

THỰC HIỆN LIÊM CHÍNH - GIẢI PHÁP BỀN VỮNG CHO CÔNG TÁC PHÒNG, CHỐNG THAM NHŨNG

CHU THỊ KHÁNH LY*

Bài viết tập trung phân tích Liêm chính như một giá trị cốt lõi và nền tảng của văn hóa công vụ trong việc phòng, chống tham nhũng. Thay vì chỉ nhìn nhận tham nhũng như một vấn đề pháp lý cần xử lý, bài viết xem Liêm chính là yếu tố nội sinh của nền hành chính. Từ đó, đề xuất khung phân tích mối quan hệ giữa các giá trị đạo đức và hiệu quả quản trị; đồng thời, đưa ra các giải pháp chuyển hóa Liêm chính thành hành vi cụ thể trong bối cảnh Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa.

Từ khóa: Liêm chính; văn hóa công vụ; phòng, chống tham nhũng; giải pháp bền vững; Việt Nam. The article analyzes integrity as a core value and the foundation of public service culture in preventing and combating corruption. Rather than viewing corruption solely as a legal issue requiring enforcement, the article considers integrity an intrinsic element of the public administration system. On this basis, it proposes an analytical framework for understanding the relationship between ethical values and governance effectiveness, while offering solutions to translate integrity into concrete behaviors within the context of a socialist rule-of-law state.

Keywords: Integrity; public service culture; anti-corruption; sustainable solution; Vietnam.

NGÀY NHẬN: 19/5/2026 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 28/6/2026 NGÀY DUYỆT ĐĂNG: 17/7/2026

Email: lyctk@apag.edu.vn

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.366.2026.1555>

1. Đặt vấn đề

Công tác phòng, chống tham nhũng ở Việt Nam thời gian qua đã đạt được những kết quả quan trọng, được dư luận trong nước và quốc tế ghi nhận. Tuy nhiên, tham nhũng vẫn là một nguy cơ lớn, diễn biến phức tạp và tinh vi, đòi hỏi phải có những giải pháp mang tính căn bản, hệ thống và bền vững hơn là các biện pháp răn đe, xử lý sau sự việc. Trong hành trình đó, việc nhận diện và củng cố các “trụ cột” nội sinh của một nền hành chính trong sạch là yêu cầu then chốt. Từ

l luận điểm cho rằng, Liêm chính là nền tảng cơ bản nhất của văn hóa công vụ và việc vun đắp nền tảng này chính là giải pháp bền vững cho công tác phòng, chống tham nhũng ở Việt Nam hiện nay, bài viết nhấn mạnh vào việc xây dựng một môi trường văn hóa - đạo đức trong môi trường công vụ, nơi các giá trị về sự trung thực, chính trực, công tâm được thấm nhuần và trở thành lẽ tự nhiên trong mọi hành vi công vụ.

* TS, Học viện Hành chính và Quản trị công

2. Một số vấn đề cơ bản về liêm chính trong mối liên hệ với văn hóa công vụ

Thứ nhất, văn hóa công vụ: tiếp cận dưới góc độ khoa học, văn hóa công vụ thường được quan niệm là hệ thống các giá trị, niềm tin, chuẩn mực ứng xử được chia sẻ và duy trì trong hệ thống hành chính, định hướng hành vi của cán bộ, công chức; theo đó, “văn hóa công vụ là những tập hợp giá trị của một nền công vụ. Những giá trị này hiện hữu và bền vững trong hoạt động công vụ” (JohnGretton, Anthony Harison, 1989); hay: “văn hóa công vụ là nền tảng của đạo đức công vụ, bao gồm các giá trị cốt lõi như tính minh bạch, trách nhiệm và công bằng (Kenneth Kernaghan, 2003). Ở Việt Nam, tư tưởng “cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư” của Chủ tịch Hồ Chí Minh đã sớm khẳng định vị trí nền tảng của liêm chính trong đạo đức cách mạng và công vụ. Các văn bản pháp luật hiện hành như *Luật Cán bộ, Công chức* năm 2025 cũng đã thể chế hóa điều này.

