

XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ TRONG CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC TẠI CÁC PHƯỜNG Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH^(*)

PGS, TS. LƯU NGỌC TỎ TÂM^(**)

Tóm tắt: Đạo đức công vụ của cán bộ, công chức là hệ thống chuẩn mực, quy tắc, nguyên tắc để điều chỉnh thái độ, hành vi, cách ứng xử của cán bộ, công chức trong hoạt động công vụ, nhằm hướng tới xây dựng một nền hành chính trách nhiệm, công tâm, trong sạch, tận tụy và chuyên nghiệp. Xây dựng đạo đức công vụ trong cơ quan hành chính nhà nước tại các phường là việc hình thành hệ thống các quy tắc, chuẩn mực dùng để đánh giá và điều chỉnh mối quan hệ giữa các cán bộ, công chức phường với nhau và giữa các cán bộ, công chức tại ủy ban nhân dân phường với tập thể, xã hội, công dân và các chủ thể khác trong quá trình thực thi công vụ. Bài viết phân tích thực trạng xây dựng đạo đức công vụ trong cơ quan hành chính nhà nước tại các phường ở Thành phố Hồ Chí Minh, từ đó đề xuất các giải pháp tăng cường công tác này.

Từ khóa: cơ quan hành chính nhà nước; đạo đức công vụ; Thành phố Hồ Chí Minh

1. Đặt vấn đề
Thành phố Hồ Chí Minh là trung tâm kinh tế lớn của cả nước. Để phấn đấu hoàn thành thắng lợi các mục tiêu phát triển được Đảng và Nhà nước giao, chính quyền và nhân dân Thành phố với tinh thần chủ động, quyết liệt, dám nghĩ, dám làm đã và đang nỗ lực triển khai các

giải pháp đột phá nhằm vượt qua khó khăn, ổn định các mặt tình hình kinh tế - xã hội. Trong đó, một trong những nội dung được đặc biệt quan tâm và chú trọng là công tác xây dựng đạo đức công vụ trong các cơ quan hành chính nhà nước nói chung và các cơ quan hành chính nhà nước tại các phường trên địa bàn Thành phố nói riêng.

Ngày 09/12/2020, Ủy ban Thường vụ Quốc hội đã ban hành Nghị quyết số 1111/NQ-UBTVQH14 về việc sắp xếp các đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã và thành lập Thành phố Thủ Đức thuộc Thành phố Hồ Chí Minh. Theo đó, Thành phố có 22 đơn vị hành chính cấp huyện, gồm 16 quận, 05 huyện và 01 thành phố; 312 đơn vị hành chính cấp xã,

^(*) Bài viết trong khuôn khổ đề tài khoa học cấp cơ sở năm 2021: "Xây dựng đạo đức công vụ trong cơ quan hành chính nhà nước tại các phường ở Thành phố Hồ Chí Minh" do PGS, TS. Lưu Ngọc Tỏ Tâm làm chủ nhiệm

^(**) Học viện Chính trị khu vực II, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

gồm 58 xã, 249 phường và 05 thị trấn. Hiện nay, toàn Thành phố có 6.688 cán bộ, 7.160 công chức cấp xã⁽¹⁾.

Với tính chất là một đô thị đặc biệt của cả nước, tính đến cuối năm 2019, một (01) công chức tại Thành phố Hồ Chí Minh phục vụ 346 người dân (tính cả số biên chế phường, xã, thị trấn), cao gấp hai lần so với cả nước là 152 người⁽²⁾. Tuy số lượng công việc cần giải quyết lớn, nhưng cán bộ, công chức cấp xã tại các phường trên địa bàn Thành phố luôn chú trọng và nâng cao đạo đức của mình trong quá trình thực thi hoạt động công vụ. Điều này đã được minh chứng thông qua 84,7% người dân Thành phố Hồ Chí Minh thể hiện mức độ hài lòng đối với chất lượng hoạt động của bộ máy hành chính⁽³⁾. Tuy nhiên, trước những thách thức lớn của nền kinh tế thị trường và nguyên nhân chủ quan từ phẩm chất đạo đức cá nhân, một số cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước tại các phường trên địa bàn Thành phố đã bộc lộ biểu hiện suy thoái, tiêu cực về đạo đức trong quá trình thực thi hoạt động công vụ. Điều này đã và đang đặt ra thách thức lớn cho chính quyền Thành phố Hồ Chí Minh trong việc xây dựng chính quyền đô thị vì người dân.

