

VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

NGUYỄN NGỌC BÌNH

**THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO ĐẠO ĐỨC CÔNG
VỤ CỦA CÔNG CHỨC Ở QUẬN THỦ ĐỨC, THÀNH PHỐ HỒ
CHÍ MINH HIỆN NAY**

LUẬN VĂN THẠC SĨ CHÍNH TRỊ HỌC

HÀ NỘI, năm 2019

VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

NGUYỄN NGỌC BÌNH

**THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO ĐẠO ĐỨC CÔNG
VỤ CỦA CÔNG CHỨC Ở QUẬN THỦ ĐỨC, THÀNH PHỐ HỒ
CHÍ MINH HIỆN NAY**

Ngành: Chính trị học

Mã số: 8 31 02 01

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:
PGS.TS. NGUYỄN VĂN PHÚC**

HÀ NỘI, năm 2019

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành Luận văn này, tác giả xin cảm ơn sự giúp đỡ quý báu đối với Ban Giám đốc Học viện Khoa học xã hội, các giảng viên đã tận tình chu đáo trong quá trình giảng dạy và truyền đạt kiến thức. Xin cảm ơn toàn thể cán bộ, nhân viên của học viện Khoa học xã hội đã tạo điều kiện thuận lợi nhất cho tác giả trong thời gian học tập, nghiên cứu và hoàn thành chương trình cao học.

Đặc biệt, tôi xin gửi lời cảm ơn đến PGS.TS Nguyễn Văn Phúc đã tận tình hướng dẫn cho tôi trong suốt quá trình viết luận văn.

Tôi cũng xin gửi lời cảm ơn đến lãnh đạo Phòng Nội vụ Quận Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh, văn phòng Đảng ủy Quận Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh, tập thể cán bộ, công chức của các cơ quan chuyên môn trên địa bàn Quận Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh đã cung cấp thông tin, số liệu giúp đỡ tôi hoàn thành luận văn.

Tác giả

Nguyễn Ngọc Bình

LỜI CAM ĐOAN

Tác giả xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu khoa học của riêng tác giả. Các số liệu, trích dẫn trong luận văn đảm bảo độ tin cậy, chính xác và trung thực. Những kết luận khoa học của luận văn chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nghiên cứu khoa học trước đây.

Tác giả

Nguyễn Ngọc Bình

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LÝ VỀ ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA CÔNG CHỨC CÁC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN QUẬN THỦ ĐỨC, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH	7
1.1. Khái niệm công chức và đạo đức công vụ của công chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện	7
1.2. Tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm Đảng Cộng sản Việt Nam về đạo đức công vụ	20
1.3. Cấu trúc của đạo đức công vụ, phương pháp tiếp cận và tiêu chí đánh giá đạo đức công vụ của công chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân Quận Thủ Đức	23
Chương 2: THỰC TRẠNG THỰC HIỆN ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ Ở CÁC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC QUẬN THỦ ĐỨC, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH	31
2.1. Tình hình kinh tế - xã hội và đặc điểm đội ngũ công chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân Quận Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh ..	31
2.2. Các quy định của Thành phố Hồ Chí Minh và Quận Thủ Đức về đạo đức công vụ	39
2.3. Đánh giá thực trạng thực hiện các quy định về đạo đức công vụ của công chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân Quận Thủ Đức	41
2.4. Một số kinh nghiệm trong việc thực hiện đạo đức công vụ của công chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân Quận Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay	47
Chương 3: ĐỊNH HƯỚNG CHUNG VÀ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA CÔNG CHỨC CÁC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN QUẬN THỦ ĐỨC, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH	51

3.1. Định hướng chung	51
3.2. Một số giải pháp nhằm nâng cao đạo đức công vụ của công chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân quận Thủ Đức, thành phố Hồ Chí Minh	54
KẾT LUẬN	68
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	
PHỤ LỤC	

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

CBCC	: Cán bộ, công chức
HCNN	: Hành chính nhà nước
TP	: Thành phố
UBND	: Ủy ban nhân dân
XHCN	: Xã hội chủ nghĩa

DANH MỤC CÁC BẢNG

Hình 2.1. Bản đồ địa giới hành chính quận Thủ Đức.....	31
Bảng 2.1. Trình độ học vấn của đội ngũ công chức hành chính tại UBND quận Thủ Đức năm 2017.....	37
Bảng 2.2. Trình độ lý luận chính trị của công chức hành chính tại UBND quận Thủ Đức năm 2017.....	37
Bảng 2.3. Cơ cấu độ tuổi của công chức hành chính tại UBND quận Thủ Đức năm 2017.....	38
Bảng 2.4. Cơ cấu giới tính của công chức hành chính nhà nước tại UBND quận Thủ Đức năm 2017.....	38

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Cải cách hành chính luôn là vấn đề mang tính toàn cầu và cấp bách trong thời đại công nghệ 4.0 hiện nay. Tất cả các quốc gia trên thế giới muốn phát triển đều phải thực hiện công cuộc cải cách hành chính và xem đó như một nguyên tắc không thể thiếu để phát triển đất nước. Công cuộc cải cách hành chính thành công hay không phụ thuộc vào yếu tố con người, trong đó đội ngũ công chức giữ vai trò then chốt. Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng đã từng nói: công việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém, có cán bộ tốt thì việc gì cũng xong và ngược lại, chính vì thế công tác cán bộ luôn được Chủ tịch Hồ Chí Minh quan tâm. Đội ngũ công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước (HCNN) hiện nay đã và đang góp phần đáng kể vào công cuộc kiến thiết nước nhà, nhằm xây dựng một nhà nước pháp quyền của dân, do dân và vì nhân dân mà hành động.

