm 2023, có 85,12% người dân mong muốn tiếp tục nâng cao tinh thần, thái độ phục vụ của đội ngũ CB,CC (Bộ Nội vụ, 2024). Thực tiễn này đặt ra yêu cầu tiếp tục thể chế hóa TNXH trong hệ thống tiêu chí đánh giá, gắn với trách nhiệm giải trình và chất lượng thực hiện nhiệm vụ nhằm nâng cao hiệu quả phục vụ Nhân dân.

c. Việc thực hiện đạo đức công vụ ở một số nơi chưa đáp ứng yêu cầu

Đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ CB,CC đã chấp hành tốt các chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp, tuy nhiên vẫn còn xảy ra những trường hợp vi phạm kỷ luật, thiếu trách nhiệm hoặc gây phiền hà trong giải quyết thủ tục hành chính. Mặc dù SIPAS năm 2024 ghi nhận khoảng 90,06% người dân cho biết không gặp tình trạng công chức gây phiền hà, sách nhiễu (Bộ Nội vụ, 2025), điều đó cũng đồng nghĩa vẫn còn gần 10% người dân phản ánh những biểu hiện chưa đúng chuẩn mực. Đây là một hạn chế cần tiếp tục được khắc phục thông qua tăng cường giáo dục đạo đức công vụ, nâng cao trách nhiệm giải trình và hoàn thiện cơ chế kiểm tra, giám sát trong bối cảnh chuyển đổi số.

2.2.3. Nguyên nhân

a. Hệ thống thể chế và cơ chế thực thi còn chưa đồng bộ

Thể chế về văn hóa công vụ, đạo đức nghề nghiệp và TNXH đã từng bước được hoàn thiện thông qua việc ban hành và bổ sung các quy định liên quan. Việc tổ chức thực hiện tại các cơ quan, đơn vị vẫn chưa bảo đảm tính đồng bộ và thống nhất. Một số quy định còn mang tính định hướng, thiếu các tiêu chí cụ thể để đánh giá mức độ thực hiện văn hóa công vụ, TNXH và đạo đức nghề nghiệp trong môi trường số. Cơ chế kiểm tra, giám sát và đánh giá kết quả thực thi công vụ chưa gắn kết chặt chẽ với các chuẩn mực văn hóa công vụ, làm giảm hiệu quả của quá trình thể chế hóa các giá trị này trong thực tiễn.

b. Công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa theo kịp yêu cầu chuyển đổi số

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng CB,CC hiện nay vẫn chủ yếu tập trung vào chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng hành chính, trong khi các nội dung về văn hóa số, đạo đức công vụ trong môi trường số, TNXH và kỹ năng ứng dụng công nghệ mới chưa được chú trọng đúng mức. Phương pháp bồi dưỡng còn nặng về truyền đạt kiến thức, thiếu các tình huống thực tiễn và kỹ năng xử lý các vấn đề phát sinh trong môi trường số. Điều này dẫn đến khoảng cách giữa nhận thức và năng lực vận dụng vào thực tiễn công vụ.

c. Môi trường làm việc và văn hóa tổ chức chưa tạo động lực mạnh mẽ

Ở một số cơ quan hành chính, môi trường làm việc chưa thực sự khuyến khích đổi mới sáng tạo, học tập liên tục và chia sẻ tri thức. Việc đánh giá CB, CC ở một số nơi vẫn thiên về kết quả hoàn thành nhiệm vụ hành chính, chưa chú trọng đầy đủ đến chất lượng phục vụ người dân, TNXH và việc tuân thủ các chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp. Vai trò nêu gương của người đứng đầu và văn hóa tổ chức chưa được phát huy đồng đều, ảnh hưởng đến quá trình hình thành và lan tỏa các giá trị văn hóa công vụ.

d. Tác động hai mặt của mạng xã hội và trí tuệ nhân tạo (AI)

Sự phát triển mạnh mẽ của mạng xã hội và trí tuệ nhân tạo (AI) đã tạo ra nhiều cơ hội nâng cao hiệu quả quản trị và chất lượng cung ứng dịch vụ công, nhưng cũng đặt ra những yêu cầu mới đối với đội ngũ CB,CC. Việc sử dụng mạng xã hội và các công cụ AI nếu thiếu định hướng hoặc thiếu kỹ năng có thể dẫn đến nguy cơ lan truyền thông tin thiếu kiểm chứng, vi phạm chuẩn mực ứng xử trên không gian mạng, ảnh hưởng đến bảo mật dữ liệu và tính khách quan trong quá trình xử lý công việc. Điều này đòi hỏi đội ngũ CB,CC không chỉ nâng cao năng lực số mà còn phải xây dựng bản lĩnh nghề nghiệp, ý thức trách nhiệm và đạo đức công vụ phù hợp với yêu cầu của nền hành chính số.

