

VĂN HÓA PHÁP LÝ CỦA CÔNG CHỨC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC TRONG NHÀ NƯỚC KIẾN TẠO PHÁT TRIỂN

PGS, TS. HUỲNH VĂN THỚI^(*)

Tóm tắt: Bài viết nghiên cứu văn hóa pháp lý của công chức cơ quan hành chính nhà nước, gắn với vai trò văn hóa pháp lý của công chức trong Nhà nước kiến tạo phát triển; đồng thời, làm rõ những vấn đề đặt ra về xây dựng, phát triển văn hóa pháp lý của công chức cơ quan hành chính nhà nước trong Nhà nước kiến tạo phát triển.

Từ khóa: cơ quan hành chính nhà nước; Nhà nước kiến tạo; văn hóa pháp lý

1. Quan niệm về văn hóa pháp lý của công chức cơ quan hành chính nhà nước

Trong giới học thuật, cho đến nay, có nhiều quan niệm về văn hóa pháp lý, tùy theo góc độ tiếp cận: Văn hóa pháp lý là mức độ đời sống pháp luật của xã hội, sự bảo đảm đúng đắn hành xử từ phía nhà nước và cá nhân, bao hàm tình trạng của hệ thống pháp luật, sự phát triển của các cơ quan ban hành và áp dụng pháp luật, sự hiểu biết các nguyên tắc pháp lý, sự lĩnh hội pháp luật như quy tắc xử sự xã hội bắt buộc, sự không khoan nhượng đối với vi phạm pháp luật của mỗi thành viên xã hội⁽¹⁾. Văn hóa pháp lý

là trạng thái ý thức pháp luật, pháp quyền, sự hoàn thiện của luật thực định và thực tế pháp lý, thể hiện thiết lập và phát triển pháp luật như những giá trị xã hội. Văn hóa pháp lý hoạt động trong sự tương quan với những lĩnh vực văn hóa khác, trong đó, nó không trùng hợp hoàn toàn với bất cứ loại văn hóa nào, kể cả chính trị, xây dựng nét riêng, là sự dung hòa độc nhất yếu tố vật chất và tinh thần⁽²⁾. Văn hóa pháp lý là sự hiểu biết, nhận thức sâu sắc pháp luật, tự giác thực hiện cao các quy định pháp luật như nhu cầu tự thân⁽³⁾.

Cấu trúc của văn hóa pháp lý cũng chưa được xác định một cách thống nhất: Có quan điểm rằng, văn hóa pháp luật là những thang giá trị và công cụ nghiên cứu, bao gồm: luật trên giấy, luật trong hành xử thực tế, luật trong

^(*) Học viện Hành chính Quốc gia

suy nghĩ và thái độ của các giai tầng trong xã hội. Đó là quan niệm, giá trị, mong đợi và thái độ của xã hội đối với các hiện tượng luật pháp. Như vậy, các thành tố chính của nó bao gồm: quan niệm (cách mà một xã hội hiểu), giá trị (cách mà một xã hội tôn trọng, đề cao hoặc coi thường, làm ngơ), mong đợi (cách mà một xã hội chờ đợi sự can thiệp) và thái độ (tuân thủ, xây dựng, quan tâm, phê phán...) đối với: luật pháp, các thiết chế thực thi luật pháp, các cá nhân trong thiết chế thực thi hoặc những người hành nghề luật⁽⁴⁾.

Góc độ nhìn nhận khác xuất phát từ quan niệm văn hóa là một lĩnh vực hoạt động xã hội cụ thể của mỗi dân tộc, được thể hiện qua ba yếu tố cốt lõi: các giá trị tư tưởng, đạo đức, thẩm mỹ (yếu tố ý thức); các giá trị vật chất - kỹ thuật do con người lao động, sáng tạo ra trong lĩnh vực đó (hiện thực hóa yếu tố ý thức); năng lực, cách thức sử dụng các giá trị đã sáng tạo ra để đáp ứng các nhu cầu vật chất, tinh thần của con người (yếu tố hành vi, lối sống). Các yếu tố này được giữ gìn và lưu truyền từ thế hệ này sang thế hệ khác, phản ánh bản sắc riêng của mỗi dân tộc trong từng lĩnh vực hoạt động. Theo các căn cứ trên, văn hóa pháp luật được cấu thành từ các yếu tố: ý thức pháp luật, hệ thống pháp luật và các thiết chế pháp luật, hành vi pháp luật và lối sống theo pháp luật⁽⁵⁾.

