

Đạo đức công vụ trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Đỗ Văn Quân*, Lại Thị Thu Hà**

Nhận ngày 4 tháng 9 năm 2021. Chấp nhận đăng ngày 28 tháng 10 năm 2021.

Tóm tắt: Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã và đang có những tác động mạnh mẽ đến mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, theo nhiều chiều hướng khác nhau. Sức mạnh của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư không chỉ là vấn đề thuộc về kinh tế hay khoa học, công nghệ, mà chính là con người được kết nối để cùng hành động vì lợi ích và mục tiêu chung ngày càng tốt đẹp hơn. Đây là nhiệm vụ chính trị mới, lại rất nặng nề, đòi hỏi mỗi cán bộ, công chức phải được đào tạo bài bản, chuyên nghiệp; có năng lực và đạo đức công vụ ngang tầm, toàn tâm, toàn ý phục vụ sự nghiệp cách mạng. Bài viết phân tích mối quan hệ và sự tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đến đạo đức công vụ ở Việt Nam trên cả hai bình diện: tích cực, thúc đẩy và tiêu cực, rào cản; bước đầu đưa ra một số gợi ý đối với việc xây dựng và thực hành đạo đức công vụ trong bối cảnh hiện nay.

Từ khóa: Cách mạng công nghiệp lần thứ tư; đạo đức công vụ; quy tắc hành vi.

Phân loại ngành: Xã hội học

Abstract: The Fourth Industrial Revolution has been strongly affecting all areas of social life, in many different directions. The power of the Fourth Industrial Revolution is not just an economic or scientific and technological issue, but rather people are connected to act together for the betterment of common interests and goals. This is a new and significantly important political task, which requires each cadre and civil servant to be trained professionally and methodically, to have equal capacity and work ethic, to wholeheartedly serve the revolutionary cause. The article analyses the relationship and impact of the Fourth Industrial Revolution on civil service ethics in Vietnam on both sides: positive, motivated and negative, barriers. It initially gives some suggestions for the construction and practice of public service ethics in the current context.

Keywords: The fourth industrial revolution; public service ethics; behavioral rules.

Subject classification: Sociology

* Viện Xã hội học và Phát triển, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

** Viện Xã hội học và Phát triển, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

Email: dvquan.xhh@gmail.com

1. Mở đầu

Thời đại công nghiệp lần thứ tư đòi hỏi nghiêm cần, cấp bách đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, họ phải là những người đủ đức, đủ tài ngang tầm nhiệm vụ. Trước và trên hết, nhất thiết phải lấy đức làm gốc, không có đức không thể thành người tốt, tin cậy, nhưng phải “vừa hồng vừa chuyên”. Đồng thời, đức và tài phải ngang tầm chức trách, nhiệm vụ; phải có trí thông minh; phải có kỹ năng thực hành; hiến tài đức cho cộng đồng và xã hội. Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư (Cách mạng công nghiệp 4.0 - CMCN 4.0) sẽ là cơ hội để mỗi cán bộ công chức không ngừng rèn luyện, nâng cao thực hành đạo đức công vụ. Hiểu rõ về CMCN 4.0, nhận thức đúng về trách nhiệm của mình, mỗi cán bộ công chức sẽ ý thức chọn cho mình hướng phấn đấu, học tập, rèn luyện đúng đắn để có thể đóng góp năng lực và sức mình trong công cuộc xây dựng và phát triển đất nước. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy, không ít cán bộ công chức chưa thực sự hiểu và chuẩn bị sẵn sàng tham gia vào CMCN 4.0. Đây là một hạn chế, bất cập lớn của đội ngũ cán bộ, công chức; nhất là khi xem xét mối quan hệ giữa CMCN 4.0 và vấn đề nâng cao đạo đức công vụ.

2. Cách mạng công nghiệp 4.0 và đạo đức công vụ

Trong lịch sử phát triển công nghệ và công nghiệp, nhân loại đã và đang chứng kiến bốn cuộc cách mạng công nghiệp. Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ nhất diễn ra vào cuối thế kỷ XVIII với phát minh động cơ hơi nước; cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ hai xuất hiện vào cuối thế kỷ XIX với năng lượng điện; cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ ba vào cuối thế kỷ XX với vai trò của điện tử, công nghệ thông tin và sản xuất tự động. Cuộc CMCN 4.0 đang được hình thành trên nền tảng của cách mạng công nghiệp lần thứ ba. Đây là cuộc cách mạng số và nó được bắt đầu xuất hiện từ giữa thế kỷ XX. Cuộc cách mạng này có đặc trưng là sự kết hợp các công nghệ giúp xóa nhòa ranh giới giữa các lĩnh vực vật lý, số hóa và sinh học. Cuộc CMCN 4.0 có các đặc trưng cốt lõi: (1) tính năng xử lý thông tin sẽ được nhân lên bởi những đột phá công nghệ trên nhiều lĩnh vực; (2) tốc độ phát triển của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư là theo hàm số mũ; (3) thay đổi căn bản cách thức con người tạo ra sản phẩm; (4) chuyển đổi mạnh mẽ của toàn bộ hệ thống sản xuất, quản lý và quản trị của xã hội loài người. Theo một số nhà nghiên cứu nhận định: cuộc CMCN 4.0 đã, đang và sẽ có những tác động to lớn về kinh tế - xã hội, môi trường trên phạm vi toàn cầu, khu vực và từng quốc gia, dân tộc. Các tác động này mang tính rất tích cực trong dài hạn, song cũng tạo ra nhiều thách thức, tiêu cực trong ngắn và trung hạn.