2.3. Giải pháp xây dựng văn hóa công vụ gắn với trách nhiệm xã hội và đạo đức nghề nghiệp trong bối cảnh chuyển đổi số

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, bài viết đề xuất hệ thống giải pháp theo hướng quản trị tích hợp nhằm tăng cường sự gắn kết giữa văn hóa công vụ, TNXH và đạo đức nghề nghiệp trong bối cảnh chuyển đổi số. Các giải pháp được xây dựng theo cách tiếp cận đồng bộ, kết hợp giữa hoàn thiện thể chế, phát triển nguồn nhân lực, đổi mới môi trường làm việc, ứng dụng công nghệ và nâng cao vai trò lãnh đạo. Cách tiếp cận này góp phần nâng cao chất lượng thực thi công vụ, đáp ứng yêu cầu xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại và phục vụ Nhân dân.

2.3.1. Tiếp tục hoàn thiện thể chế về văn hóa công vụ, trách nhiệm xã hội và đạo đức nghề nghiệp

Cần tiếp tục rà soát, hoàn thiện hệ thống quy định theo hướng đồng bộ, thống nhất và phù hợp với yêu cầu của nền hành chính số. Trọng tâm là cụ thể hóa các chuẩn mực văn hóa công vụ, TNXH và đạo đức nghề nghiệp thành các tiêu chí đánh giá gắn với trách nhiệm giải trình, tính minh bạch và kết quả thực thi công vụ; tăng cường cơ chế kiểm tra, giám sát và xử lý nghiêm các hành vi vi phạm nhằm bảo đảm hiệu lực thực thi. Đây là nền tảng để nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC và củng cố niềm tin của Nhân dân đối với nền hành chính nhà nước.

2.3.2. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng theo hướng phát triển năng lực số và trách nhiệm xã hội

Cần đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng theo hướng tăng cường năng lực số, TNXH, đạo đức nghề nghiệp và kỹ năng xử lý các tình huống phát sinh trong môi trường số. Hoạt động đào tạo cần gắn với yêu cầu của từng vị trí việc làm, tăng cường tính thực hành, học tập qua tình huống và ứng dụng công nghệ số nhằm nâng cao năng lực thích ứng của đội ngũ CB, CC; hoàn thiện cơ chế đánh giá, công nhận và sử dụng kết quả đào tạo gắn với công tác quy hoạch, bổ nhiệm, sử dụng và phát triển cán bộ. Qua đó, góp phần xây dựng đội ngũ CB, CC có năng lực số, trách nhiệm, liêm chính và đáp ứng yêu cầu của nền hành chính hiện đại trong bối cảnh chuyển đổi số.

2.3.3. Xây dựng môi trường làm việc số minh bạch, chuyên nghiệp và lấy người dân làm trung tâm

Cần đẩy mạnh chuyển đổi số trong quản lý và cung ứng dịch vụ công, hoàn thiện nền tảng số, cơ sở dữ liệu và quy trình xử lý công việc theo hướng công khai, minh bạch và thuận tiện cho người dân,

doanh nghiệp; xây dựng môi trường làm việc khuyến khích đổi mới sáng tạo, chia sẻ tri thức, tăng cường phối hợp và nâng cao trách nhiệm giải trình của CB, CC. Việc đánh giá kết quả thực thi công vụ gắn liền với hiệu quả công việc, mức độ hài lòng của người dân và việc tuân thủ các chuẩn mực về văn hóa công vụ, TNXH và đạo đức nghề nghiệp. Môi trường làm việc số minh bạch và chuyên nghiệp góp phần nâng cao chất lượng phục vụ và xây dựng nền hành chính hiện đại, chuyên nghiệp.