Văn hóa pháp lý hình thành trong quá trình thực hiện nghĩa vụ của các chủ thể hoạt động quyền lực bao gồm các yếu tố: (1) hiểu biết pháp luật, tư duy pháp lý, đào tạo chuyên môn; (2) nhân quan chính trị và kinh tế rộng rãi về hiện thực xác định tầm mức văn hóa nói chung; (3) phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, am hiểu chuyên môn, võ tư, kỷ luật công vụ, tận tâm, trung thực⁽⁶⁾.

Văn hóa pháp lý của công chức là hệ thống chuẩn mực ứng xử, định hướng giá trị, sức mạnh niềm tin, hình thành trên cơ sở nhận thức về pháp luật, tạo nên tầm nhìn, tác động đến hành vi và lễ lối làm việc, cách sống của công chức, của môi trường tổ chức, có khả năng lưu truyền và ảnh hưởng tới chất lượng công vụ.

Đó là việc thực hiện có ý thức nghĩa vụ công vụ, biết cách và mong muốn sử dụng pháp luật một cách đúng đắn, chịu sự dẫn dắt của pháp luật, những tiêu chí đạo đức cao cả trong hoạt động công vụ và đời sống thường ngày theo các nguyên tắc pháp quyền, nhân văn và dân chủ.

Văn hóa pháp lý của công chức trong cơ quan hành chính nhà nước có những tính chất chung của văn hóa pháp lý của người làm trong cơ quan công quyền; đồng thời, mang những đặc thù gắn với những tính chất riêng biệt về sứ mệnh và thẩm quyền, nguyên tắc tổ chức, hoạt động, quan hệ pháp luật tham gia và quyết định pháp luật cần tiến hành của cơ quan hành chính nhà nước.

Thứ nhất, văn hóa pháp lý của công chức trong cơ quan hành chính nhà nước là văn hóa của người thực thi quyền hành pháp.

Thứ hai, văn hóa pháp lý của công chức trong cơ quan hành chính nhà nước là văn hóa phụng sự trực tiếp nhân dân.

Thứ ba, hành vi thực thi công vụ mẫu mực của công chức là yếu tố quyết định tác động đến văn hóa pháp lý của toàn xã hội.

Thứ tư, văn hóa pháp lý của người đứng đầu ảnh hưởng quyết định đến văn hóa pháp lý công chức trong cơ quan hành chính nhà nước.

Thứ năm, văn hóa pháp lý của công chức trong cơ quan hành chính nhà nước là văn hóa sử dụng phương tiện đặc quyền, ban hành các quyết định hành chính đúng đắn vì nhân dân.

2. Vai trò văn hóa pháp lý của công chức trong Nhà nước kiến tạo phát triển

Nhà nước kiến tạo phát triển cần định hình rõ địa vị pháp lý của mình trong quan hệ tương tác với thị trường và xã hội. Sự định hình đó thông qua hệ thống pháp luật ngang tầm với yêu cầu xác định tầm nhìn, trên cơ sở những giá trị chung, huy động sự đồng thuận, định hướng chính sách và tạo môi trường lành mạnh cho sự phát triển bền vững của doanh nghiệp, xã hội.

Nhà nước tập trung vào chức năng phục vụ thay vì quản lý, xem người dân, doanh nghiệp là đối tác thay vì đối tượng; không đóng đinh

quan niệm đồng nhất pháp luật với luật thực định chỉ gồm hệ thống văn bản quy phạm pháp luật; thay quan niệm về nguyên tắc pháp chế sang nguyên tắc pháp quyền. Tuân thủ pháp luật trước hết là tuân thủ lẽ phải và công lý, tự do và bình đẳng, dân chủ và công minh, những giá trị cao quý mọi người đều thừa nhận, mà Nhà nước kiến tạo phát triển phải lấy làm cốt lõi cho tìm kiếm một hệ thống pháp luật phù hợp.