Trong nghiên cứu này, tác giả quan niệm: “Văn hóa công vụ là hệ thống những giá trị, chuẩn mực đạo đức, quy tắc ứng xử, phong cách làm việc được hình thành trong quá trình xây dựng và phát triển nền công vụ, có khả năng lưu truyền và có tác động tới tư duy, hành vi, tâm lý, thói quen của người thực thi công vụ” (Chu Thị Khánh Ly, 2024, tr.17). Một số nhà nghiên cứu đã xác định các giá trị văn học công vụ cơ bản, bao gồm: tính chuyên nghiệp, trách nhiệm, liêm chính, minh bạch, trung thực, khách quan, hiệu quả và tính phục vụ (Ngô Thành Can, 2015).

Thứ hai, về 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 ủy quyền thực thi công vụ (Học viện Hành chính Quốc gia, 2022, tr. 101). Theo đó, đạo đức công vụ bao gồm các tiêu chuẩn, quy tắc (thường được văn

bản hóa) về cái đúng/sai mà cán bộ, công chức phải tuân thủ trong quá trình thực thi nhiệm vụ.

Thứ ba, về tính liêm chính: theo OECD (2017), liêm chính là sự nhất quán trong việc điều chỉnh và tuân thủ các giá trị đạo đức, nguyên tắc và chuẩn mực chung nhằm duy trì và ưu tiên lợi ích công cộng hơn lợi ích cá nhân trong khu vực công. Vì vậy, nếu đạo đức công vụ là “bộ quy tắc” thì liêm chính là “sự cam kết nội tại” của cá nhân với các quy tắc đó. Dưới góc độ chính trị - pháp lý, tính liêm chính là một trong giá trị cốt lõi quan trọng của văn hóa công vụ được thể chế hóa từ phương diện pháp luật (khoản 1 Điều 12 *Luật Cán bộ, công chức* năm 2025).

Đặc biệt, Đại hội XIII của Đảng nhấn mạnh yêu cầu đội ngũ cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức phải “rèn luyện đức tính liêm khiết, xây dựng văn hóa tiết kiệm, không tham nhũng, lãng phí” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, tr. 194), “tiếp tục xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa kiến tạo phát triển, liêm chính, hành động” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, tr. 284). Trong số các giá trị cấu thành văn hóa công vụ, “liêm chính” được xác định là một trong những giá trị cơ bản và cốt lõi, là nền tảng cho mọi giá trị và hành động trong công vụ, bên cạnh tính chuyên nghiệp, trách nhiệm, minh bạch, trung thực, khách quan và hiệu quả... Do đó, “Văn hóa công vụ sẽ bảo đảm tính chuyên nghiệp, trách nhiệm, minh bạch, hiệu quả trong thực thi nhiệm vụ” (Nguyễn Phú Trọng, 2023).

Thứ tư, về minh bạch và trách nhiệm giải trình: theo OECD, minh bạch và trách nhiệm giải trình là những cơ chế quản trị nền tảng, đóng vai trò then chốt trong việc thực thi liêm chính công. Cả hai yếu tố này được OECD (2020) xác định là một trong ba trụ cột của chiến lược liêm chính công toàn diện.

Khi giá trị về sự trung thực, công tâm và chính trực được thấm nhuần, công chức sẽ tự

giác từ chối các cơ hội và động cơ tham nhũng, coi đó là hành vi đi ngược lại phẩm giá và trách nhiệm nghề nghiệp. Điều này giúp ngăn chặn tham nhũng từ gốc rễ - tức là từ ý thức và lựa chọn cá nhân - thay vì chỉ xử lý hậu quả khi sự việc đã xảy ra. Bên cạnh đó, liêm chính thúc đẩy minh bạch, trách nhiệm giải trình trong tổ chức. Trong một môi trường mà liêm chính được đề cao, mọi quy trình, quyết định và sử dụng nguồn lực công đều được yêu cầu phải rõ ràng, công khai sẽ kiểm soát được các hành vi mờ ám, thỏa thuận ngầm hay lạm dụng quyền lực; đồng thời, tạo điều kiện cho công tác giám sát của cả cơ quan nội bộ lẫn xã hội trở nên hiệu quả hơn. Khi tham nhũng được ngăn ngừa từ sớm nhờ vào nền tảng đạo đức vững chắc, xã hội sẽ không phải gánh chịu những tổn thất kinh tế khổng lồ do tham nhũng gây ra. Đặc biệt, liêm chính củng cố niềm tin của người dân vào tính chính danh và sự công bằng của bộ máy công quyền.