Ở Việt Nam, trong mọi giai đoạn cách mạng từ khi có Đảng lãnh đạo, Đảng và Nhà nước ta luôn luôn coi trọng vấn đề sử dụng và phát huy nhân tố con người, coi đó là một trong những vấn đề có ý nghĩa chiến lược, là khâu then chốt của vấn đề then chốt. Hội nghị lần thứ 9 Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa X đã kết luận về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chiến lược cán bộ từ nay cho đến năm 2020 và Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ chín của Ban chấp hành trung ương Đảng khóa IX khẳng định: “Đánh giá và sử dụng đúng cán bộ trên cơ sở những tiêu chuẩn, quy trình đã được bổ sung, hoàn thiện, lấy hiệu quả công tác thực tế và sự tín nhiệm của nhân dân làm thước đo chủ yếu”[5] .

Nhiệm vụ đặt ra hiện nay ở nước ta là xây dựng được một đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất chính trị, có năng lực về chuyên môn nghiệp vụ, tận tụy, liêm chính, chí công vô tư, có hiệu suất hoạt động cao. Xã hội càng dân chủ thì càng đòi hỏi đạo đức của người công chức phải được hoàn thiện, mẫu mực vì chính họ là những người có trách nhiệm giải quyết quyền lợi, nghĩa vụ của công dân, giữ gìn kỷ cương phép nước.

Đạo đức công vụ là một dạng của đạo đức xã hội, là những chuẩn mực hành vi và quan hệ của công chức trong thực thi nhiệm vụ được pháp luật quy định. Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước ta đã đề ra nhiều biện pháp tăng cường năng lực toàn diện của đội ngũ công chức, trong đó mỗi quan tâm hàng đầu là sự thể hiện các chuẩn mực đạo đức khi thi hành công vụ .

Tuy nhiên, đội ngũ công chức hiện nay vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của công cuộc đổi mới. Không chỉ hạn chế về chuyên môn, nghiệp vụ, một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên còn tha hóa về phẩm chất đạo đức, lối sống; vừa yếu kém trong công tác công vụ, vừa lợi dụng công vụ cho mục đích lợi ích riêng.

Đã có nhiều công trình nghiên cứu về đạo đức công vụ nhưng cho đến nay, chưa có công trình nào nghiên cứu chuyên biệt về đạo đức công vụ của công chức chuyên môn trên địa bàn một Quận cụ thể của Tp. Hồ Chí Minh.

Quận Thủ Đức là Quận mới được thành lập cách đây 20 năm, đội ngũ công chức nói chung và công chức các cơ quan chuyên môn của UBND Quận nói riêng đã có nhiều cố gắng trong thực thi công vụ, chấp hành tốt các quy định về đạo đức công vụ. Tuy nhiên bên cạnh đó vẫn còn một bộ phận công chức chuyên môn của UBND quận chưa chấp hành tốt các nội quy, quy chế làm việc khi giải quyết các công việc của người dân, làm cho Nhân dân chưa hài lòng, ảnh hưởng đến lòng tin của nhân dân vào cơ quan công quyền.

Để có điều kiện nghiên cứu sâu hơn về đạo đức công vụ của cán bộ công chức trên địa bàn cấp quận, góp phần tăng cường ý thức chấp hành đạo đức công vụ của công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Quận Thủ Đức, Học viên đã chọn đề tài ***“Thực trạng và giải pháp nâng cao đạo đức công vụ của công chức ở Quận Thủ Đức, thành phố Hồ Chí Minh hiện nay”*** làm luận văn cao học.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận văn

Trong điều kiện cải cách HCNN, vấn đề nâng cao hiệu quả sử dụng đội ngũ công chức HCNN thu hút sự quan tâm của nhiều nhà nghiên cứu và hoạch định chính sách cán bộ. Cụ thể hơn, vấn đề đạo đức công chức, đạo đức công vụ từ trước

đến nay đã có nhiều công trình nghiên cứu, trong đó có những công trình gắn với tên đề tài và nội dung Luận văn, đó là:

Cuốn “Đạo đức công vụ”, do PGS.TS. Nguyễn Đăng Thành chủ biên, NXB Lao động xuất bản năm 2012 nêu lên một cách khái quát, đầy đủ, những vấn đề liên quan đến đạo đức, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp, mối quan hệ giữa pháp luật và đạo đức công vụ, trách nhiệm của công chức và nguyên tắc của Nhà nước pháp quyền XHCN “Công chức chỉ được phép làm những gì luật quy định; công dân được làm những gì luật không cấm”

- TS. Nguyễn Thị Hồng Hải (2010), “Lựa chọn ưu điểm phù hợp của mô hình chức nghiệp và việc làm cho nền công vụ Việt Nam”. Bài viết này tập trung phân tích những ưu điểm nổi trội của mô hình việc làm trong mối tương quan so sánh với mô hình chức nghiệp và những vấn đề đặt ra khi áp dụng mô hình việc làm, trên cơ sở đó đề xuất một số kiến nghị nhằm đáp ứng yêu cầu cải cách công vụ ở Việt Nam.

- TS. Ngô Thành Can (2008), đăng tại Tạp chí Tổ chức nhà nước Số 5/2008. Bài viết làm rõ: quá trình đào tạo, bồi dưỡng CBCC; những yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng CBCC; những việc cần làm để nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC.

- Lê Thị Hồng Điệp (2009), “Kinh nghiệm trọng dụng nhân tài để hình thành nền kinh tế tri thức của một số quốc gia Châu Á và những gợi ý cho Việt Nam”, đăng tại Tạp chí Khoa học ĐHQGHN, Kinh tế và Kinh doanh số 25. Bài viết tập trung làm rõ hai vấn đề. Thứ nhất, tổng kết kinh nghiệm trọng dụng nhân tài trong khu vực công và khu vực sản xuất kinh doanh để hình thành nền kinh tế tri thức của các quốc gia Châu Á. Thứ hai, đề xuất năm gợi ý cho Việt Nam. Trong đó, có những đề xuất mang tính chiến lược quốc gia, có những đề xuất cụ thể cho từng bộ, ngành, địa phương.