2. Thực trạng xây dựng đạo đức công vụ trong cơ quan hành chính nhà nước tại các phường ở Thành phố Hồ Chí Minh

- Kết quả

Thứ nhất, nhận thức của các cấp lãnh đạo Thành phố Hồ Chí Minh về yêu cầu xây dựng, bảo đảm, nâng cao đạo đức công vụ cho cán bộ, công chức trong cơ quan hành chính nhà nước ở các phường ngày càng được củng cố và hoàn thiện. Với sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp của các cấp ủy đảng, chính quyền xã, phường trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh đã phối hợp chặt chẽ với các cơ quan nội vụ, các tổ chức trong hệ thống chính trị huyện và ngành để có những chủ trương, giải pháp lãnh đạo, chỉ đạo

kiên quyết trong việc xây dựng, bảo đảm, nâng cao vấn đề đạo đức công vụ của cán bộ, công chức trong quá trình thực thi hoạt động công vụ tại các cơ quan hành chính nhà nước trong các phường trên địa bàn Thành phố.

Thứ hai, chính sách, pháp luật về xây dựng đạo đức công vụ trong cơ quan hành chính nhà nước tại các phường ở Thành phố Hồ Chí Minh ngày càng được xây dựng toàn diện, hiệu quả. Thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố lần thứ X, nhiệm kỳ 2016 - 2020 về *nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016 - 2020 đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*. Ủy ban nhân dân Thành phố đã ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của Thành phố giai đoạn 2016 - 2020.

Đồng thời, để bảo đảm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã (bao gồm cán bộ, công chức các phường) phù hợp với các tiêu chuẩn đối với cán bộ, công chức cấp xã theo quy định của pháp luật trên cơ sở phù hợp với tình hình thực tiễn tại địa phương, Ủy ban nhân dân Thành phố đã ban hành Quyết định số 23/2020/QĐ-UBND ngày 04/9/2020 về *Quy chế tổ chức tuyển dụng công chức phường, xã, thị trấn trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh*; Quyết định số 67/2017/QĐ-UBND ngày 29/12/2017 của Ủy ban nhân dân Thành phố về *việc ban hành Quy định về quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức và người lao động làm việc trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh*.

Bên cạnh đó, để phù hợp với chủ trương về tinh giản bộ máy quản lý hành chính nhà nước, tiến tới nâng cao năng lực của cán bộ, công chức và bảo đảm hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước, Thành phố Hồ Chí Minh thực hiện tinh giản nhiều cán bộ, công chức sau khi sắp xếp các đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã theo

quy định tại Nghị định số 33/2021/NĐ-CP ngày 29/3/2021 của Chính phủ *quy định chi tiết và biện pháp thi hành Nghị quyết số 131/2020/QH14 ngày 16/11/2020 của Quốc hội về tổ chức chính quyền đô thị tại Thành phố Hồ Chí Minh*.