Trong khuôn khổ nghiên cứu, có thể đưa ra một số quan điểm về đạo đức công vụ như sau: (i) đạo đức công vụ là hệ thống các nguyên tắc, các quy tắc hành vi, xử sự trong công vụ, nhằm điều chỉnh thái độ, hành vi, cách xử sự, chức trách, bổn phận, nghĩa vụ của cán bộ, công chức trong hoạt động công vụ và những người khác khi được uỷ quyền thực thi công vụ (từ khía cạnh chủ quan). Ngoài phạm vi công vụ thì đạo đức của cán bộ, công chức nhà nước không trở thành đạo đức công vụ. Từ góc độ khách quan, đạo đức công vụ của cán bộ, công chức là thái độ, hành vi, cách xử sự, việc thực hiện chức trách, bổn phận, nghĩa vụ của cán bộ, công chức khi thi hành công vụ; (ii) đạo đức công vụ là hệ thống những quy tắc, quy định nhận thức, thái độ, hành vi ứng xử của cán bộ, công chức trong thi hành nhiệm vụ,

công vụ nhằm xây dựng một nền hành chính chính quy, hiện đại; vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội dân chủ, công bằng, văn minh (Hứa Thị Kiều Hoa, 2015).

Về bản chất, đạo đức công vụ là đạo đức thực thi công vụ của công chức, bao gồm hệ thống nguyên tắc, chuẩn mực dùng để điều chỉnh mối quan hệ giữa đội ngũ công chức với tổ chức, công dân, thể hiện ở lương tâm và trách nhiệm vì lợi ích chung, ý thức việc cần phải làm và mong muốn được làm vì lợi ích chung đó. Đạo đức công vụ được xem xét từ hai góc độ: *thứ nhất*, là góc độ của tồn tại người. Đó là đạo đức của bản thân người công chức. Nói cách khác, chủ thể đạo đức công vụ là người công chức. Với tư cách là công dân, người công chức phải mang trong mình những nguyên tắc, chuẩn mực, giá trị đạo đức xã hội mà trong đó họ sống, hoạt động. *Thứ hai*, là góc độ đạo đức nghề nghiệp. Với tư cách là công chức, họ phải tuân thủ những nguyên tắc, chuẩn mực quy định cách ứng xử của người công chức trong hoạt động thực thi công vụ mà không bao giờ được vi phạm đạo đức của nghề công chức (Trần Sĩ Phán, 2015).

Đạo đức công vụ là một bộ phận đạo đức của người công chức, bao gồm một hệ thống các nguyên tắc, các quy tắc hành vi, xử sự trong công vụ, nhằm điều chỉnh thái độ, hành vi, cách xử sự của công chức trong thực thi công vụ. Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, đạo đức công vụ được thể hiện trong những nguyên tắc đạo đức, chuẩn mực cơ bản: (1) cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; (2) phải có tinh thần trách nhiệm cao với công việc; (3) chấp hành nghiêm kỷ luật và có tinh thần sáng tạo trong thi hành công vụ; (4) có ý chí cầu tiến, luôn luôn phấn đấu trong công việc; (5) có tinh thần thân ái, hợp tác với đồng nghiệp trong thực hiện công việc.

Theo Nguyễn Tiên Hiệp, tiêu chí đánh giá đạo đức công vụ, bao gồm: (1) chấp hành pháp luật, quy chế làm việc trong thi hành công vụ là tiêu chí đầu tiên để đánh giá đạo đức công vụ; (2) hiệu quả thực thi công vụ của công chức; (3) quan hệ của công chức với đồng nghiệp; (4) quan hệ giữa cấp trên với cấp dưới, giữa cấp dưới với cấp trên; (5) quan hệ giữa công chức với nhân dân (Nguyễn Tiên Hiệp, 2018). Còn theo quy định của Đề án Văn hóa công vụ do Thủ tướng Chính phủ ban hành thì đạo đức công vụ là yếu tố cốt lõi của văn hóa công vụ, bao gồm các nội dung: *thứ nhất*, về tinh thần, thái độ làm việc của cán bộ, công chức, viên chức; *thứ hai*, về chuẩn mực giao tiếp, ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức; *thứ ba*, chuẩn mực về đạo đức, lối sống của cán bộ, công chức, viên chức; *thứ tư*, về trang phục của cán bộ, công chức, viên chức (Thủ tướng Chính phủ, 2018).