Pháp luật đặt ra đối với công dân, doanh nghiệp là để tạo môi trường an toàn, lành mạnh. Cách thức ưu tiên là định hướng, khuyến khích không phải bó buộc, chế tài, như nhìn nhận của Thomas Hobbes - nhà tư tưởng Anh từ thời kỳ Khai sáng: "Pháp luật làm ra không phải để răn đe, mà là để định hướng hành vi của con người, cũng giống như thiên nhiên sắp đặt đôi bờ không phải để chặn đứng dòng chảy của con sông, mà để nương cho nó"⁽⁷⁾.

Trong lĩnh vực công, pháp luật phải tạo cơ sở vững chắc cho phương thức điều hành mới theo xu thế chung trong điều kiện hội nhập quốc tế. Đó là sự chuyển đổi nền hành chính từ hành chính công (public administration) mang tính quan liêu đến quản lý công (public management) thông qua nhiều nỗ lực, trong đó nổi bật là mô hình quản lý công mới (new public management) và tiến tới quản trị tốt (good governance).

Có được một hệ thống pháp luật phù hợp là điều kiện cần, nhưng chưa phải là đủ để kiến thiết một Nhà nước kiến tạo phát triển. Nếu đội ngũ công chức, nhất là công chức các cơ quan hành chính nhà nước chưa ngang tầm, văn hóa pháp lý của công chức không theo kịp yêu cầu kiến tạo phát triển, thậm chí còn quay ngược trở lại những lẽ thói quan trường, thì những chơ tương, chính sách cho dù đã thể chế hóa ở mức tối nhất, cũng không chuyển tải được đến người dân, đến doanh nghiệp.

Kinh nghiệm của các nước cho thấy, sự chống đối, kháng cự của các giá trị văn hóa xưa cũ với các giá trị văn hóa mới sẽ ảnh hưởng đến nỗ lực cải cách⁽⁸⁾. Công chức với

các yếu tố văn hóa không phù hợp sẽ chống đối hoặc trực tiếp, hoặc gián tiếp và làm cho nỗ lực cải cách trở nên vô nghĩa và nếu có nhất thời đạt được kết quả nào đó thì lâu dài kết quả đó cũng sẽ tiêu vong vì văn hóa không phù hợp sẽ chiếm thế thượng phong, nhấn chìm, kéo lùi lại hoạt động công vụ về điểm xuất phát, những chuẩn mực mà công chức cho rằng đó là đúng⁽⁹⁾. Nếu rơi vào tình trạng này, Nhà nước kiến tạo phát triển sẽ chỉ là biểu tượng khát vọng, không thể trở thành hiện thực.

3. Những vấn đề đặt ra về xây dựng, phát triển văn hóa pháp lý của công chức cơ quan hành chính nhà nước trong Nhà nước kiến tạo phát triển

Một là, đánh giá đúng thực trạng văn hóa pháp lý của công chức cơ quan hành chính nhà nước với phương pháp tiếp cận, bộ tiêu chí khách quan, khoa học và bằng công cụ định lượng

Phát triển văn hóa pháp lý của công chức cơ quan hành chính nhà nước trong Nhà nước kiến tạo phát triển chỉ có thể được tiến hành đúng hướng, thực chất, hiệu quả khi đánh giá sát thực theo cách bắt mạch, kê đơn. Cần chuyển hướng từ đánh giá nội bộ bên trong mang tính khép kín, sang đánh giá bên ngoài qua chỉ số hài lòng của người dân, từ đó, xác định chính xác sự hẫng hụt để bù đắp. Đánh giá không sát thực sẽ làm cho các giải pháp phát triển lệch hướng và việc xác định mục đích đạt được đích thực sẽ trở nên khó khăn.