Thứ ba, đội ngũ cán bộ, công chức trong cơ quan hành chính nhà nước tại các phường ở Thành phố Hồ Chí Minh ngày càng được đào tạo chuyên trách, đủ phẩm chất và năng lực để đáp ứng yêu cầu của hoạt động công vụ trong tình hình phát triển mới. Để đáp ứng yêu cầu về phát triển thành phố văn minh, đô thị hiện đại, Thành phố Hồ Chí Minh đã thực hiện đột phá trong công tác đào tạo, bồi dưỡng trên tất cả các mặt về công tác xây dựng kế hoạch, tổ chức, chất lượng và đánh giá hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng, bảo đảm công tác đào tạo, bồi dưỡng thực sự nâng cao được năng lực, kỹ năng thực thi công vụ được giao; nâng cao ý thức trách nhiệm, đạo đức trong thực thi công vụ. Theo đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của Thành phố trong 05 năm qua đã đạt và vượt các chỉ tiêu theo quy định của Chính phủ, Ủy ban nhân dân Thành phố, đạt tiêu chuẩn ngạch, chức danh và các kiến thức, kỹ năng chuyên ngành. Cụ thể, toàn Thành phố hiện có 133.802 công chức, viên chức (11.645 công chức và 122.157 viên chức). Ngoài ra, toàn Thành phố có 6.688 cán bộ, 7.160 công chức cấp xã. So với trước, số cán bộ đạt chuẩn theo quy định tăng từ 85 lên 92%; số công chức đạt chuẩn tăng từ 99 lên 100%⁽⁴⁾.

Thứ tư, đội ngũ cán bộ, công chức trong cơ quan hành chính nhà nước các phường ở Thành phố Hồ Chí Minh là những người trưởng thành từ thực tiễn cuộc sống, có ý thức và phẩm chất đạo đức cá nhân tốt. Thực tế chỉ ra rằng, đội ngũ cán bộ, công chức tại cơ quan hành chính nhà nước các phường ở Thành phố Hồ Chí Minh có tính đa dạng về chức danh, vị trí, nhiệm vụ công tác. Do đó, đội ngũ cán bộ, công chức tại các

phường có sự phong phú, đa dạng nhất định về kinh nghiệm và vốn sống, tuổi đời, khả năng tự nhìn nhận và đánh giá về bản thân được khẳng định rõ ràng khi thực hiện các hoạt động quản lý, lãnh đạo, được tu dưỡng, rèn luyện trong thực tiễn hoạt động chính trị - xã hội. Bởi, trong quá trình thực thi hoạt động công vụ, họ có khả năng nhìn nhận và đánh giá các vấn đề phát sinh từ thực tiễn cuộc sống một cách tương đối khách quan, toàn diện, có năng lực xử lý tình huống đa dạng, phù hợp với nguyện vọng, nhu cầu, bảo đảm các quyền và lợi ích hợp pháp của nhân dân.

Thứ năm, quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong cơ quan hành chính nhà nước các phường ở Thành phố Hồ Chí Minh được tiến hành tương đối hiệu quả, nhằm bảo đảm xây dựng đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức, nâng cao hiệu quả của hoạt động thực thi công vụ tại các phường. Có thể thấy, trong quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong cơ quan hành chính nhà nước tại các phường trên địa bàn Thành phố, các cấp ủy đảng các phường và các cơ quan tham mưu đã quán triệt và xây dựng các tiêu chuẩn đối với cán bộ, công chức, trong đó tập trung vào 05 tiêu chí, bao gồm: phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, năng lực trình độ, phong cách lãnh đạo và bảo đảm sức khỏe để phục vụ nhân dân. Từ đó, từng bước tiêu chuẩn hóa nhiều cán bộ, công chức tại các phường theo chức danh cụ thể, tạo điều kiện thuận lợi để đánh giá, lựa chọn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức tại các phường bảo đảm chính xác, khoa học, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ chính trị của cấp chính quyền tại các phường.

- Hạn chế

Thứ nhất, hệ thống quy định pháp luật về đạo đức công vụ trong các cơ quan hành chính nhà nước còn chưa thống nhất, chưa đồng bộ, kịp thời, thiếu tính khả thi, giá trị pháp lý và hiệu lực pháp lý còn hạn

ché. Nghiên cứu về hệ thống các quy định pháp luật về công vụ nói chung và đạo đức công vụ của cán bộ, công chức (bao gồm cả cán bộ, công chức trong cơ quan hành chính nhà nước các phường) nói riêng, có thể thấy, trong mỗi thời kỳ phát triển của đất nước, đạo đức công vụ được cụ thể hóa trong nhiều văn bản luật và dưới luật, với nhiều quy định chi tiết về đạo đức công vụ của cán bộ, công chức nhà nước trong từng lĩnh vực. Do vậy, dẫn tới tình trạng “thiếu văn thiếu”, “thừa văn thừa” trong việc thực thi các quy định pháp luật về vấn đề này, làm giảm tính khả thi và hiệu quả áp dụng pháp luật trên thực tế. Từ đó, dẫn tới tình trạng trong những trường hợp cần quy định chi tiết, khi văn bản pháp luật có hiệu lực thì chưa có các thông tư hướng dẫn để triển khai, thực hiện ngay trên thực tế.