Tổng hợp từ những quan điểm trên, chúng tôi cho rằng, hệ thống tiêu chí đánh giá đạo đức công vụ của cán bộ, công chức bao gồm: (1) sự trung thành của người thực thi công vụ với nhà nước, chính thể, tổ chức; (2) việc chấp hành Hiến pháp và pháp luật, quy chế làm việc trong thi hành công vụ; (3) hiệu quả hoạt động công vụ của cán bộ, công chức; (4) tính trung thực, không thiên vị, vụ lợi trong hoạt động công vụ; (5) quan hệ giữa cán bộ, công chức với đồng nghiệp; (6) sự tận tụy phục vụ người dân, doanh nghiệp và khách hàng; (7) sự tự giác thực hiện nghĩa vụ, trách nhiệm, bổn phận công vụ.

Đạo đức công vụ của cán bộ, công chức là yếu tố cốt lõi bảo đảm cho hoạt động và quản lý nhà nước có hiệu quả. Trong nền kinh tế thị trường đòi hỏi có những cơ chế, quy định pháp luật tốt hơn, phù hợp hơn để duy trì và phát huy cao nhất các giá trị cơ bản của nền công vụ - một nền công vụ vì dân. Việc hình thành nên các chuẩn mực về tư cách đạo đức công vụ của người cán bộ, công chức là rất quan trọng. Nâng cao văn hóa công vụ, góp phần hình thành phong cách ứng xử, lễ lối làm việc chuẩn mực của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; đảm bảo tính chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch, hiệu quả trong

hoạt động thực thi nhiệm vụ, công vụ; đáp ứng yêu cầu phục vụ Nhân dân, xã hội (Thủ tướng Chính phủ, 2018).

Cuộc CMCN 4.0 có sự tác động mạnh mẽ tới tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội. Đối với nền hành chính nhà nước nói chung và đạo đức công vụ nói riêng, CMCN 4.0 đã, đang và sẽ có những tác động rất lớn, tạo ra nhiều cơ hội và thách thức đối với sự phát triển. Vì vậy, cần phải được nhận thức đúng đắn để có những định hướng và giải pháp phù hợp, nhằm hoàn thiện nền hành chính nhà nước đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước. Chính vì vậy, Nghị quyết 52 của Bộ Chính trị đã khẳng định: chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN 4.0; chuẩn hoá và tăng cường năng lực đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước các cấp. Phân định rõ chức năng, nhiệm vụ, cơ chế phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước trong thực hiện chuyển đổi số. Hoàn thiện các quy trình, thủ tục hành chính phù hợp với hoạt động của chính quyền số, cắt giảm tối đa giao dịch trực tiếp (Bộ Chính trị, 2019).

3. Cách mạng công nghiệp 4.0 và những chiều cạnh tác động tới đạo đức công vụ ở Việt Nam

Cuộc CMCN 4.0 ngày càng phát triển, làm tăng nhanh lực lượng sản xuất, đồng thời thúc đẩy quá trình toàn cầu hoá kinh tế, xuất hiện kinh tế tri thức. Đặc trưng của CMCN 4.0 là yếu tố thông tin, tri thức trở thành nhân tố quan trọng của sự tăng trưởng kinh tế nói riêng và phát triển xã hội nói chung. Bất kỳ một nước đang phát triển nào, nếu biết coi trọng yếu tố “tri thức” và “thông tin”, kết hợp phát triển tuần tự với nhảy vọt, tập trung phát triển ngành công nghệ cao thì đều có thể rút ngắn thời gian thực hiện công nghiệp hoá, hiện đại hoá (Lê Thị Hằng, 2009). Khi đánh giá vai trò của khoa học công nghệ, Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng đã nêu rõ: trong những năm tới sẽ tiếp tục phát triển khoa học công nghệ, làm cho khoa học và công nghệ thật sự là quốc sách hàng đầu, là động lực quan trọng nhất để phát triển lực lượng sản xuất hiện đại, kinh tế tri thức, nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh của nền kinh tế; bảo vệ môi trường, bảo đảm quốc phòng, an ninh (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2016). Cuộc CMCN 4.0 đang có những tác động mạnh mẽ đến các mặt đời sống của xã hội, trong đó có tác động tích cực đến thực hành đạo đức công vụ. Cụ thể là:

Thứ nhất, góp phần làm thay đổi tư duy, nhận thức và hành động của nhà quản lý trong nền hành chính nhà nước nói chung và đạo đức công vụ nói riêng. CMCN 4.0 với nền tảng phát triển tổng hợp của công nghệ số, vật lý và sinh học, nên có sức ảnh hưởng, tác động mạnh mẽ, toàn diện đến tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội. Nó tác động đến nhận thức, hành động của các nhà quản lý về sự phát triển, biến đổi của các lĩnh vực kinh tế, chính trị, xã hội và những tác động đối với nền hành chính nhà nước. Qua đó, giúp cho các nhà quản lý đưa ra các định hướng, giải pháp cải cách nền hành chính phù hợp với yêu cầu phát triển của xã hội. Đặc biệt, giúp đội ngũ cán bộ, công chức chuẩn bị các định hướng, giải pháp và thực hành đạo đức công vụ đáp ứng các yêu cầu của người dân và doanh nghiệp.