- Đinh Ngọc Thạch (2012), “Chính sách sử dụng cán bộ hợp lý - nhân tố động lực phòng ngừa ngăn chặn suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống”, đăng tại Tạp chí Cộng Sản. Bài viết này tập trung làm rõ một số bất cập và hạn chế

trong công tác đào tạo và sử dụng cán bộ, qua đó đưa ra một số giải pháp nhằm khắc phục những hạn chế nêu trên.

- Trịnh Xuân Thắng (2014), “Nâng cao ý nghĩa của công tác luân chuyển cán bộ”, đăng tại Tạp chí Cộng Sản. Bài viết làm rõ hai nội dung chính đó là ý nghĩa của công tác luân chuyển cán bộ và một số nguyên tắc để nâng cao ý nghĩa của công tác luân chuyển cán bộ.

- Trong tác phẩm của tác giả Đỗ Minh Cường bàn về công tác quy hoạch cán bộ được đăng tại Tạp chí Cộng Sản. Bài viết nêu lên các thành tựu, hạn chế mà công tác quy hoạch của nước ta trong thời gian qua gặp phải, đồng thời đưa ra các quan điểm, nguyên tắc tổ chức thực hiện công tác quy hoạch CBCC.

Luận án TS. Luật học của Lê Đình Mùi “Pháp luật về đạo đức công chức ở Việt Nam hiện nay”, bảo vệ năm 2012 tại Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh” đã phân tích sâu vấn đề đạo đức công vụ ở khía cạnh pháp lý, về mối quan hệ giữa đạo đức và pháp luật trong thực thi công vụ của cán bộ, công chức.

Các công trình nghiên cứu nêu trên đã tập trung phân tích, đánh giá về đội ngũ công chức nhà nước nói chung mà chưa đi sâu nghiên cứu về công chức HCNN đối với chính quyền cấp huyện. Hơn nữa các công trình nghiên cứu mới chỉ dừng lại ở mặt phương pháp luận là chủ yếu, hoặc chỉ tập trung nghiên cứu trên phạm vi khá rộng (toàn bộ đội ngũ CBCC; đội ngũ công chức HCNN nói chung), mà việc sử dụng công chức hành chính như thế nào để đạt hiệu quả thì chưa được đề cập một cách toàn diện. Theo đó, việc kế thừa các công trình nghiên cứu nhằm đánh giá thực trạng và đưa ra các giải pháp để việc nâng cao hiệu quả sử dụng công chức cấp huyện cho một địa bàn cụ thể được luận văn lựa chọn là nội dung cần tiếp tục làm rõ và không trùng lặp.

3. Mục đích và nhiệm vụ của luận văn.

Mục đích: Trên cơ sở nghiên cứu lý luận về đạo đức công vụ, đánh giá thực trạng thực hiện đạo đức công vụ của công chức chuyên môn trên địa bàn Quận Thủ Đức, Tp. Hồ Chí Minh, từ đó đề xuất các giải pháp nâng cao đạo đức công vụ của công chức chuyên môn trên địa bàn Quận Thủ Đức, Tp. Hồ Chí Minh.

Nhiệm vụ:

- Nghiên cứu cơ sở lý luận và pháp lý về đạo đức công vụ, hiệu quả sử dụng công chức HCNN cấp huyện.
- Phân tích thực trạng đạo đức công vụ của công chức từ đó đánh giá hiệu quả sử dụng công chức HCNN tại UBND quận Thủ Đức, thành phố Hồ Chí Minh.
- Đề xuất một số giải pháp, nhằm nâng cao đạo đức công vụ của công chức chuyên môn trên địa bàn từ đó nâng cao hiệu quả sử dụng công chức hành chính tại UBND quận Thủ Đức, thành phố Hồ Chí Minh.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đạo đức công vụ của đội ngũ công chức chuyên môn ở UBND Quận Thủ Đức, TP Hồ Chí Minh.

Phạm vi nghiên cứu:

+ Phạm vi không gian: các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Quận Thủ Đức, tp Hồ Chí Minh

+ Phạm vi thời gian nghiên cứu:

Các số liệu về công chức chuyên môn thuộc UBND Quận Thủ Đức TP. Hồ Chí Minh từ 2014 – 2017

5. Phương pháp nghiên cứu của luận văn

Cơ sở lý luận: Nghiên cứu đạo đức công vụ của cán bộ, công chức dựa trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; Quan điểm của Đảng và Nhà nước Việt Nam về đạo đức công chức, công vụ.

Phương pháp nghiên cứu:

Các phương pháp nghiên cứu được sử dụng trong Luận văn là phương pháp phân tích, tổng hợp, thống kê, khảo sát.

Phương pháp phân tích được sử dụng để phân tích các luận điểm khoa học về đạo đức công vụ, các tài liệu thứ cấp, các số liệu khảo sát.

Phương pháp tổng hợp được sử dụng để khái quát các vấn đề được phân tích của cơ sở lý luận và có sở thực tiễn của việc nghiên cứu đạo đức công vụ của công chức chuyên môn cấp huyện.

Phương pháp thống kê được sử dụng để xử lý các số liệu đánh giá việc thực hiện đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ công chức. Phương pháp khảo sát được học viên thực hiện thông qua phiếu khảo sát kết quả đánh giá đạo đức công vụ của công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Quận Thủ Đức

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn

Về lý luận: luận văn góp phần làm rõ thêm vai trò của đạo đức công vụ của cán bộ, công chức trên địa bàn một đơn vị cấp quận.