Bên cạnh đó, hệ thống pháp luật quản lý cán bộ, công chức hiện hành chưa bao quát hết các nội dung, như tình trạng sắp xếp, bố trí người thân quen trong tuyển dụng, bổ nhiệm công chức; việc công chức có nhiều tài sản đứng tên những người trong gia đình; các hành vi tham nhũng liên quan đến quản lý tài sản công, đặc biệt là đất đai; tình trạng lợi dụng quyền hạn để ký những quyết định trái pháp luật, gây thiệt hại lớn về tài sản của Nhà nước; vấn đề trách nhiệm giải trình của công chức; trách nhiệm của công chức và của cơ quan, tổ chức, đơn vị đối với việc thực hiện pháp luật về đạo đức công chức, việc giám sát, kiểm tra đối với công chức còn phiến diện và lỏng lẻo...

Mặt khác, ngoài các quy định chung mang tính nguyên tắc được quy định trong Luật Cán bộ, công chức năm 2008 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019; Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2019; Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí năm 2013 và một số văn bản quy định về nhiệm vụ, quyền hạn của người đứng đầu cơ quan, tổ chức trong việc quản lý đội ngũ

công chức thuộc quyền, hầu hết các quy định còn lại của pháp luật về đạo đức công vụ hiện hành đều được quy định theo hình thức văn bản dưới luật, dưới nghị định, dưới thông tư, cụ thể là quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức thường được ban hành kèm theo quyết định của người đứng đầu cơ quan, tổ chức ở Trung ương và địa phương trong phạm vi thẩm quyền được pháp luật quy định. Điều này ảnh hưởng tới giá trị và hiệu lực pháp luật trong quá trình thực thi pháp luật về vấn đề thực thi đạo đức công vụ của cán bộ, công chức trên thực tế.

Thứ hai, phẩm chất đạo đức công vụ của người cán bộ, công chức trong quá trình thực thi hoạt động công vụ tại cơ quan hành chính nhà nước trong các phường trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay bị ảnh hưởng bởi chủ nghĩa cá nhân, quan hệ lợi ích... từ đó ảnh hưởng tới chất lượng và hiệu quả của hoạt động công vụ. Cụ thể:

(1) Về ý thức trung thành với chính thể, Tổ quốc, ý thức bảo vệ danh dự, lợi ích quốc gia. Theo đó, trước sự cám dỗ của lợi ích vật chất, một bộ phận công chức tại các phường trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, trong quá trình thực thi hoạt động công vụ, còn ngại khó, ngại khổ, ngại rèn luyện nhưng lại ham muốn vật chất, danh lợi, hưởng thụ ngày càng cao. Đáng lo ngại hơn, cùng với sự chệch hướng trong nhận thức thì các hành vi chống lại chế độ nhà nước, chủ trương chính sách của tổ chức, các quy định, quy chế của cơ quan, đơn vị đã diễn ra và để lại nhiều hậu quả nghiêm trọng. Sự biến đổi này không chỉ ảnh hưởng đến hiệu quả, hiệu lực thực thi công vụ, sự phát triển kinh tế - xã hội, mà còn ảnh hưởng xấu đến mục tiêu bảo vệ Nhà nước, bảo vệ chính quyền của nhân dân trong bối cảnh mới.