Thứ hai, tạo thuận lợi trong việc phát triển nền hành chính dân chủ, minh bạch và trách nhiệm giải trình, trên cơ sở đó thúc đẩy đạo đức công vụ. Một trong những đặc trưng quan trọng của nền hành chính hiện đại là đảm bảo tính minh bạch, dân chủ trong hoạt động của các cơ quan công quyền. Đây là một trong những điều kiện quan trọng để xây dựng nền

hành chính trong sạch và hiệu quả hơn. Với những thành tựu của CMCN 4.0, đặc biệt là thành tựu trong phát triển công nghệ thông tin và truyền thông, sẽ tạo điều kiện thuận lợi để đảm bảo tính dân chủ, minh bạch trong hầu hết các hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước. Công nghệ và thiết bị hạ tầng số cho phép việc tương tác hai chiều giữa người dân và các cơ quan công quyền. Từ hoạt động xây dựng thể chế, chính sách, đến việc thực thi đều tạo điều kiện thuận lợi đảm bảo sự tham gia tích cực của người dân. Trong việc xây dựng thể chế, chính sách, hầu hết các dự thảo văn bản pháp luật đều có thời gian lấy ý kiến góp ý của người dân. Người dân có thể tham gia đóng góp ý kiến, phản biện các dự thảo thể chế, chính sách bằng nhiều hình thức khác nhau, đặc biệt thông qua mạng Internet rất thuận lợi.

Thứ ba, góp phần thúc đẩy ứng dụng những thành tựu công nghệ hiện đại vào nâng cao hiệu quả quản lý của nền hành chính nhà nước nói chung và thực hành đạo đức công vụ nói riêng. Cuộc CMCN 4.0 với nền tảng là sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ thông tin, trong đó chủ yếu là công nghệ mạng xã hội, di động, dữ liệu lớn, vạn vật kết nối Internet, phân tích và điện toán đám mây đã tạo điều kiện thuận lợi cho các cơ quan hành chính nhà nước, đội ngũ cán bộ công chức đẩy mạnh ứng dụng các thành tựu công nghệ để nâng cao hiệu quả quản lý và thực hành đạo đức công vụ. Ví dụ, có thể ứng dụng công nghệ thông tin trong việc xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu của tất cả các ngành, lĩnh vực và kết nối liên thông với nhau nhằm khai thác một cách hiệu quả. Làm tăng khả năng của những hệ thống hỗ trợ con người bằng việc tập hợp và hình dung thông tin một cách bao quát để có những quyết định hiệu quả, kịp thời và giải quyết những vấn đề khẩn cấp qua những hướng dẫn ngắn gọn.

Thứ tư, có khả năng thúc đẩy việc thực hành đạo đức công vụ thông qua sự giám sát của xã hội. Trong một thế giới phẳng, công nghệ kỹ thuật số phát triển mạnh mẽ, người dân ngày càng có nhiều cơ hội tham gia ý kiến với các cơ quan công quyền và đội ngũ cán bộ công chức thực thi công vụ. Thông qua đó, người dân nói lên mong muốn nguyện vọng của mình, thậm chí còn là sự tăng cường giám sát và phản biện đối với các cơ quan công quyền và cán bộ công chức thực thi công vụ. Mỗi cơ quan công quyền, mỗi cán bộ, công chức sẽ chịu sự giám sát của nhân dân từ nhiều phía, bằng nhiều kênh giám sát khác nhau, trực tiếp hoặc gián tiếp. CMCN 4.0 sẽ không thể song hành với nền hành chính công truyền thống, với phương pháp mệnh lệnh điều hành từ trên xuống. Khả năng giao tiếp và kết nối của những cỗ máy, thiết bị, máy cảm biến và con người qua mạng lưới vạn vật kết nối Internet hoặc mạng lưới nhóm vạn người kết nối Internet... (Đỗ Minh Cương, 2018).