2.3.4. Tăng cường ứng dụng công nghệ số, trí tuệ nhân tạo và đổi mới cơ chế kiểm tra, giám sát

Cần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số, trí tuệ nhân tạo và dữ liệu số trong quản lý, điều hành, đánh giá và giám sát việc thực hiện văn hóa công vụ, TNXH và đạo đức nghề nghiệp của cán bộ, công chức; hoàn thiện hệ thống tiếp nhận, xử lý phản ánh của người dân trên nền tảng số và sử dụng kết quả giám sát làm căn cứ trong đánh giá, thi đua, khen thưởng, quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ. Việc ứng dụng công nghệ gắn với đổi mới cơ chế kiểm tra, giám sát sẽ nâng cao tính minh bạch, trách nhiệm giải trình và hiệu lực quản lý, đáp ứng yêu cầu của nền hành chính số.

2.3.5. Phát huy vai trò nêu gương của người đứng đầu trong xây dựng văn hóa công vụ

Người đứng đầu cần tiên phong thực hiện văn hóa công vụ, TNXH và đạo đức nghề nghiệp; xây dựng môi trường làm việc dân chủ, minh bạch, khuyến khích đổi mới sáng tạo và đề cao trách nhiệm giải trình. Việc đánh giá người đứng đầu gắn liền với kết quả xây dựng văn hóa công vụ, TNXH và đạo đức nghề nghiệp của cơ quan, đơn vị. Đây là nhân tố quan trọng tạo sức lan tỏa các giá trị văn hóa công vụ, nâng cao chất lượng đội ngũ CB, CC và hiệu quả quản trị công.

3. Kết luận

Xây dựng văn hóa công vụ gắn với TNXH và đạo đức nghề nghiệp là yêu cầu quan trọng nhằm nâng cao chất lượng thực thi công vụ, hiệu quả phục vụ Nhân dân và đáp ứng yêu cầu của nền hành chính hiện đại. Từ kết quả nghiên cứu, bài viết đề xuất hệ thống giải pháp theo hướng quản trị tích hợp gồm năm nhóm giải pháp có tính liên kết và bổ trợ lẫn nhau. Việc triển khai các giải pháp này sẽ góp phần hoàn thiện cơ chế quản trị, nâng cao chất lượng thực thi công vụ và hiệu quả phục vụ Nhân dân, hướng tới xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, liêm chính, hiện đại và lấy người dân làm trung tâm. Kết quả nghiên cứu góp phần bổ sung cơ sở tham khảo cho các nghiên cứu và thực tiễn xây dựng bộ tiêu chí đánh giá, cũng như đánh giá hiệu quả triển khai các giải pháp trong các cấp chính quyền và lĩnh vực quản lý khác nhau.

Tài liệu tham khảo

- Bộ Nội vụ (2024). *Báo cáo Chỉ số hài lòng của người dân đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước (SIPAS) năm 2023*. <https://moha.gov.vn/tin-tuc/tai-lieu-hoi-nghi-cong-bo-chi-so-hai-long-ve-su-ph--oid56020>.
- Bộ Nội vụ (2025). *Báo cáo Chỉ số hài lòng của người dân đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước (SIPAS) năm 2024*. <https://moha.gov.vn/tin-tuc/bao-cao-chi-so-hai-long-cua-nguoi-dan-doi-voi-su-p---oid57023>.
- Carroll, A. B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39–48.
- Cooper, T. L. (2012). *The Responsible Administrator: An Approach to Ethics for the Administrative Role* (6th ed.). Jossey-Bass.
- Học viện Hành chính và Quản trị công (2023). *Giáo trình Đạo đức công vụ*. NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.
- Nguyễn Trọng Điều (chủ biên, 2020). *Đạo đức công vụ và trách nhiệm của cán bộ, công chức trong nền hành chính nhà nước*. NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.
- Nguyễn Thị Hồng Hải (2022). Xây dựng văn hóa công vụ đáp ứng yêu cầu cải cách nền hành chính nhà nước, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 319, tr. 17–22.
- Nguyễn Đăng Thành (2019). *Văn hóa công vụ trong nền hành chính phục vụ*. NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.
- 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 Sự thật.
- Schwartz, M. S., & Carroll, A. B. (2003). Corporate Social Responsibility: A Three-Domain Approach. *Business Ethics Quarterly*, 13(4), 503–530.
- Svara, J. H. (2015). *The Ethics Primer for Public Administrators in Government and Nonprofit Organizations* (2nd ed.). Jones & Bartlett Learning.