3. Thực trạng xây dựng nền tảng liêm chính và công tác phòng, chống tham nhũng

3.1. Những kết quả đạt được

Một là, về xác lập hệ giá trị cốt lõi văn hóa công vụ: Việt Nam đã đạt được những thành tựu đáng kể trong việc xây dựng văn hóa công vụ, đặc biệt trong bối cảnh cải cách hành chính. Văn hóa công vụ được xác định là một trong những nội dung quan trọng trong xây dựng hệ thống chính trị cơ sở nhằm hoàn thiện một nền hành chính hiện đại, dân chủ, công khai, minh bạch, hiệu lực, hiệu quả. Điều này đồng thời góp phần xây dựng hệ thống chính trị về văn hóa, đạo đức đối với cán bộ, đảng viên, làm giàu văn hóa Đảng, tạo cho các tổ chức đảng ở cơ sở trong sạch, vững mạnh, phát huy năng lực, vai trò của chính quyền cơ sở.

Hai là, pháp luật về văn hóa công vụ, đạo đức công vụ: thể chế pháp luật về văn hóa công vụ, đạo đức công vụ ngày càng được hoàn thiện và trở thành căn cứ chính trị -

pháp lý quan trọng định hướng, điều chỉnh hành vi đội ngũ cán bộ, công chức thực thi nhiệm vụ công vụ trách nhiệm. Tiêu biểu, *Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí* năm 2013, *Luật Phòng, chống tham nhũng* năm 2018... và các văn bản dưới luật, như: Nghị định số 112/2020/NĐ-CP ngày 18/9/2020 về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức, Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức; Nghị định số 59/2019/NĐ-CP ngày 01/7/2019 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành *Luật Phòng, chống tham nhũng; Luật Cán bộ, công chức* năm 2025... Đặc biệt, Quyết định số 1847/QĐ-TTg ngày 27/12/2018 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án Văn hóa công vụ. Nội dung các quy định pháp luật về văn hóa công vụ, đạo đức công vụ ở Việt Nam bước đầu đã bao quát được các yêu cầu chuẩn mực đạo đức đối với cán bộ, công chức, điều chỉnh hành vi khi tham gia vào các quan hệ xã hội trong hoạt động công vụ, phục vụ.

Ba là, giá trị liêm chính được lan tỏa và hiện thực trong thực tiễn: việc triển khai pháp luật về văn hóa công vụ một cách nghiêm túc và kịp thời đã góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động hành chính nhà nước, phục vụ người dân, doanh nghiệp ngày càng tốt hơn.

(1) Cải cách hành chính được thực hiện mạnh mẽ thúc đẩy công khai, minh bạch trong hoạt động hành chính nhà nước. Việc tăng cường ứng dụng công nghệ số vào cung cấp các dịch vụ hành chính công trực tuyến (vận hành Cổng Dịch vụ công quốc gia, địa phương) đã đạt kết quả khả quan, từ đó, giúp ngăn ngừa và kiểm soát được những hiện tượng tiêu cực. Trong năm 2024, về cung ứng dịch vụ công trực tuyến cho thấy, tỷ lệ thủ tục hành chính trực tuyến một phần là 826 (12,14%), toàn trình 3.590 (52,76%), còn lại 2.388 (35,1%), điểm 7,3/12. Giai đoạn từ tháng 01- 4/2025: một phần 2.541 (37,97%),

toàn trình 1.028 (15,36%), còn lại 3.124 (46,68%), điểm 6,3/12, tỷ lệ hồ sơ trực tuyến toàn trình đạt 45%, tăng 28% so với 2023, trong đó khối bộ đạt 62,48%. Cổng Dịch vụ công quốc gia đã cung cấp 4.475 dịch vụ công trực tuyến, chiếm 70,8% tổng số thủ tục hành chính và đồng bộ hơn 382 triệu hồ sơ trạng thái xử lý, tăng 82,5 triệu so với năm 2023 (Cổng Dịch vụ công quốc gia, 2025).