Thứ năm, thúc đẩy khả năng thích ứng của hệ thống các cơ quan công quyền, bản thân đội ngũ cán bộ công chức thực hành đạo đức công vụ. Chỉ khi nào các cơ quan công quyền cùng với đội ngũ cán bộ công chức chứng minh được khả năng thích ứng với sự thay đổi, xây dựng được bộ máy hoạt động minh bạch và hiệu quả để nắm bắt được các cơ hội và vượt qua thách thức, thì khi đó đội ngũ cán bộ công chức mới thực sự có đạo đức công vụ đáp ứng được những yêu cầu của CMCN 4.0. Cuộc CMCN 4.0 sẽ thúc đẩy đội ngũ cán bộ, công chức tự nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, nhất là nắm bắt công nghệ thông tin hiện đại, để không lạc hậu với sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ kỹ thuật số. Chẳng hạn, với hệ thống trí tuệ nhân tạo (AI) và không gian mạng được con người thiết kế, phân quyền, cho phép tự đưa ra quyết định đơn giản, thực hiện nhiệm vụ một cách tự động, có thể tự động thực hiện các hành vi thông minh, như khả năng cư xử giao tiếp với con người, có thể tự học hỏi và thích ứng thông minh với nhiều tình huống. Chỉ trong trường hợp phức tạp, ngoại lệ, bị nhiễu... làm cho hệ thống máy không giải quyết được, thì con người mới phải ra quyết định (Đỗ Minh Cương, 2018).

Tuy nhiên, ngoài những yếu tố tích cực, CMCN 4.0 cũng sẽ tạo ra hàng loạt vấn đề phức tạp, nan giải mới. Đó là sự thay đổi quan niệm về giá trị con người, thay đổi lối sống của một bộ phận dân cư (kể cả cán bộ, công chức). Thực tế cho thấy, lối sống hưởng thụ, chạy theo đồng tiền bất chấp danh dự và đạo đức đã trở thành một nguy cơ lớn trong xã hội. Chính môi trường này đã tác động không nhỏ đến tư tưởng, tình cảm và nghị lực của mỗi cán bộ, công chức (Lê Thị Hằng, 2009). Theo đánh giá tại Hội nghị Trung ương lần thứ 4 khóa XI của Đảng, bên cạnh đa số cán bộ, công chức có ý thức rèn luyện, nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, có ý thức phục vụ nhân dân, được nhân dân tin tưởng thì vẫn còn một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên, trong đó có những đảng viên giữ vị trí lãnh đạo, quản lý, kể cả một số cán bộ cao cấp suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống với những biểu hiện khác nhau về sự phai nhạt lý tưởng, sa vào chủ nghĩa cá nhân, ích kỷ, cơ hội, thực dụng, chạy theo danh lợi, tiền tài, kèn cựa địa vị, cục bộ, tham nhũng, lãng phí, tùy tiện, vô nguyên tắc (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2012). Những tồn tại này tiếp tục được Nghị quyết 52 của Bộ Chính trị đánh giá: tư duy trong xây dựng và thực hiện thể chế phù hợp chậm được đổi mới, sức ỳ còn lớn. Quản lý nhà nước còn nhiều bất cập, chưa theo kịp diễn biến thực tế (Bộ Chính trị, 2019). Do vậy, CMCN 4.0 có thể tạo ra những thách thức và tác động tiêu cực đến việc thực thi đạo đức công vụ của cán bộ, công chức. Cụ thể là:

Thứ nhất, thách thức trong việc xây dựng, hoàn thiện hệ thống thể chế, chính sách phát triển của nền hành chính nhà nước nói chung, đạo đức công vụ nói riêng. Một nền hành chính, đạo đức công vụ phát triển hiện đại trước tiên đòi hỏi phải có một hệ thống thể chế, chính sách đồng bộ, phù hợp với sự phát triển của xã hội. Cuộc CMCN 4.0 tác động trực tiếp làm thay đổi phương thức sản xuất, kinh doanh, gây phá vỡ thị trường lao động truyền thống; đồng thời, làm thay đổi phương thức quản lý của các cơ quan nhà nước và nhiều vấn đề xã hội cần phải giải quyết. Do đó, CMCN 4.0 đặt ra thách thức rất lớn đối với việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống thể chế, chính sách của nền hành chính nói chung, đạo đức công vụ nói riêng. Bởi mọi sự thay đổi của xã hội trước hết đều bắt đầu từ sự thay đổi thể chế, chính sách nói chung, trong đó có vấn đề đạo đức công vụ. Những tác động của CMCN 4.0 có thể làm lạc hậu nhanh chóng không ít các vấn đề lý luận, chính sách và pháp luật so với sự vận động và yêu cầu đặt ra của thực tiễn.

Thứ hai, thách thức trong việc đẩy mạnh ứng dụng những thành tựu công nghệ mới vào nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước, nâng cao thực hành đạo đức công vụ. CMCN 4.0 với sự phát triển nền tảng tổng hợp của nhiều công nghệ hiện đại, tạo điều kiện thuận lợi cho tiến trình cải cách nền hành chính, nâng cao thực hành đạo đức công vụ. Tuy nhiên, đây cũng là một thách thức, khó khăn lớn đối với sự phát triển của nền hành chính và mục tiêu nâng cao đạo đức công vụ. Bởi thực tế cho thấy, quá trình chuẩn bị của không ít cơ quan, tổ chức, cán bộ công chức còn có khoảng cách quá xa để đón nhận và đẩy mạnh ứng dụng công nghệ hiện đại vào hoạt động quản lý nhà nước, thực hành đạo đức công vụ. Do đó, hoạt động của không ít cơ quan công quyền, đạo đức công vụ của không ít cán bộ sẽ có nguy cơ ngày càng trì trệ, tụt hậu và không đáp ứng được các yêu cầu của xã hội.