Về thực tiễn: Luận văn làm tư liệu tham khảo cho các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, các cơ quan, tổ chức làm công tác cán bộ.

Trên cơ sở lý luận và thực tiễn, luận văn nêu ra định hướng, kiến nghị giải pháp cụ thể nhằm khắc phục hạn chế, nâng cao hiệu quả sử dụng công chức hành chính tại UBND quận Thủ Đức trong thời gian tới.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, phần kết luận, phụ lục và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung chính của luận văn được thể hiện ở 3 chương, gồm:

Chương 1: Cơ sở lý luận và pháp lý về đạo đức công vụ của công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận Thủ Đức, thành phố Hồ Chí Minh.

Chương 2: Thực trạng thực hiện đạo đức công vụ ở các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận Thủ Đức, thành phố Hồ Chí Minh.

Chương 3: Định hướng chung và giải pháp nhằm nâng cao đạo đức công vụ của công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận Thủ Đức, thành phố Hồ Chí Minh.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LÝ VỀ ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA CÔNG CHỨC CÁC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC UBND QUẬN THỦ ĐỨC, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

1.1. Khái niệm công chức và đạo đức công vụ của công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện

1.1.1. Khái niệm công chức hành chính nhà nước

Công chức là một khái niệm được sử dụng phổ biến ở nhiều quốc gia trên thế giới, để chỉ nguồn nhân lực làm việc thường xuyên trong cơ quan nhà nước, do ngân sách nhà nước chi trả.

Do tính chất đặc thù của mỗi quốc gia, cho nên nội hàm khái niệm công chức của các nước cũng không hoàn toàn đồng nhất. Ở Việt Nam, khái niệm công chức được hình thành, phát triển gắn với sự hoàn thiện Nhà nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam.

Khái niệm công chức xuất hiện đầu tiên từ khi Chủ tịch Hồ Chí Minh ký Sắc lệnh số 76/SL ngày 20 tháng 5 năm 1950 ban hành Quy chế công chức. Tiếp đó, tháng 02/1998, Ủy ban thường vụ Quốc hội đã ban hành Pháp lệnh CBCC. Tiếp theo là Nghị định 95/NĐ-CP ngày 17 tháng 11 năm 1998, Nghị định 117/NĐ-CP ngày 10 tháng 10 năm 2003 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức cũng nêu lên khái niệm công chức. Tuy nhiên, các văn bản trên không xác định và phân biệt được rõ thuật ngữ “cán bộ”; “công chức” nên các quy định trên đã dẫn đến những hạn chế và khó khăn trong quá trình xác định những điểm khác nhau (bên cạnh những điểm chung) liên quan đến quyền và nghĩa vụ, đến cơ chế và các quy định quản lý, tuyển dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, kỷ luật, chế độ tiền lương và chính sách đãi ngộ phù hợp với tính chất, đặc điểm hoạt động của cán bộ cũng như của công chức. Sự ra đời của Luật CBCC năm 2008 đã giải quyết tương đối triệt để và khoa học, phù hợp với lịch sử hình thành đội ngũ CBCC; phù hợp với thể chế chính trị và thực tiễn quản lý của Việt Nam. Đây được coi là một trong các thành công của Luật cán bộ, công chức năm 2008. Theo Điều 1 của Luật này thì khái niệm công chức được hiểu một cách rõ ràng như sau:

Xuất phát từ khái niệm công chức đã được nhắc nhiều và qua đối chiếu với các quy định của pháp luật hiện hành có thể đưa ra một số quan niệm về “công chức hành chính nhà nước” như sau:

Công chức hành chính nhà nước là thuật ngữ để chỉ “công dân Việt Nam được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan hành chính nhà nước ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước”. Như vậy khi nói đến công chức HCNN là nói đến những người hoạt động trong các cơ quan HCNN từ trung ương đến địa phương, đảm nhiệm chức năng quản lý HCNN.

Hoạt động quản lý HCNN là chức năng của hệ thống cơ quan HCNN. UBND do Hội đồng nhân dân bầu ra, là cơ quan chấp hành của Hội đồng nhân dân, cơ quan HCNN ở địa phương. UBND các cấp thực hiện chức năng quản lý nhà nước ở địa phương. Chức năng đó được thực thi bởi đội ngũ công chức thuộc UBND.

Chính quyền cấp huyện là cấp hành chính trung gian, vừa thực hiện chức năng trực tiếp phục vụ nhân dân, vừa lãnh đạo, điều hành cấp dưới. Trong đó, UBND cấp huyện là cơ quan hành chính thực hiện chức năng quản lý HCNN trên địa bàn cấp huyện, trên tất cả các lĩnh vực kinh tế, văn hóa, xã hội. UBND cấp huyện được giao nhiệm vụ rất quan trọng, từ việc hoạch định đến tổ chức quản lý các mặt của đời sống xã hội trên địa bàn.

Chức năng, nhiệm vụ nêu trên được thực hiện bởi đội ngũ công chức.