(2) Công khai, minh bạch là tiêu chí tham chiếu cho thực hiện liêm chính của quan hành chính nhà nước từ Trung ương đến địa phương. Tổ chức Đối tác Ngân sách quốc tế (IBP) thực hiện khảo sát công khai ngân sách (OBS) với Chỉ số công khai ngân sách (OBI) của các quốc gia trên thế giới. Kết quả khảo sát OBS 2023 ghi nhận những thay đổi tích cực của Việt Nam trong việc tăng cường công khai, minh bạch ngân sách. Điểm xếp hạng của Việt Nam trong khảo sát OBS 2023 - 2025 ở cả 3 trụ cột minh bạch, sự tham gia của công chúng và giám sát ngân sách đều tăng so với OBS 2019 và 2021. Trong đó, điểm xếp hạng Chỉ số công khai ngân sách (OBI) 2023 của Việt Nam là xếp hạng mức độ minh bạch ngân sách đạt 51/100 điểm, cao hơn xếp hạng trung bình toàn cầu là 45/100 điểm, tăng 7 điểm và 11 bậc so với OBI 2021, 13 điểm và 20 bậc so với kỳ OBI 2019. Điểm xếp hạng này nâng mức xếp hạng của Việt Nam lên 52/125 quốc gia tham gia khảo sát OBS 2023 (International Budget Partnership, 2023).

Ở trụ cột sự tham gia của công chúng: năm 2023 điểm xếp hạng của Việt Nam về sự tham gia của công chúng đạt 19/100 điểm, tăng 2 điểm so với khảo sát OBS 2021, cao hơn 4 điểm so với điểm trung bình toàn cầu; Việt Nam hiện đứng thứ 41/125 quốc gia trong kỳ khảo sát OBS 2023, tuy nhiên, năm 2025, đạt 17/100 điểm, giảm 2 điểm so với kỳ OBS 2023. Ở trụ cột giám sát ngân sách: Việt Nam có xếp hạng đầy đủ về giám sát với điểm xếp hạng chung là 82/100 điểm, tăng 2 điểm so với năm 2021; trong kỳ OBS 2025, điểm minh bạch ngân sách của Việt Nam

(51/100 điểm) giữ nguyên so với năm 2023 và vẫn cao hơn mức trung bình toàn cầu (45 điểm). Trong khu vực Đông Nam Á, tại OBS 2025, một số quốc gia có điểm minh bạch cao hơn Việt Nam, bao gồm: Philippines (76 điểm), Indonesia (71 điểm), Campuchia (54 điểm) và Thái Lan (53 điểm) (International Budget Partnership, 2023).

(3) Chỉ số cảm nhận tham nhũng (CPI), từ 36/100 điểm vào năm 2020, Việt Nam đã tăng lên 39/100 điểm vào năm 2021 và đạt 42/100 điểm vào năm 2022; xếp hạng của Việt Nam cũng cải thiện từ 104/180 quốc gia và vùng lãnh thổ lên 87/180 vào năm 2021 và 77/180 vào năm 2022; năm 2023 đạt 41/100 điểm, năm 2024 là 40/100 điểm, giảm nhẹ 01 điểm so với năm 2023. Tuy nhiên, tính từ năm 2016 - 2024, chỉ số CPI của Việt Nam đã tăng 10 điểm, đưa nước ta tăng 30 bậc trong chỉ số xếp hạng nhận thức tham nhũng so với các quốc gia trên thế giới (Transparency International, 2024).