Thực tiễn cho thấy, điều đáng quan tâm trước hết đối với công chức không phải là hiểu biết mà là ý thức của cá nhân. Khâu đầu tiên tổ chức triển khai pháp luật gọi chung là tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật. Tuy nhiên, điều chỉnh pháp luật gần đây lại xem trọng phổ biến, giáo dục pháp luật mà coi nhẹ công tác tuyên truyền. Tuyên truyền mang tính chất rộng và có ý nghĩa bao quát hơn phổ biến, trong tuyên truyền không chỉ có phổ biến, mà còn là hướng việc phổ biến đến thông tỏ và làm theo pháp luật.

Hiểu biết pháp luật là điều kiện đương nhiên

đối với công chức. Tinh thần thượng tôn pháp luật, ý thức về sứ mệnh phụng sự nhân dân, đức tính liêm sỉ, khát vọng phục tùng công lý mới là những giá trị cần vun đắp cho những người thực thi công vụ.

Văn hóa pháp lý của công chức không chỉ hình thành từ giảng đường, qua sách vở, trên bàn hội nghị, mà quan trọng hơn, nó được nuôi dưỡng trong quá trình rèn luyện nhân cách, môi trường công vụ, từ cọ xát trực tiếp của công chức với những sự kiện, hiện tượng, xung đột pháp luật cụ thể. Vì vậy, cần chú trọng tới các chương trình giáo dục ý thức pháp luật, từ đó tập huấn về cách thức tiếp cận, các kỹ năng tương xứng cần được tập trung xây dựng; nâng cao ý thức pháp luật qua những mẫu hình văn hóa pháp lý, văn hóa công vụ. Sức lan truyền từ việc làm của những công chức vì dân, bản lĩnh, công minh trong thực thi pháp luật còn mạnh hơn nhiều những cuộc hội nghị, phát động phong trào.

Hai là, xây dựng môi trường pháp lý lành mạnh cho văn hóa pháp lý của công chức cơ quan hành chính nhà nước phát triển bền vững

Văn hóa pháp lý không thể là thứ văn hóa nhất thời, thoát thai từ những hoạt động có tính phong trào, hay những khẩu hiệu hô hào, từ những chiến dịch, ra quân rầm rộ. Nó phải có đất để gieo trồng và môi trường lành mạnh cho phát triển. Không thể có sự phát triển bền vững cho văn hóa pháp lý của công chức cơ quan hành chính hướng đến Nhà nước kiến tạo phát triển nếu như môi trường văn hóa pháp lý bị ô nhiễm. Sự ô nhiễm của môi trường văn hóa pháp lý đặc biệt nghiêm trọng với sự hoành hành của những hiện tượng tiêu cực (tham nhũng, quan liêu, lợi ích nhóm,...) của bộ phận không nhỏ công chức, tác động đến bộ phận công chức còn lại, nhất là công chức trẻ, lâu dần trở thành thói quen. Nguy hại hơn, họ lại tìm cách thích ứng rất nhanh với môi trường ô nhiễm ấy.

Một môi trường pháp lý có hai cách đi cho hai bên. Bên Nhà nước là đi theo khuôn khổ nghiêm ngặt, theo hạn định thẩm quyền đúng

với cam kết trực tiếp (Hiến pháp) hay cam kết gián tiếp (các đạo luật và văn bản dưới luật). Bên người dân, doanh nghiệp đi trong hành lang thông thoáng, quy củ và ổn định. Xây dựng môi trường văn hóa pháp lý lành mạnh là để cho tầm nhìn xuyên suốt, triết lý minh định và các giá trị công vụ được chia sẻ trong nhìn nhận, đánh giá. Ở đó, những chuẩn mực đúng đắn phải được ngự trị. Để hình thành môi trường này, phải có chủ trương sáng suốt, chính sách đúng đắn, chương trình phù hợp và các điều kiện bảo đảm thực hiện đầy đủ. Môi trường văn hóa pháp lý lành mạnh cho Nhà nước kiến tạo phát triển đòi hỏi xây dựng cơ chế trách nhiệm công vụ minh bạch, không chỉ trong thực hiện pháp luật, mà còn phải có cơ chế trách nhiệm công vụ minh bạch hơn trong xây dựng pháp luật.