(2) Về ý thức tận tụy, sáng tạo, tích cực, tự giác trong công việc. Thực tế chỉ ra rằng, một bộ phận công chức trong quá trình thực thi hoạt động công vụ tại cơ quan hành chính nhà nước trong các phường trên địa

bàn Thành phố Hồ Chí Minh có biểu hiện cơ hội, thực dụng, chạy theo lợi ích cá nhân. Vì lợi ích cá nhân, lợi ích nhóm, không ít cán bộ, công chức cố tình lách luật, làm sai các quy định Nhà nước, vi phạm nguyên tắc hoạt động công vụ ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả phục vụ của nền hành chính, đến uy tín của Đảng, Nhà nước trong nhân dân.

(3) Về tinh thần gần dân, học dân, tôn trọng nhân dân, phục vụ và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nhân dân. Trên thực tế đã xuất hiện một bộ phận cán bộ, công chức ngày càng xa dân, quan cách trong tiếp dân, giải quyết các nguyện vọng từ nhân dân. Điều này làm ảnh hưởng đến hiệu quả, chất lượng phục vụ của nền công vụ, làm tổn thương niềm tin, tình cảm của nhân dân với Nhà nước, với cán bộ nhà nước tại địa phương. Nguy hiểm hơn, tình trạng đó còn làm cho đạo đức công vụ của người cán bộ, công chức ngày càng biến đổi một cách tiêu cực và khó kiểm soát.

(4) Ý thức tự giác thực hiện trách nhiệm, nghĩa vụ công chức, nâng cao ý thức tự tu dưỡng, tự rèn luyện của bản thân. Mặt trái của nền kinh tế thị trường đã làm cho một bộ phận công chức đánh mất nhân phẩm của mình và chà đạp lên nhân phẩm của người khác. Đây là bộ phận cán bộ, công chức mãi mê chạy theo danh lợi, tìm mọi sơ hở của cơ chế công vụ để đạt được mục đích cá nhân. Động cơ hoạt động công vụ ở bộ phận công chức này đã không đồng nhất với xu thế phát triển của kinh tế thị trường, không đồng thuận bản chất đạo đức công vụ xã hội chủ nghĩa.

(5) Về tinh thần đoàn kết, hợp tác, chia sẻ với đồng nghiệp. Theo đó, đối với đồng nghiệp, thay vì phải là những mối quan hệ hợp tác lành mạnh, hướng tới lợi ích chung thì sẽ xuất hiện những mối quan hệ nịnh bợ, tâng bốc của cấp dưới với cấp trên, giữa cơ quan địa phương với các cơ quan Trung ương... Điều này không chỉ ảnh hưởng tới chất lượng hoạt động của nền hành chính

công, ảnh hưởng tới sự phát triển của nền kinh tế, xã hội, mà còn làm cho đạo đức công vụ của người công chức ngày càng sa sút.

3. Giải pháp tăng cường xây dựng đạo đức công vụ trong cơ quan hành chính nhà nước tại các phường ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay

Thứ nhất, nhóm giải pháp pháp lý

- Quán triệt sâu sắc và thực hiện nghiêm túc, có hiệu quả việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh về xây dựng, bảo đảm thực hiện đạo đức công vụ của cán bộ, công chức trong quá trình thực thi công vụ trong việc xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật về đạo đức công vụ. Nói cách khác, pháp luật về đạo đức công vụ phải được xây dựng và hoàn thiện dựa trên nền tảng tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức của cán bộ, công chức trong quá trình thực thi công vụ, phù hợp với chủ trương, đường lối của Đảng về xây dựng thành công nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân.

- Tiếp tục thể chế hóa các quy định về đạo đức công vụ của cán bộ, công chức nói chung và cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước tại các phường nói riêng. Hệ thống thể chế, quy định là cơ sở để xác định các chuẩn mực hành vi của đội ngũ cán bộ, công chức. Do đó, cần hoàn thiện hệ thống thể chế, đặc biệt là các thể chế liên quan đến đạo đức công vụ. Theo tác giả, để đáp ứng yêu cầu về tăng cường xây dựng đạo đức công vụ trong bối cảnh mới hiện nay, cần nghiên cứu xây dựng và ban hành văn bản pháp luật về đạo đức công vụ hay đạo đức của công chức. Việc ban hành luật này không những có tác dụng nêu lên các nguyên tắc, chuẩn mực về đạo đức công vụ, mà còn đưa ra những quy định cụ thể về mục đích đạo đức, hành vi đạo đức và công cụ đạo đức trong quá trình cán bộ, công chức tiếp xúc, làm việc với cơ quan, xã hội, doanh nghiệp và người dân. Đồng thời, đây sẽ là cơ sở pháp lý quan

trọng cho hoạt động giám sát việc thực thi đạo đức công vụ của cán bộ, công chức nói chung và cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước tại các phường nói riêng.