Từ phân tích trên có thể hiểu “*công chức hành chính nhà nước cấp huyện là khái niệm dùng để chỉ công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh, trong cơ quan hành chính nhà nước cấp huyện, đảm nhiệm chức năng quản lý nhà nước, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước*”

Theo đó, Công chức HCNN cấp huyện bao gồm:

“- Chánh văn phòng, Phó Chánh văn phòng và người làm việc trong Văn phòng HĐND và UBND;

- Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND quận, huyện, Chánh Văn phòng, Phó Chánh Văn phòng và người làm việc trong văn phòng UBND quận, huyện nơi thí điểm không tổ chức HĐND;

- Người giữ chức vụ cấp trưởng, cấp phó và người làm việc trong cơ quan chuyên môn thuộc UBND.”[11]

1.1.2. Khái niệm, đặc điểm đạo đức công vụ của công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp quận huyện

1.1.2.1. Khái niệm đạo đức công vụ

Đội ngũ công chức Việt Nam nói chung, công chức HCNN cấp huyện nói riêng được hình thành và phát triển gắn với quá trình cách mạng nước ta, qua các thời kỳ khác nhau. Ở nước ta, cải cách hành chính được đặt ra như một đòi hỏi khách quan của thực tế, đồng thời xây dựng được những điều kiện cần thiết để có thể tận dụng được mọi cơ hội của hội nhập và toàn cầu hóa cho việc phát triển kinh tế, xây dựng một hệ thống hành chính tạo ra điều kiện thuận lợi cho phát triển kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa và xây dựng một nhà nước thực sự “của dân, do dân và vì dân” phụ thuộc rất nhiều vào đội ngũ công chức nói chung, công chức HCNN cấp huyện nói riêng.

Đạo đức công vụ là một dạng của đạo đức cách mạng. Yêu cầu về đạo đức nghề nghiệp là chuẩn mực chung của cán bộ, công chức Việt Nam, nhưng đối với cán bộ, công chức cấp huyện yêu cầu về chuẩn mực đạo đức là một trong những yêu cầu rất cao vì họ là những người hàng ngày trong hoạt động tác nghiệp của mình đều trực tiếp hoặc gián tiếp liên quan đến việc giải quyết quyền, lợi ích hợp pháp của tổ chức, cá nhân. Vì vậy, một trong những yêu cầu của đội ngũ này là phải có đạo đức nghề nghiệp cao để một mặt tạo nên niềm tin của nhân dân đối với cơ quan nhà nước, mặt khác để khắc phục hiện tượng tiêu cực trong quá trình giải quyết công việc.

Các nhà triết học, đạo đức học, thường nhìn nhận đạo đức như là một hình thái ý thức xã hội, bên cạnh các hình thái ý thức xã hội khác (chính trị, pháp luật, tôn giáo, nghệ thuật, khoa học ...). Trong quá trình hình thành và phát triển, không

có một loại hình “Đạo đức bất biến”. Theo Giáo trình triết học Mác – Lê nin (1999) Nxb Chính trị quốc gia thì: “... đạo đức là toàn bộ những quan niệm về thiện, ác, tốt, xấu, lương tâm, trách nhiệm, hạnh phúc, công bằng... và về những quy tắc đánh giá, điều chỉnh hành vi ứng xử giữa cá nhân với xã hội, giữa cá nhân với cá nhân trong xã hội”. Trong từ điển tiếng Việt thuộc viện Ngôn ngữ học, đạo đức được coi là “Những tiêu chuẩn, nguyên tắc được dư luận xã hội thừa nhận quy định hành vi, quan hệ của con người đối với nhau và đối với xã hội”. Trong giáo trình đạo đức học, Nhà xuất bản giáo dục (năm 1985), quan niệm: “Đạo đức là hệ thống những chuẩn mực biểu hiện sự quan tâm tự nguyện, tự giác của những con người trong quan hệ với nhau và trong quan hệ với xã hội nói chung”. Theo giải thích của học giả Đào Duy Anh, thì chữ “đạo đức” bao gồm hai thành tố “đạo” và “đức”, “đạo” có nghĩa là đường đi, còn “đức” có nghĩa là nguyên lý tự nhiên, là cái lý – phải, người ta noi theo.[01, tr. 207]. Mặc dù có nhiều cách định nghĩa, có nhiều cách tiếp cận, cách hiểu khác nhau ở mức rộng, hẹp, khác nhau, nhưng nhìn chung, khi nói tới đạo đức đều nhấn mạnh một số nội dung sau đây:

Thứ nhất, đạo đức là những chuẩn mực, những quy tắc trong hành vi, cách xử sự giữa con người với con người.

Thứ hai, đạo đức là công lý là lẽ phải, là các chuẩn mực phù hợp với quy luật của tự nhiên và xã hội, là lẽ sống ở đời.

Thứ ba, đạo đức là phẩm chất, nét đẹp của con người.

Thứ tư, đạo đức là những chuẩn mực ứng xử được dư luận xã hội thừa nhận, được thực hiện một cách tự giác, tự nguyện

Từ những cách tiếp cận trên, có thể đưa ra định nghĩa: đạo đức là hệ thống các quan điểm, quan niệm, những nguyên tắc, quy tắc, chuẩn mực xã hội, được ra đời, tồn tại và biến đổi theo nhu cầu xã hội, trở thành quy luật sống của xã hội, chúng được thực hiện bởi sự tự giác và sức mạnh của dư luận xã hội.

Đạo đức công vụ được xây dựng từ cơ sở của định nghĩa nêu trên phù hợp với lĩnh vực hoạt động động công vụ. Để làm rõ khái niệm đạo đức công vụ, cần phân tích khái niệm công vụ. Trong ngôn ngữ tiếng Việt, thuật ngữ “Công vụ” là từ

Hán – Việt, công vụ là hoạt động phục vụ lợi ích công cộng “Công vụ là việc chung”, “Công vụ nhà nước là mọi hoạt động nhằm thực hiện nhiệm vụ của nhà nước”. Cách hiểu này quá rộng, có thể coi, “công vụ là hoạt động gắn với quyền lực nhà nước cho cán bộ công chức, viên chức thực hiện; vừa là hoạt động dịch vụ công vì lợi ích công, lợi ích chung của xã hội.