(4) Năng lực quản trị toàn cầu có sự gia tăng của các chỉ số đánh giá hiệu quả quản trị nhà nước và phòng, chống tham nhũng. Tiêu biểu, Bộ chỉ số quản trị toàn cầu (WGI) của Việt Nam có sự tăng trưởng tích cực, tiêu biểu. Giai đoạn trong giai đoạn 2021 - 2023, có sự biến động giảm nhẹ nhưng nhìn chung vẫn ở mức khá so với trung bình thế giới, với các giá trị cụ thể: 0.24 điểm (2021), 0.17 điểm (2022) và 0.13 điểm (2023); chỉ số Nhà nước pháp quyền tăng 0,39 điểm và tăng 12,43%; chỉ số kiểm soát tham nhũng tăng 0,24 điểm và tăng 10,2% qua hơn 10 năm; chỉ số tiếng nói và trách nhiệm giải trình - một trong những tiêu chí đánh giá tính liêm chính của Chính phủ cũng có sự gia tăng nhất định trong cùng thời kỳ với 0,13 điểm. Đối với kiểm soát tham nhũng, ước tính là -0.29 điểm vào năm 2022 (cải thiện so với các năm trước) và -0.42 điểm vào năm 2023. Đây là những chỉ số thể hiện rõ rệt và thành tựu của nỗ lực xây dựng chính phủ liêm chính ở Việt

Nam hiện nay và cũng là ba chỉ số có tốc độ gia tăng nhanh nhất (World Bank, 2025).

(5) Chỉ số hài lòng (SIPAS): năm 2023, chỉ số phục hồi, đạt trung bình toàn quốc 82,66% (tăng 2,58% so với 80,08% năm 2022). Sang năm 2024, chỉ số tiếp tục tăng lên 83,94% (tăng 1,28% so với 2023), trong đó hài lòng xây dựng chính sách đạt 83,84% (tăng 1,35%), hài lòng dịch vụ hành chính công đạt 84,09% (tăng 1,12%); năm 2025 đạt 83,09% (Bộ Nội vụ, 2025).

3.2. Những tồn tại, hạn chế

(1) Về xu hướng vi phạm: các báo cáo từ Chính phủ (2017 - 2024) cho thấy, số lượng vụ án và bị cáo có xu hướng gia tăng. Điều này cho thấy, tham nhũng đã chuyển từ quy mô cá nhân sang xu hướng “lợi ích nhóm” và vượt ra khỏi khả năng kiểm soát của các quy tắc đạo đức thông thường, cụ thể: Tòa án xét xử 3.152 vụ án, 7.500 bị cáo (trung bình mỗi năm 394 vụ, 938 bị cáo). Trong đó cao nhất là năm 2024 với 917 vụ và 2.418 bị cáo (Thư viện Pháp luật, 2024).

(2) Về chỉ số cảm nhận tham nhũng (CPI) và quản trị toàn cầu (WGI): việc CPI của Việt Nam đạt 40/100 điểm vào năm 2024 (giảm nhẹ so với 2023) đặt ra câu hỏi về “điểm nghẽn” trong cải cách. Mặc dù các chỉ số về minh bạch ngân sách (theo OBS 2023) tăng, nhưng sự sụt giảm ở một vài chỉ số cảm nhận cho thấy, sự kỳ vọng của người dân về tính liêm chính trong thực thi công vụ đang tăng nhanh hơn tốc độ cải thiện thực tế của bộ máy.

(3) Về công tác thực thi: việc đẩy mạnh chuyển đổi số và dịch vụ công trực tuyến (tỷ lệ toàn trình đạt 45% năm 2024) là một bước tiến về mặt kỹ thuật (giảm tiếp xúc trực tiếp). Tuy nhiên, công nghệ chỉ là công cụ. Nếu không có “liêm chính” làm nền tảng, công nghệ cao cũng có thể bị lợi dụng để che đậy các hành vi sai phạm tinh vi hơn.