- Tổ chức rà soát, đánh giá toàn diện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về cán bộ, công chức và các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan đến nghĩa vụ, quyền hạn của công chức trong thực thi công vụ. Theo đó, việc xây dựng, hoàn thiện pháp luật về đạo đức công vụ cần đặt trong mục tiêu tổng thể xây dựng một hệ thống pháp luật bao quát toàn diện và đồng bộ các khía cạnh về đạo đức công vụ của cán bộ, công chức và đạo đức nghề nghiệp của viên chức; điều chỉnh các hành vi và các mối quan hệ của cán bộ, công chức trong thực thi công vụ; của viên chức trong hoạt động nghề nghiệp.

Thứ hai, nhóm giải pháp khác

- Nâng cao chất lượng, hiệu quả của công cuộc cải cách hành chính nhà nước, từng bước theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại, xây dựng nền công vụ phục vụ, lấy thước đo hiệu quả bằng sự hài lòng của người dân trở thành công cụ, tiêu chí đánh giá chất lượng thực thi công vụ. Theo đó, cần tiếp tục quán triệt và triển khai thực hiện tốt chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước, cải cách chế độ công vụ, công chức, viên chức; kiên quyết loại bỏ những thủ tục hành chính gây phiền hà khi giải quyết công việc của người dân và doanh nghiệp. Tiếp tục rà soát, bổ sung, sửa đổi, hoàn thiện các quy định về quy trình, thủ tục hành chính; công khai, minh bạch các quy định về trình tự, thủ tục hành chính tạo điều kiện cho nhân dân giám sát để kịp thời ngăn ngừa cán bộ, công chức lợi dụng kẽ hở từ những quy định của pháp luật, từ đó nảy sinh tiêu cực trong quá trình thực thi công vụ.

- Thực hiện nghiêm túc công tác tổ chức và cán bộ; công tác kiểm tra; công tác chính

trị, tư tưởng theo hướng gắn việc tự phê bình và phê bình theo đúng tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XII) trong việc đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức. Theo đó, hoạt động này phải được bảo đảm thực hiện trên cơ sở cam kết rèn luyện, giữ gìn phẩm chất đạo đức, lối sống, ngăn chặn, đẩy lùi các biểu hiện suy thoái, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”; đề cao tính gương mẫu, tự giác, trách nhiệm nêu gương của cấp trên, người đứng đầu; hoàn thiện pháp luật về đánh giá cán bộ, công chức, viên chức và trách nhiệm của người đứng đầu.

- Đề cao vai trò của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức về đạo đức nghề nghiệp, đạo đức công vụ. Theo đó, chính quyền Thành phố Hồ Chí Minh cần tăng cường mở các lớp tập huấn về đạo đức công vụ, văn hóa công vụ, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng tiếp công dân... cho đội ngũ cán bộ, công chức. Các cơ quan nhà nước, trong đó bao gồm các cơ quan hành chính nhà nước cấp xã cần đánh giá thực trạng thực hiện các nội dung đạo đức công vụ của công chức cơ quan, đơn vị mình để xác định những điểm yếu, từ đó xác định cách thức và biện pháp cụ thể để khắc phục. Đây là cơ sở quan trọng để xây dựng nội dung, chương trình bồi dưỡng về đạo đức, công vụ.

- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện đạo đức công vụ của các cán bộ, công chức trong quá trình thực thi hoạt động công vụ trong các cơ quan hành chính nhà nước tại các phường trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay. Thông qua kiểm tra, giám sát, lãnh đạo nắm bắt được đạo đức công vụ được thực hiện thế nào, hiệu quả ra sao, còn hạn chế những gì nhằm bổ sung, sửa đổi, ngăn chặn các nội dung sai lệch với việc thực hiện đạo đức công vụ. Bên cạnh đó, xây dựng và thực hiện cơ chế giám sát của nhân dân đối với việc thực hiện đạo đức công vụ của cán bộ, công chức nhằm nêu cao tinh thần trách nhiệm của cán bộ, công chức và bảo đảm thực hiện quyền

làm chủ của nhân dân. Đồng thời, thực hiện thường xuyên và có hiệu quả việc phối hợp giữa cơ quan, tổ chức làm công tác kiểm tra, giám sát của Đảng với cơ quan, tổ chức làm công tác thanh tra, tinh giản biên chế của Nhà nước.

- Xây dựng các thể chế tổ chức và hoạt động công vụ theo mục tiêu tăng cường tính công khai, minh bạch, quản lý nhà nước bằng pháp luật trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân. Cần huy động sự tham gia của người dân, các tổ chức xã hội vào công việc của Nhà nước để giám sát và phản biện xã hội một cách thiết thực đối với tổ chức, hoạt động của bộ máy nhà nước và đối với cán bộ, công chức trong thực thi công vụ.

- Đề cao vai trò nêu gương của người lãnh đạo, quản lý, người đứng đầu các cơ quan, tổ chức. Theo đó, cần chú trọng nêu cao tinh thần tiên phong, gương mẫu của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong thực thi công vụ; thông qua học tập, rèn luyện và thực tiễn thực thi công vụ để tự bồi dưỡng, tự rèn luyện nâng cao đạo đức công vụ. Hoạt động này cần được thực hiện thông qua chính sách cải cách hệ thống tiền lương, tiền thưởng, bảo đảm trả đúng sức lao động và giá trị cống hiến của cán bộ, công chức, tạo động lực thực thi công vụ ngày càng tốt hơn.

- Chú trọng, khuyến khích việc tự đào tạo, tự tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất đạo đức của cán bộ, công chức trong một xã hội học tập và nền kinh tế tri thức. Đây là phương thức chủ yếu và trực tiếp để cán bộ, công chức tự mình nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ, năng lực công tác trong quá trình thực thi hoạt động công vụ đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp đổi mới và hội nhập quốc tế.

Để bảo đảm và nâng cao chất lượng đạo đức công vụ trong cơ quan hành chính nhà nước các phường trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay, cần chú trọng nhóm các giải pháp

về xây dựng chính sách, pháp luật thống nhất, khả thi, kịp thời; đồng thời nâng cao hiệu quả quá trình tổ chức thực thi hệ thống chính sách, pháp luật trên thực tế. Đó là yêu cầu đặt ra đối với hệ thống chính trị, với các cán bộ, công chức trong quá trình thực thi công vụ cũng như với toàn xã hội trong hoạt động giám sát, thúc đẩy nâng cao chất lượng của hoạt động công vụ trên thực tế. Hoạt động đó phải dựa trên nền tảng lý luận của tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ, dựa trên thực tiễn lịch sử, đồng thời dựa trên yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong các điều kiện mới, bối cảnh mới. □

(1) và (4) <http://tapchicongthuong.vn/bai-viet/quan-ly-chat-luong-dao-tao-boi-duong-can-bo-cong-chuc-tai-thanh-pho-ho-chi-minh-63514.htm>, ngày 28/06/2019

(2) <https://hcmcpv.org.vn/tin-tuc/tphcm-tinh-den-cuoi-nam-2019-mot-cong-chuc-phuc-vu-346-nguoi-dan-1491868374>, ngày 10/8/2020

(3) <https://www.hcmcpv.org.vn/tin-tuc/la%C-C%8ly-su-hai-long-cua-nguoi-dan-lam-thuoc-do-danh-gia-chat-luong-hoat-dong-cu%CC%89a-bo%CC%A3-may-hanh-chinh-1491879669>, ngày 24/6/2021