Thứ ba, thách thức trong việc xây dựng, nâng cao trình độ, năng lực đội ngũ công chức làm việc trong các cơ quan công quyền. CMCN 4.0 tạo điều kiện thuận lợi cho việc đẩy mạnh ứng dụng nhiều thành tựu công nghệ hiện đại vào hoạt động quản lý, đặc biệt là công nghệ thông tin và robot. Trong tương lai, sẽ có không ít công việc trong các cơ quan hành chính nhà nước có thể được thực hiện bởi máy tính và robot. Do đó, đây sẽ là một thách thức lớn đối với không ít cán bộ công chức. Để đảm bảo cho nền hành chính hoạt động hiệu quả,

đảm bảo đạo đức công vụ trong bối cảnh CMCN 4.0, chúng ta cần phải xây dựng đội ngũ công chức có tính chuyên nghiệp cao với cơ cấu hợp lý. Đặc biệt, phải nâng cao trình độ, năng lực để đảm bảo sử dụng hiệu quả các công nghệ hiện đại vào giải quyết công việc.

Thứ tư, thách thức trong việc giải quyết các vấn đề xã hội của nền hành chính, cũng như các thách thức đối với cán bộ, công chức trong việc thay đổi để thích ứng với khả năng gia tăng các vấn đề xã hội - hệ quả của CMCN 4.0. Cuộc CMCN 4.0 đã tạo ra sự thay đổi rất lớn trong các lĩnh vực của đời sống xã hội. Với nền tảng tích hợp nhiều công nghệ hiện đại, nó sẽ tác động vào hầu hết các lĩnh vực của đời sống xã hội. Điều này có nguy cơ dẫn đến làm gia tăng các vấn đề xã hội: thất nghiệp, thiếu việc làm, gia tăng các nhóm xã hội yếu thế... Sự phát triển các công nghệ và mô hình kinh doanh, quản lý mới đặt ra yêu cầu phải tuân thủ các nguyên tắc và nghĩa vụ đạo đức, nhân văn. Công nghiệp, máy móc là để phục vụ con người và vì sự phát triển toàn diện của con người. Chúng ta không được phép chỉ vì lý do duy nhất là nâng cao hiệu quả, theo đuổi lợi nhuận mà đẩy hàng vạn, hàng triệu công nhân vào tình trạng mất việc làm; cần cho họ có cơ hội và được hỗ trợ để chuyển đổi nghề nghiệp, di chuyển sang các công việc khác có mức thu nhập ít nhất là không kém nhiều so với làm công việc cũ (Đỗ Minh Cương, 2018). Do vậy, điều này cũng có nghĩa làm gia tăng những nhiệm vụ và thách thức đối với cán bộ, công chức trong thực hành đạo đức công vụ.

Thứ năm, trong CMCN 4.0, việc bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, chống các luận điểm sai trái thù địch; phòng ngừa tự diễn biến, tự chuyển hóa trong bản thân mỗi cán bộ, công chức đang là một thách thức lớn. Bởi trước sự phát triển như vũ bão của công nghệ thông tin, sự đan xen giữa các luồng thông tin khác nhau, các lực lượng thù địch sẽ có nhiều cơ hội để thực hiện các ý đồ xấu như: tập trung các âm mưu diễn biến hòa bình, tự chuyển hóa, tự diễn biến với mục tiêu làm tha hóa cán bộ, công chức.

4. Một số hàm ý chính sách

Một là, bước vào thời kỳ mới trong bối cảnh thế giới đang thay đổi nhanh chóng, khó lường, những tác động tích cực và tiêu cực, thuận lợi và khó khăn, cơ hội và thách thức, đan xen hết sức phức tạp. Đặc biệt, khi Việt Nam đang bước vào ngưỡng cửa của CMCN 4.0 với những thay đổi triệt để cách chúng ta sống, làm việc và kết nối, tương tác với nhau. Sức mạnh hàng đầu của CMCN 4.0 không chỉ là vấn đề thuộc về kinh tế hay khoa học, công nghệ mà chính là con người được kết nối để cùng hành động vì lợi ích và mục tiêu chung ngày càng tốt đẹp hơn. Vì vậy, nâng cao đạo đức công vụ ở nước ta hiện nay là nhiệm vụ cấp bách trong tiến trình cải cách nền hành chính trong bối cảnh cuộc CMCN 4.0.