Ba là, tạo lập thể chế, hệ thống hóa các giá trị của văn hóa công vụ

Văn hóa công vụ là tập hợp các giá trị, thái độ, chuẩn mực, niềm tin và các định hướng tinh thần có ý nghĩa định hình và quyết định hành vi của nền công vụ. Văn hóa công vụ không phải là tập hợp rời rạc hai lĩnh vực văn hóa và công vụ, mà đó là sự *thấm thấu của văn hóa vào công vụ*, là công vụ đậm chất văn hóa.

Mục tiêu của xây dựng văn hóa công vụ là chủ động hình thành lối sống tích cực, tác động tốt đến môi trường công vụ, nuôi dưỡng sự phát triển của cá nhân và tổ chức, tạo động lực, cộng hưởng, đồng lòng, sáng tạo và cống hiến của các thành viên, tạo được bản sắc, dấu ấn tích cực của tổ chức trong hệ thống công vụ. Trọng tâm, động cơ, mục đích cải cách công vụ, công chức trong Nhà nước kiến tạo phát triển phải đi từ nền tảng văn hóa công vụ và đổi mới văn hóa công vụ phải được bảo đảm bằng hệ thống thể chế⁽¹⁰⁾.

Những khác biệt trong cách tiếp cận của các quốc gia xuất phát từ sự khác nhau về cơ sở xác định các giá trị cốt lõi của nền công vụ, bao gồm: giá trị, chuẩn mực của xã hội; nguyên tắc dân chủ; chuẩn mực nghề nghiệp. Từ những

đặc điểm khác nhau về các cơ sở này mà nền công vụ của mỗi quốc gia lại có những giá trị cốt lõi khác nhau. Tuy nhiên, một cách chung nhất, những giá trị cơ bản mà các nền công vụ trên thế giới đều hướng đến, đó là: phục vụ nhân dân; liêm chính; minh bạch; công bằng; dân chủ; pháp quyền; trách nhiệm; chuyên nghiệp.

Hình thức thể chế hóa hệ thống giá trị công vụ phải là: đạo luật cơ bản, tượng trưng cho chủ quyền thiêng liêng của nhân dân, có hiệu lực tối thượng (Hiến pháp), văn bản quy phạm pháp luật có tính pháp điển, có hiệu lực tối cao (Luật Công vụ), bộ quy chế làm việc, quy tắc ứng xử mẫu của cơ quan hành chính, của cán bộ, công chức và được cụ thể hóa đến từng lĩnh vực, từng cấp quản lý. Cần bổ sung các quy định về văn hóa công vụ trong Luật Cán bộ, công chức; nghiên cứu các quy định triển khai *Đề án văn hóa công vụ*⁽¹⁾. Trong phạm vi thẩm quyền, các bộ, ngành, địa phương ra soát, sửa đổi các quy định có liên quan đến văn hóa công vụ; nghiên cứu hoàn thiện các quy định về văn hóa công vụ phù hợp với đặc thù trong các hoạt động của bộ ngành, địa phương.

Bốn là, chú trọng vấn đề điều chỉnh pháp luật về quy tắc đạo đức và chuẩn mực ứng xử công vụ

Bộ quy tắc đạo đức và chuẩn mực ứng xử công vụ là hệ thống quy phạm đạo đức, nghĩa vụ và yêu cầu tận tâm trong ứng xử công vụ của công chức, được xây dựng trên cơ sở các nguyên tắc đạo đức, quy phạm xã hội được thừa nhận chung và pháp luật của Nhà nước. Đó là sự dung hòa của pháp lý và luân lý để trở thành đạo lý. Bộ quy tắc đạo đức và chuẩn mực ứng xử công vụ có ý nghĩa quan trọng từ hai phía trong mối quan hệ then chốt của nền hành chính, giữa công dân và Nhà nước, thông qua các cơ quan có thẩm quyền và những người thừa hành công vụ.

Ở Việt Nam, các quy phạm pháp luật về đạo đức công vụ, chuẩn mực ứng xử của công chức đã có từ lâu trong nhiều văn bản quy phạm pháp luật khác nhau. Tuy nhiên, việc ban hành thành bộ quy tắc hoàn chỉnh, tập trung chỉ mới được tiến hành gần đây.