Những hạn chế này cũng cho thấy, thể chế và pháp luật về văn hóa công vụ còn

những điểm bất cập, thiếu chế tài, quy định chưa rõ ràng, dẫn đến việc vận dụng xử lý các vi phạm thiếu thống nhất. Chẳng hạn, các quy định về “cần, kiệm, liêm, chính” được nhắc đến ở các văn bản luật, nghị định nhưng lại thiếu văn bản hướng dẫn chi tiết, cụ thể hóa các hành vi ứng xử trong từng tình huống công vụ cụ thể, dẫn đến mỗi nơi hiểu và áp dụng một cách khác nhau. Hiện nay, dù các văn bản pháp luật đã xác định các giá trị cốt lõi, như: liêm chính, trung thực nhưng việc cụ thể hóa các chuẩn mực hành vi đạo đức trong từng lĩnh vực chuyên môn cụ thể (ví dụ: trong y tế, giáo dục, xây dựng, tư pháp) vẫn còn hạn chế. Điều này khiến cán bộ, công chức khó hình dung và áp dụng chính xác trong các tình huống phức tạp của công vụ.

Sự hạn chế từ nhận thức của một bộ phận cán bộ, công chức chưa đầy đủ về văn hóa công vụ, tính liêm chính trong thực thi công vụ; chưa có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan trong việc xây dựng, tuyên truyền, giáo dục, bồi dưỡng về văn hóa công vụ. Bên cạnh đó, còn nhiều hạn chế trong kiểm tra, giám sát thực hiện văn hóa công vụ, đặc biệt còn thiếu các quy định về chế tài xử phạt đối với các hành vi vi phạm quy định về văn hóa công vụ hoặc cơ chế khen thưởng đối với những cá nhân, tổ chức thực hiện tốt các chuẩn mực văn hóa công vụ.

4. Một số đề xuất giải pháp

Thứ nhất, hoàn thiện thể chế theo hướng “cụ thể hóa” và “hành vi hóa” các giá trị liêm chính. Để liêm chính trở thành nền tảng hành động thực tế, cần chuyển hóa các nguyên tắc chung thành các chỉ dẫn cụ thể, ứng dụng được trong mọi tình huống công vụ. Trước hết, mỗi bộ, ngành cần chủ động xây dựng Bộ Quy tắc đạo đức và ứng xử công vụ chuyên ngành, trong đó quy định rõ các chuẩn mực liêm chính đặc thù. Đi kèm phải là các ví dụ minh họa sinh động, các tình huống giả định về xung đột lợi ích và cách xử lý phù hợp. Thể chế cũng cần chuyển mạnh

từ cách tiếp cận “cấm đoán” sang hướng dẫn “hành vi tích cực”, tức là không chỉ nói “không được tham nhũng” mà còn chỉ ra “nên ứng xử thế nào để bảo đảm liêm chính”. Việc ban hành các sổ tay hướng dẫn thực hành liêm chính với các tình huống công vụ điển hình là hết sức cần thiết, giúp công chức dễ hình dung, dễ áp dụng và tạo sự thống nhất trong toàn hệ thống.

Thứ hai, lồng ghép giáo dục, đào tạo liêm chính xuyên suốt vòng đời công vụ. Trọng tâm là đưa nội dung về đạo đức công vụ, giá trị liêm chính và kỹ năng xử lý tình huống đạo đức vào chương trình đào tạo bắt buộc ở mọi cấp độ. Các khóa đào tạo, bồi dưỡng giúp người học rèn luyện năng lực phán đoán đạo đức, dũng khí đấu tranh với tiêu cực và kỹ năng ra quyết định một cách chính trực. Đặc biệt, công tác đào tạo, bồi dưỡng cần được cập nhật thường xuyên, gắn với đặc thù công việc của từng vị trí; đồng thời, kết hợp chặt chẽ với công tác đánh giá, sử dụng cán bộ để tạo động lực học tập và tự rèn luyện thực chất.