Trong cuốn Luật hành chính Việt Nam của (Nxb Giao thông vận tải) các tác giả cho rằng, “công vụ nhà nước là một phần hay một hoạt động có tính tổ chức của nhà nước ... hoạt động công vụ do cán bộ công chức nhà nước đảm nhiệm nhằm thực hiện nhiệm vụ và chức năng của Nhà nước” Còn trong giáo trình “Hành chính công” của Học viện Hành chính Quốc gia thì quan niệm, “Công vụ là một hoạt động mang tính quyền lực và pháp lý, được thực thi bởi đội ngũ công chức nhằm thực hiện các chức năng của nhà nước trong quá trình quản lý toàn diện các mặt của đời sống xã hội” Trong khi đó, Điều 2, Luật cán bộ, công chức, năm 2008 quy định, “Hoạt động công vụ của cán bộ, công chức là việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của cán bộ, công chức theo quy định của luật này và các quy định khác có liên quan” .

Như vậy, có thể có nhiều cách tiếp cận khác nhau, nhưng ở Việt Nam, khái niệm “công vụ” được hiểu rộng hơn khái niệm “công vụ nhà nước”. “Công vụ nhà nước” là một bộ phận của công vụ nói chung, là hoạt động mang tính quyền lực nhà nước, nhằm thực hiện, chức năng, nhiệm vụ của nhà nước, phục vụ lợi ích của nhà nước, nhân dân và xã hội được pháp luật quy định, do cán bộ, công chức trong các cơ quan, tổ chức nhà nước... hay bất cứ cá nhân nào khác được cơ quan, tổ chức nhà nước, người có thẩm quyền trong cơ quan, tổ chức đó giao, hay ủy quyền thực hiện.

Từ những vấn đề trên, có thể quan niệm: “công vụ” là hoạt động mang tính quyền lực nhà nước, nhằm phục vụ lợi ích của nhà nước, nhân dân và xã hội được pháp luật quy định, do cán bộ, công chức, ... hoặc bất cứ cá nhân nào, được người có thẩm quyền ủy quyền thực hiện.

Khái niệm đạo đức công vụ được hình thành trên cơ sở khái niệm công vụ. Đạo đức công vụ bao giờ cũng gắn với một chủ thể nhất định. Khi nói đến đạo đức công vụ, điểm chủ yếu là nói đến đạo đức của người công chức khi thực thi công vụ. Vì vậy đạo đức công vụ bao giờ cũng gắn với công chức, tức là người thực thi công vụ.

Đạo đức cán bộ, công chức vừa chứa đựng những yếu tố chung đạo đức của xã hội, vừa thể hiện đạo đức của chính họ khi thực thi công vụ. Chỉ khi thực thi công vụ thì đạo đức công vụ của cán bộ, công chức mới biểu hiện một cách đầy đủ nhất. Ở một mức độ tối thiểu, đạo đức công vụ được thể hiện trong các văn bản pháp luật, các quy định của cơ quan tổ chức; nó trở thành nguyên tắc, quy tắc mà bất kỳ cán bộ, công chức nào cũng phải tuân thủ khi thi hành công vụ. Việc thực hiện quy tắc đạo đức công vụ vừa mang tính tự giác vừa mang tính bắt buộc. Khi thực thi công vụ, người cán bộ, công chức một mặt tự giác thực hiện các quy tắc đạo đức công vụ, mặt khác buộc phải tuân thủ các quy tắc đó. Khi không thực hiện đầy đủ, hoặc vi phạm các quy tắc, thì tùy theo mức độ khác nhau, người cán bộ, công chức sẽ bị chế tài bằng các hình thức kỷ luật tương ứng. Trong thực tế đạo đức công vụ có chức năng rất quan trọng đối với cán bộ, công chức. Đó là chức năng điều chỉnh, chức năng bảo vệ, chức năng giáo dục và chức năng nâng cao nhận thức trong công vụ. Bên cạnh các chức năng trên, thì những quy tắc về đạo đức công vụ, giúp cho người cán bộ, công chức có nhận thức sâu hơn về các mối quan hệ trong trật tự nhà nước, trật tự công vụ, trật tự trong cơ quan, tổ chức ... Về chức trách, bổn phận của công chức trong công vụ.

Những tiêu chí để đánh giá đạo đức công vụ của công chức gồm:

- 1) Sự trung thành của người thực thi công vụ với Tổ quốc, với lợi ích quốc gia;
- 2) Tận tụy phục vụ nhân dân, không mưu cầu danh lợi;
- 3) Chấp hành nghiêm chỉnh Hiến pháp, pháp luật, quy chế làm việc trong thực thi công vụ;
- 4) Trung thực, không thiên vị, vụ lợi trong hoạt động công vụ;
- 5) Tự giác thực hiện nghĩa vụ trách nhiệm, bổn phận công vụ.

6) Thường xuyên tu dưỡng đạo đức, có lối sống lành mạnh.

Ở một khía cạnh khác, đạo đức công vụ gắn chặt chẽ với đạo đức nghề nghiệp. Nếu quan niệm công vụ là một nghề thì đạo đức công vụ là một dạng đạo đức nghề nghiệp cụ thể.

Xuất phát từ những góc độ tiếp cận trên, có thể quan niệm: Đạo đức công vụ là đạo đức nghề nghiệp của công chức; là hệ thống các nguyên tắc, quy tắc về thái độ hành vi, xử sự trong công vụ, nhằm định hướng quy định thái độ, hành vi, cách xử sự, chức trách, bổn phận, nghĩa vụ của công chức trong hoạt động công vụ.