Thực tế cho thấy, việc ban hành các quy tắc ứng xử được tiến hành ở nhiều cơ quan, nhưng hiệu quả lại chưa thật sự giống như mong đợi. Các quy tắc ứng xử chưa tập trung đúng mức vào cốt lõi của vấn đề là hệ thống giá trị công vụ, nguyên tắc, nền tảng đạo đức công vụ, ngăn ngừa lạm quyền, tránh và triệt tiêu xung đột lợi ích, mà thường chú ý hơn đến hình thức, như bày biện, bài trí, trang phục. Các quy tắc ứng xử đã ban hành rơi vào tình trạng khá phân tán, tản mạn, thiếu thống nhất về thẩm quyền ban hành, phạm vi tác động, cấu trúc nội dung, biện pháp bảo đảm thực hiện. Các quy tắc ứng xử chưa được xây dựng trên cơ sở hệ thống nguyên tắc đạo đức và chuẩn mực ứng xử công vụ đầy đủ. Vì vậy, các quy định thường không đi theo một tinh thần xuyên suốt, nhất quán. Các quy tắc thường được diễn đạt khá trừu tượng, dưới dạng những quy định chung và chưa đủ cơ sở để làm chi dẫn hành động hằng ngày cho công chức trong những tình huống cụ thể. Các quy tắc ứng xử hướng vào đối tượng phục vụ chính là người dân, nhưng trong quá trình xây dựng gần như chưa trưng cầu ý kiến của người dân; công tác thẩm định, thẩm tra cũng chưa được thật sự chú trọng.

Hoàn thiện điều chỉnh pháp luật về quy tắc đạo đức và chuẩn mực ứng xử công vụ cần tiến hành theo hướng:

- Xác định đúng đắn mục đích, bản chất của bộ quy tắc đạo đức và chuẩn mực ứng xử: thể chế hóa đầy đủ các giá trị về nền hành chính phụng sự nhân dân. Vấn đề cốt lõi là ngăn chặn tất cả mọi khả năng, cho dù là hiện hữu, hoặc tiềm ẩn, hay có thể, dẫn tới quyền lợi cá nhân, loại trừ mọi nguy cơ xung đột lợi ích, mâu thuẫn giữa công ích và tư lợi.

- Xây dựng, ban hành bộ quy tắc đạo đức và chuẩn mực ứng xử công vụ mẫu dưới hình thức văn bản quy phạm pháp luật có hiệu lực pháp lý cao (đạo luật, hay ít nhất tạm thời là pháp lệnh); thống nhất trong một văn bản quy phạm pháp luật quy định về quy tắc đạo đức và chuẩn mực ứng xử công vụ.

- Phân định lại thẩm quyền ban hành các bộ quy tắc đạo đức và chuẩn mực ứng xử công vụ cụ thể hóa bộ quy tắc đạo đức và chuẩn mực ứng xử mẫu, tránh tình trạng ban hành quá nhiều quy tắc ứng xử có tính sao chụp, phong trào.

- Bảo đảm tính khả thi của bộ quy tắc đạo đức và chuẩn mực ứng xử trong công vụ: bộ quy tắc đạo đức và chuẩn mực ứng xử trong công vụ phải mang tầm chiến lược, là kim chỉ nam cho hoạt động công vụ; gắn việc tuân thủ, thực hiện bộ quy tắc đạo đức và chuẩn mực ứng xử công vụ với công tác quản lý, đào tạo cán bộ, công chức, viên chức.

Năm là, xây dựng, phát triển văn hóa pháp lý của công chức cơ quan hành chính nhà nước trong điều kiện hội nhập quốc tế và toàn cầu hóa

Giao lưu hội nhập văn hóa là hiện tượng phổ biến của xã hội loài người, là một quy luật vận động và phát triển của văn hóa. Thông qua quá trình hội nhập văn hóa, các dân tộc có điều kiện để học hỏi và tiếp nhận những giá trị của nhau. Quá trình hội nhập và giao lưu quốc tế trong lĩnh vực văn hóa là quy luật tất yếu, sự đối thoại giữa các nền văn hóa đóng vai trò quan trọng, thậm chí quyết định cho những chuẩn đảm phân về biên giới, lãnh thổ, mẫu thuẫn giữa các dân tộc. Hội nhập quốc tế trên lĩnh vực văn hóa cần tính đến các giá trị chung, giá trị nhân loại, đồng thời cũng thừa nhận sự khác biệt về văn hóa.