Thứ ba, đề cao tối đa vai trò nêu gương và trách nhiệm của người đứng đầu. Lãnh đạo là hiện thân sống động nhất của các giá trị đạo đức công vụ, thông qua hành động cụ thể, minh bạch trong công tác điều hành, quản lý và sử dụng quyền lực. Do đó, cần xây dựng và thực thi nghiêm túc bộ tiêu chuẩn đạo đức, liêm chính dành riêng cho cán bộ lãnh đạo, quản lý với các quy định chặt chẽ về minh bạch tài sản, trách nhiệm giải trình và ứng xử với các nhóm lợi ích. Mọi vi phạm về liêm chính của người đứng đầu phải được xử lý nghiêm minh, công khai để làm bài học răn đe và tạo niềm tin trong nội bộ cũng như xã hội.

Thứ tư, xây dựng cơ chế khuyến khích, động viên và bảo vệ người liêm chính. Cần thiết lập một cơ chế khen thưởng toàn diện, bao gồm cả vật chất và tinh thần, một cách công khai và kịp thời dành cho cá nhân, tập thể có thành tích xuất sắc trong thực hành

liêm chính, dám đấu tranh với tiêu cực. Song song đó, việc hoàn thiện và thực thi nghiêm túc cơ chế bảo vệ người tố cáo tham nhũng là hết sức cấp thiết. Cơ chế này phải bảo đảm tuyệt đối về tính bí mật, an toàn cho người cung cấp thông tin; đồng thời, có chế tài xử lý cứng rắn với hành vi trù dập, trả thù. Chỉ khi người công chức cảm thấy được an toàn và được bảo vệ, họ mới đủ dũng khí để trở thành “cánh tay nối dài” tích cực nhất trong cuộc chiến chống tham nhũng từ bên trong bộ máy.

Thứ năm, tận dụng chuyển đổi số để kiến tạo môi trường công vụ minh bạch, hạn chế cơ hội tham nhũng. Trọng tâm là đẩy mạnh việc số hóa toàn diện và công khai các quy trình nghiệp vụ then chốt để phát sinh tiêu cực, như: cấp phép, đấu thầu, giải ngân ngân sách, quản lý đất đai và giải quyết thủ tục hành chính. Tất cả hồ sơ, quy trình, quyết định và kết quả xử lý cần được đưa lên môi trường trực tuyến, cho phép giám sát công khai, minh bạch. Đồng thời, cần phát triển các hệ thống cảnh báo sớm dựa trên dữ liệu lớn (Big Data) và trí tuệ nhân tạo (AI) để tự động phát hiện các bất thường, rủi ro trong các giao dịch công, như các hợp đồng có giá trị bất thường hoặc các giao dịch trùng lặp. Việc ứng dụng công nghệ Blockchain để lưu trữ hồ sơ quan trọng cũng sẽ tạo ra một “sổ cái” minh bạch, bất biến, không thể bị thay đổi hoặc xóa bỏ, qua đó, loại bỏ khả năng giả mạo giấy tờ, thông tin.

Thứ sáu, đẩy mạnh truyền thông, xây dựng hình ảnh và lan tỏa văn hóa liêm chính trong toàn xã hội. Cần triển khai chiến dịch truyền thông chuyên nghiệp, rộng khắp và sáng tạo nhằm tôn vinh các giá trị liêm chính. Trọng tâm là xây dựng hình ảnh người cán bộ, công chức mẫu mực, chính trực, tận tụy phục vụ Nhân dân thông qua các phóng sự, bài viết chuyên sâu, phim tài liệu và các chương trình giao lưu, tọa đàm. Đồng thời, cần lên án mạnh mẽ, kiên quyết các hành vi

tham nhũng, thiếu liêm chính, qua đó, tạo dư luận xã hội lành mạnh, coi liêm chính là chuẩn mực tất yếu và tham nhũng là điều đáng lên án, bài trừ. Mục tiêu cuối cùng là hình thành một “sức ép xã hội tích cực” để mỗi công dân không chỉ là người hưởng lợi mà còn là người giám sát và đòi hỏi sự liêm chính từ bộ máy công quyền, tạo ra môi trường xã hội đồng thuận, ủng hộ cho mọi nỗ lực cải cách, kiến tạo một nền hành chính liêm chính.