1.1.2.2. Đặc điểm của đạo đức công vụ của công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND

Đạo đức của đội ngũ công chức chuyên môn UBND có những đặc điểm sau:

Thứ nhất, công chức cơ quan chuyên môn (thuộc Văn phòng HĐND, Văn phòng UBND cấp huyện, các phòng chuyên môn của UBND cấp huyện) là những người trực tiếp triển khai các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước vào giải quyết quyền, lợi ích hợp pháp của người dân cũng như trực tiếp lắng nghe, tìm hiểu tâm tư, nguyện vọng của nhân dân địa phương, là những người trực tiếp tiếp xúc với công dân trong quá trình giải quyết công việc. Ngoài ra họ có nhiệm vụ giúp các cơ quan chuyên môn thực hiện chức năng tham mưu để giúp Ủy ban nhân dân cấp huyện quản lý nhà nước về ngành, lĩnh vực ở địa phương và thực hiện một số nhiệm vụ, quyền hạn theo sự ủy quyền của ủy ban nhân dân cấp huyện.

Thứ hai, công chức có nhiệm vụ giúp phòng chuyên môn tổ chức thực hiện các văn bản pháp luật, quy hoạch, kế hoạch đã được phê duyệt; tuyên truyền, phổ biến thông tin, giáo dục pháp luật về các lĩnh vực thuộc phạm vi quản lý được giao; thực hiện và chịu trách nhiệm về việc thẩm định, đăng ký, cấp các loại giấy phép thuộc phạm vi trách nhiệm của phòng theo quy định của pháp luật và theo sự phân công của UBND; thay mặt phòng chuyên môn hướng dẫn chuyên môn, nghiệp vụ về lĩnh vực quản lý cho cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn; thực hiện công tác

thông tin, báo cáo định kỳ và đột xuất về tình hình thực hiện nhiệm vụ theo quy định của phòng chuyên môn.

Thứ ba, công chức các cơ quan chuyên môn là những người được đào tạo cơ bản theo từng ngành, nghề, làm việc chịu sự chỉ đạo, điều hành, quản lý trực tiếp của Văn phòng HĐND, Văn phòng UBND, của các phòng chuyên môn. Họ là những người có trình độ nghiệp vụ cao, sáng tạo trong quá trình thực hiện pháp luật. Yêu cầu này rất quan trọng vì họ không chỉ là người trực tiếp giải quyết nhiều công việc có liên quan trực tiếp đến tổ chức, cá nhân mà họ còn là những người truyền đạt các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước đến các cơ quan nhà nước cấp cơ sở và đến nhân dân.

1.1.3. Vai trò của đạo đức công vụ đối với công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND

Đạo đức công vụ có vai trò rất quan trọng trong nhận thức và trong hành vi của mỗi công chức chuyên môn thuộc UBND khi thực hiện công vụ, thể hiện qua các khía cạnh sau đây:

+ Cùng với các quy định pháp luật, đạo đức công vụ điều chỉnh hành vi của công chức trong hoạt động công vụ, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả của nền công vụ. Các hành vi của công chức chuyên môn của UBND cấp huyện được điều chỉnh thông qua việc đánh giá của xã hội, của Nhân dân bằng việc khen, chê về thái độ công tác, tinh thần tận tụy phục vụ Nhân dân, mức độ liêm chính khi giải quyết các công việc liên quan đến lợi ích của người dân. Thông qua đó, công chức có thể tự điều chỉnh hành vi của mình cho phù hợp với các chuẩn mực đạo đức công vụ và các quy định của pháp luật về chế độ công vụ.

+ Đạo đức công vụ có vai trò quan trọng trong việc giáo dục ý thức của công chức về nghĩa vụ, trách nhiệm của họ đối với nhà nước, xã hội và Nhân dân. Để họ hiểu được đạo lý của vấn đề là ở chỗ nhân dân ủy quyền cho họ quản lý, điều hành nhà nước chứ không phải tự nhiên họ có được quyền đó. Hơn nữa, Nhân dân đóng thuế để nuôi bộ máy nhà nước, trong đó có công chức chuyên môn nên họ phải xác định mình là những người phục vụ Nhân dân “là công bộc của Nhân dân”

như Bác Hồ đã dạy. Có như thế, họ mới tránh được thái độ thiếu trách nhiệm, thậm chí vô cảm, hoặc nhiều sách người dân khi có việc cần đến cơ quan công quyền để giải quyết.

+ Trong thực tế hoạt động của bộ máy nhà nước ở cấp huyện, không thể tránh khỏi có sự xuống cấp, xói mòn đạo đức, sự tha hoá của một bộ phận công chức chuyên môn trong thực thi công vụ và trong đời sống xã hội. Những biểu hiện tiêu cực trong hoạt động công vụ của công chức như: quan liêu, lãng phí của công, lạm dụng chức vụ, quyền hạn để thu lợi riêng, cơ hội, kém ý thức kỷ luật, phát ngôn và làm việc tùy tiện và đặc biệt nghiêm trọng là tham nhũng...Để phòng, chống các vi phạm, tiêu cực của công chức trong thực thi công vụ có thể thấy chỉ sử dụng các quy định pháp luật sẽ không đủ, mà còn phải dựa vào các chuẩn mực đạo đức. Nhờ vào sức mạnh của dư luận xã hội mà công chức phải điều chỉnh hành vi của mình, tránh được vi phạm pháp luật trong thực thi công vụ. Vì từ vi phạm các chuẩn mực đạo đức đến vi phạm các quy định pháp luật chỉ là một khoản cách rất gần.