Xây dựng văn hóa pháp lý của công chức trong điều kiện hội nhập cần mở ra để tiếp thu những giá trị chung về quản trị công, về trách nhiệm minh bạch, giải trình của cơ quan hành chính, về đánh giá công vụ từ sự hài lòng của người dân, về giải quyết xung đột lợi ích, về chuẩn mực ứng xử công vụ,...

Xây dựng văn hóa pháp lý công vụ phải tính tới nền công vụ Việt Nam đậm nét truyền thống văn hóa phương Đông, với những dị biệt so với nền công vụ phương Tây. Đó là nền công vụ tôn vinh đức trị trong cân cân với pháp quyền; đặt ý thức cộng đồng lên trên lợi

ích cá nhân; đưa sự liêm chính lên nấc thang cao hơn so với năng lực; hướng nội, nghiêng về đức kết kinh nghiệm hơn là hướng ngoại, mạnh về du nhập kỹ thuật; cố thủ ổn định hơn là linh hoạt thay đổi cho thích ứng; đề cao sự mẫu mực của người thừa hành công vụ hơn sự cam kết phục tùng những nguyên tắc chung. Những dị biệt ấy cần được nghiên cứu thỏa đáng để không vấp phải những bất cập khi tiếp thu máy móc kinh nghiệm nước ngoài vào nền công vụ nước ta, đề hướng tới những tương đồng trong điều kiện hội nhập⁽¹²⁾ □

⁽¹⁾ Дробязко С.Г. *Понятие правовой культуры и основные направления повышения ее уровня в условиях формирования социального правового государства*// Проблемы формирования и развития правовой культуры белорусского общества: Материалы круглого стола. 2005. — С. 3—5

⁽²⁾ А.П. Плешаков: *Правовая культура и становление новой российской государственности*// Правовая культура. 2007. N 1(2). С. 47

⁽³⁾ Алексеев С. С. (ред.): *Теория государства и права* М, 1985, С.271

⁽⁴⁾ Phạm Duy Nghĩa, *Góp phần tìm hiểu văn hóa pháp luật*, Tạp chí Khoa học Đại học quốc gia Hà Nội, Kinh tế - Luật 24 (2008) 1-8

⁽⁵⁾ Ngô Văn Nhân, *Về cấu trúc, vai trò và chức năng của văn hóa pháp luật*, <http://www.vanhoahoc.vn>, truy cập 09/5/2020

⁽⁶⁾ Баранов П. П., Окусов А. П. *Аксиология юридической деятельности: учебное пособие.*— Ростов-на-Дону, РЮИ МВД России, 2003.—С.310

⁽⁷⁾ Гоббс Т. *Сочинения* в 2-х т. Под общ. ред. В.В. Соколова. Том 2.-М., Мысль, 1991.-С. 200

⁽⁸⁾ Giovanni Crema (2003), *Civil Service Reform in Europe*, Committee on Economic Affairs and Development

⁽⁹⁾ Nadeem Ul Haque (2007), *Why civil service reforms do not work*, Pakistan Institute of Development

⁽¹⁰⁾ Nguyễn Minh Mẫn, *Về một số kinh nghiệm cải cách hành chính tại Nhật Bản*, <http://tcnn.vn>, truy cập 07/3/2016

⁽¹¹⁾ Quyết định số 1847/QĐ-TTg ngày 27/12/2018 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt *Đề án Văn hóa công vụ*

⁽¹²⁾ Huỳnh Văn Thời, *Xác lập triết lý văn hóa công vụ trong cải cách hành chính nhà nước*, Tạp chí Lý luận chính trị, số 5/2015, tr.96-102