5. Kết luận

Phòng, chống tham nhũng muốn thành công bền vững không thể chỉ dựa vào “cây gậy” trừng phạt hay “ổ khóa” giám sát mà phải xây dựng được một “nền móng” văn hóa đủ vững chắc. Liêm chính, với tư cách là nền tảng của văn hóa công vụ chính là nền móng tạo ra sức mạnh nội sinh, giúp mỗi cán bộ, công chức tự ý thức và tự nguyện hành xử một cách trong sạch, chính trực. Việc chuyển hóa liêm chính từ một giá trị được tôn vinh thành nền tảng văn hóa thực sự trong mọi cơ quan, tổ chức là một quá trình lâu dài, đòi hỏi sự kiên trì, quyết tâm chính trị cao và sự vào cuộc đồng bộ của cả hệ thống chính trị. Đây là con đường tối ưu để Việt Nam không chỉ “chống” được tham nhũng trong ngắn hạn mà còn “phòng” được tham nhũng một cách bền vững trong dài hạn; đồng thời, để có một nền công vụ được xây dựng trên nền tảng liêm chính vững chắc đưa Việt Nam phát triển thịnh vượng và khẳng định vị thế trên trường quốc tế. □

Tài liệu tham khảo:

- Bộ Nội vụ. (2025). *Báo cáo Chỉ số hài lòng (SIPAS) của người dân đối với sự nghiệp của cơ quan hành chính nhà nước năm 2025*. <https://moha.gov.vn/tin-tuc/tai-lieu-cong-bo-chi-so-sipas-chi-so-par-index-2025---id19459>
- Chu Thị Khánh Ly. (2023). *Thực hiện văn hóa công vụ tại các cơ quan hành chính nhà nước trong bối cảnh hội nhập quốc tế ở Việt Nam*. Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ, mã số ĐT.18/23.
- Đảng Cộng sản Việt Nam. (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII* (Tập I). Nxb Chính trị quốc gia Sự thật.
- Học viện Hành chính Quốc gia. (2022). *Tài liệu bồi dưỡng đối với ngạch chuyên viên và tương đương*.
- International Budget Partnership (2023). *Open Budget Survey 2023: Vietnam*. <https://internationalbudget.org/open-budget-survey/country-results/2023/vietnam>
- JohnGretton, Anthony Harison. (1989). *Reshaping central government*. Transaction Publishers.
- Kenneth Kernaghan (2003). *Integrating Values into Public Service: The Values Statement as Centerpiece*, *Public Administration Review*, 63 (6), 711–719. <https://doi.org/10.1111/1540-6210.00334>
- Ngô Thành Can. (2015). Những đặc điểm và giá trị cơ bản của văn hóa công vụ. *Tạp chí Tổ chức nhà nước*. https://tcnn.vn/news/detail/18833/Nhung_dac_diem_va_gia_tri_co_ban_cua_van_hoa_cong_vuall.html
- Nguyễn Phú Trọng. (2023). *Kiên quyết, kiên trì đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, góp phần xây dựng Đảng và Nhà nước ta ngày càng trong sạch, vững mạnh*. Nxb Chính trị quốc gia Sự thật.
- OECD. (2017). *OECD Public Integrity Handbook*. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2020/05/oecd-public-integrity-handbook_598692a5/ac8ed8e8-en.pdf
- OECD (2020). *Policy Framework on Sound Public Governance*. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2020/12/policy-framework-on-sound-public-governance_931b05fc/c03e01b3-en.pdf#15#4
- Quốc hội. (2025). *Luật Cán bộ, công chức năm 2025*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2018). *Quyết định số 1847/QĐ-TTg ngày 27/12/2018 về việc phê duyệt Đề án văn hóa công vụ*.
- Thư viện pháp luật. (2024). *Báo cáo của Chính phủ về công tác phòng, chống tham nhũng các năm 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024*. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Tai-chinh-nha-nuoc/Bao-cao-653-BC-CP-2024-cong-tac-phong-chong-tham-nhung-628218.aspx>