Hai là, cuộc CMCN 4.0 mang lại cả cơ hội và thách thức. Tuy nhiên, là nước đi sau, chúng ta hoàn toàn có khả năng và phải nắm bắt kịp thời, tận dụng hiệu quả các cơ hội để nâng cao năng suất lao động, hiệu quả, sức cạnh tranh của nền kinh tế, hiệu lực, hiệu quả quản lý xã hội thông qua nghiên cứu, chuyển giao và ứng dụng mạnh mẽ các thành tựu tiên tiến của CMCN 4.0 cho các lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội, nhất là một số ngành, lĩnh vực trọng điểm, có tiềm năng, lợi thế để làm động lực cho tăng trưởng theo tinh thần bắt kịp, tiến cùng và vượt lên ở một số lĩnh vực so với khu vực và thế giới (Bộ Chính trị, 2019). CMCN 4.0 sẽ là cơ hội để mỗi cán bộ công chức không ngừng rèn luyện, nâng cao thực hành đạo đức công vụ. Hiểu rõ về vấn đề này, nhận thức đúng về trách nhiệm của mình, mỗi cán bộ công chức sẽ ý thức chọn cho mình hướng phấn đấu, học tập, rèn luyện đúng đắn để có

thể đóng góp năng lực, sức mình trong công cuộc xây dựng và phát triển đất nước. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy, không ít cán bộ công chức chưa thực sự hiểu và chuẩn bị sẵn sàng tham gia (đây là một hạn chế, bất cập lớn của đội ngũ cán bộ, công chức, nhất là khi xem xét mối quan hệ giữa cuộc CMCN 4.0 và vấn đề nâng cao đạo đức công vụ).

Ba là, chuyển sang thời kỳ mới, với áp lực càng cao về khoa học công nghệ đòi hỏi đội ngũ cán bộ, công chức phải nhanh chóng tiếp nhận nền tri thức tiên tiến nhằm đủ khả năng thực hành đạo đức công vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Chính vì thế, việc nâng cao chất lượng, hiệu quả thực hành đạo đức công vụ cần phải hướng đến việc khơi dậy sự thăng hoa, phát triển trí tuệ của cán bộ, công chức. Phải biết tư duy, sáng tạo, phải có năng lực đáp ứng yêu cầu CMCN 4.0. Nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ công chức nước ta hiện nay là nâng cao lòng yêu nghề, tinh thần tận tụy với công việc; nâng cao thái độ tôn trọng nhân dân, tận tâm phục vụ nhân dân, lắng nghe ý kiến của nhân dân, chịu sự giám sát của nhân dân; là thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư trong hoạt động công vụ; nâng cao chủ nghĩa tập thể, tinh thần hợp tác, tôn trọng pháp luật, tôn trọng đồng nghiệp trong thực thi công vụ. Dưới tác động của CMCN 4.0, đạo đức công vụ đang chịu sự tác động đa chiều, vừa tích cực, thuận lợi; vừa tiêu cực, thách thức. Do đó, cần tập trung đào tạo, bồi dưỡng nâng cao nhận thức trong toàn thể đội ngũ cán bộ, công chức của nền hành chính về những tác động của CMCN 4.0 đối với nền hành chính nhà nước nói chung và đạo đức công vụ nói riêng. Tuy nhiên, nhận thức đúng chưa đủ, mà còn phải ở hành động cụ thể của từng cán bộ, công chức, từng cơ quan, đơn vị trong bộ máy hành chính nhằm đưa ra những sáng kiến, giải pháp cụ thể để cải cách, hoàn thiện tổ chức và hoạt động của cơ quan, đơn vị đáp ứng yêu cầu phát triển.

Bốn là, để nâng cao đạo đức công vụ, cần thực hiện đồng bộ và có hiệu quả các giải pháp: (1) thống nhất nhận thức về tính cấp thiết của việc nâng cao trách nhiệm đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức; (2) tiếp tục hoàn thiện thể chế quản lý cán bộ, công chức theo hướng quy định rõ nhiệm vụ, thẩm quyền của từng vị trí việc làm và chức danh cán bộ, công chức; (3) đổi mới phương thức làm việc của các cơ quan nhà nước và công tác quản lý cán bộ, công chức; (4) tăng cường kỷ cương, kỷ luật hành chính gắn với nâng cao đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ cán bộ, công chức; (5) tăng cường công khai, minh bạch trong hoạt động của các cơ quan nhà nước và trách nhiệm giải trình của cán bộ, công chức; hoàn thiện cơ chế giám sát của người dân, tổ chức đối với hoạt động của cán bộ, công chức; (6) cải cách hệ thống chính sách tiền lương, tiền thưởng và đãi ngộ vật chất, tinh thần đối với đội ngũ cán bộ, công chức (Nguyễn Minh Phương, 2015).

Năm là, trong thời gian tới, cần nghiên cứu, tạo dựng cơ sở chính trị, khoa học, pháp lý và thực tiễn chặt chẽ, đồng bộ và hệ thống cho việc xây dựng, nâng cao đạo đức công vụ thông qua ban hành luật chuyên biệt về đạo đức công chức. Luật về đạo đức công chức phải xác định rõ ràng tiêu chuẩn đạo đức công vụ, những việc được làm, những việc không được làm, chế tài xử phạt hành vi vi phạm chuẩn mực đạo đức để định hướng cho cán bộ, công chức thực thi công việc một cách đúng pháp luật. Luật quy định về đạo đức công vụ của người cán bộ, công chức gắn liền với đạo đức xã hội, những chuẩn mực xã hội coi là giá trị, nhưng đồng thời đạo đức công vụ là đạo đức nghề nghiệp đặc biệt - thực thi công vụ của cán bộ công chức, do đó đạo đức công vụ gắn chặt với quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm những điều cán bộ, công chức không được làm, cách ứng xử của cán bộ công chức khi thi hành công vụ do pháp luật quy định. Đạo đức công vụ của cán bộ công chức ở nước ta được xây dựng trên nền tảng nhà nước của dân, do dân, vì dân; nhân dân làm chủ, cán bộ, công chức là công bộc của dân; giá trị cao nhất của đạo đức công vụ là phục vụ nhân dân, vì lợi ích nhân dân.

Đặc biệt, luật này cần tính đến những biến đổi lớn của xã hội, tác động đến việc thực hành đạo đức công vụ của cán bộ, công chức, trong đó có CMCN 4.0.

5. Kết luận

Đạo đức công vụ của cán bộ công chức ở nước ta được xây dựng trên nền tảng nhà nước của dân, do dân, vì dân; nhân dân làm chủ, cán bộ, công chức là công bộc của dân; giá trị cao nhất của đạo đức công vụ là phục vụ nhân dân, vì lợi ích nhân dân. Dưới tác động của CMCN 4.0, đạo đức công vụ đang chịu sự tác động đa chiều, vừa tích cực, thuận lợi; vừa tiêu cực, thách thức. Sức mạnh của CMCN 4.0 không chỉ là vấn đề thuộc về kinh tế hay khoa học, công nghệ, mà chính là con người được kết nối để cùng hành động vì lợi ích và mục tiêu chung ngày càng tốt đẹp hơn. Đây là nhiệm vụ chính trị mới lại rất nặng nề, đòi hỏi mỗi cán bộ, công chức phải được đào tạo bài bản, chuyên nghiệp; có năng lực và đạo đức công vụ ngang tầm, toàn tâm, toàn ý phục vụ sự nghiệp cách mạng đang ngày càng trở nên cấp bách. Đạo đức công vụ là một trong những vấn đề cơ bản nhất để Nhà nước thực hiện tốt chức năng quản lý xã hội. Có thể nói, sau khi xây dựng được hệ thống chính sách đúng đắn, phù hợp với yêu cầu thực tiễn, chức năng quản lý xã hội của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam được thực hiện thế nào, hiệu quả, hiệu lực ra sao phụ thuộc đáng kể vào việc thực thi công vụ của đội ngũ công chức nhà nước. Nói cách khác, đạo đức công chức trong việc thực thi công vụ có ảnh hưởng quyết định. Vì vậy, nâng cao đạo đức công vụ ở nước ta hiện nay là nhiệm vụ cấp bách trong tiến trình cải cách nền hành chính, đáp ứng những mục tiêu phát triển mà Đảng và Nhà nước đặt ra trong thời đại CMCN 4.0.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Chính trị (2019), *Nghị quyết số 52-NQ/TW về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, Hà Nội.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
3. Lê Thị Hằng (2009), “Vấn đề nâng cao đạo đức công chức trong cải cách hành chính ở nước ta hiện nay”, Tạp chí *Triết học*, số 6.
4. Nguyễn Tiến Hiệp (2018), *Pháp luật về công vụ trong nhà nước pháp quyền Việt Nam*, luận án tiến sĩ, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.
5. 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 sĩ, Đại học Thái Nguyên.
6. Trần Sĩ Phán (2015), “Nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ công chức hiện nay”, Tạp chí *Lý luận chính trị*, số 10.
7. Thủ tướng Chính phủ (2018), *Quyết định số 1847/QĐ-TTg về việc phê duyệt Đề án Văn hóa công vụ*, Hà Nội.
8. Đỗ Minh Cương (2019), “Quản trị văn hóa doanh nghiệp trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư”, <https://vietnamhoinhap.vn/article/quan-tri-van-hoa-doanh-nghiep-trong-boi-can-cao-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu---n-21686.truy-cập-ngày-28/11/2021>.
9. Nguyễn Minh Phương (2015), “Một số vấn đề về trách nhiệm công vụ của cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay”, <https://bannoichinh.bacninh.gov.vn/news/-/details/4295857/mot-so-van-e-ve-trach-nhiem-cong-vu-cua-can-bo-cong-chuc-o-nuoc-ta-hien-nay.truy-cập-ngày-28/11/2021>.