+ Một trong những đặc trưng của hoạt động công vụ là hoạt động mang tính quyền lực nhà nước (gắn với nhà nước hoặc nhân danh nhà nước) do các công chức, viên chức nhà nước tiến hành theo quy định của pháp luật nhằm thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của nhà nước, phục vụ lợi ích nhà nước và xã hội. Do đó, trong nhiều trường hợp, nếu lương tâm của công chức không sáng, trách nhiệm không cao sẽ dẫn đến lạm quyền, gây thiệt hại cho Nhân dân. Vì vậy, khi đạo đức công vụ của công chức chuyên môn thuộc UBND được hiện tốt sẽ thể hiện trách nhiệm của Nhà nước trước Nhân dân, tạo niềm tin của Nhân dân vào cơ quan công quyền, góp phần là cho chính quyền ngày càng được Nhân dân đồng tình, ủng hộ, tính công khai, minh bạch trong hoạt động của chính quyền được tăng lên.

1.1.4. Các yếu tố tác động đến công vụ, đạo đức công vụ

1.1.4.1. Sự tác động của nền kinh tế thị trường

Nền kinh tế thị trường với những quy luật của nó đã tạo ra và đẩy nhanh quá trình phân tầng xã hội. Bên cạnh mặt tốt của nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, thì mặt trái của nền kinh tế thị trường cũng chi phối đến đạo đức, đến đạo

đức của cán bộ, công chức. Bên cạnh đa số cán bộ, công chức có quan điểm, lập trường, tư tưởng vững vàng trước sự cám dỗ về vật chất, thực hiện tốt công vụ.

Nhưng bên cạnh đó cũng có một bộ phận không nhỏ công chức nhà nước suy thoái, tham nhũng. Với cách kinh tế thị trường, chạy theo lợi nhuận, lợi ích cá nhân bất chấp truyền thống “đạo đức kinh doanh”, hình thành nên kiểu thái độ hành vi “chụp giật” “thiếu trung thực, lành mạnh” trong cạnh tranh hoạt động kinh tế. Với những công chức tha hóa về đạo đức có vị trí, quyền lực trong bộ máy nhà nước đã tận dụng cơ hội này để mang lại lợi ích cá nhân, lợi ích nhóm trong hoạt động công vụ.

Mặt khác mặt trái của nền kinh tế thị trường lại hình thành những quan niệm xấu trong hoạt động kinh tế, trong quan hệ xã hội, trong giao tiếp ứng xử giữa người và người ... xuất hiện các “thang giá trị xã hội” mới lệch chuẩn, đối lập với những thang giá trị xã hội truyền thống. Có những thái độ, hành vi coi thường đạo đức truyền thống, lấy các giá trị “vật chất”, “tiền tài”, “địa vị”, “quyền lợi” ... để làm thước đo đánh giá về chuẩn mực. Chính vì thế, những phản ứng của xã hội về những hành vi tiêu cực, những lệch chuẩn trong đạo đức, lối sống, trong kinh doanh kinh tế ngày càng trở nên yếu ớt trong nền kinh tế thị trường. Với cơ chế thị trường, “đạo đức xã hội đang bị đẩy lùi lại phía sau các mục tiêu kinh tế”. Tất cả những mặt tiêu cực của nền kinh tế thị trường nếu không được ngăn chặn kịp thời sẽ đẩy nhanh tạo sự xuống cấp của đạo đức xã hội, và có tác động không nhỏ đến đạo đức cán bộ, công chức, đạo đức công vụ.

1.1.4.2. Tác động của ý thức pháp luật và văn hóa pháp lý

Khi người dân có sự hiểu biết đúng đắn và đầy đủ về pháp luật thì sẽ thực hiện tốt các quyền và nghĩa vụ của mình thì lúc đó cán bộ công chức nhà nước khó có thể thực hiện được những hành vi sai trái, những nhiễu, vụ lợi. Còn khi người dân hiểu biết pháp luật chưa thấu đáo thì khó phát hiện ra những hành vi sai trái của công chức chính vì thế ý thức pháp luật luôn có ảnh hưởng trực tiếp và sâu sắc đến đạo đức công vụ

Nếu công chức cố ý vi phạm pháp luật, làm trái lương tâm, đạo đức thì nhân dân sẽ yêu cầu công chức thực hiện đúng công vụ hoặc nhanh chóng phát hiện, tố giác, giúp nhà nước kịp thời chấn chỉnh, xử lý. Do đó ý thức pháp luật luôn có ảnh hưởng trực tiếp và sâu sắc đến đạo đức công vụ của công chức nhà nước.

Bên cạnh đó, văn hoá pháp lý, với tư cách là một loại hình văn hóa bao gồm các yếu tố như ý thức pháp luật; hệ thống pháp luật; hành vi, lối sống theo pháp luật của từng cá nhân, cộng đồng và cách thức, trình độ sử dụng các công cụ pháp luật của nhà nước trong quá trình quản lý nhà nước và xã hội.

Tính nhân văn thể hiện ở chỗ nó phản ánh các nhu cầu và lợi ích của con người, quy định và điều chỉnh các quan hệ giữa người với người theo những chuẩn mực chung, đó là an toàn, công khai, dân chủ, bình đẳng, công bằng, tự do. Khi tham gia vào đời sống pháp luật, mỗi chủ thể, trong đó có công chức nhà nước đều phải tôn trọng những chuẩn mực chung; phải gạt bỏ hoặc tự hạn chế những yêu cầu riêng, lợi ích riêng. Những chuẩn mực chung này được thể hiện công khai, cụ thể dưới dạng những nguyên tắc, quy tắc ứng xử với những yêu cầu cụ thể trong hoạt động công vụ của công chức.

1.1.4.3. Sự tự rèn luyện, tu dưỡng của mỗi công chức nhà nước

Đạo đức của cán bộ, công chức và đạo đức công vụ của họ được thể hiện thông qua đạo đức cá nhân của chính họ. Đạo đức cá nhân là những giá trị mà tự bản thân người cán bộ, công chức có được, phù hợp với đạo đức xã hội, với những chuẩn mực đạo đức xã hội, đã được xã hội và cá nhân thừa nhận. Đạo đức cá nhân phản ánh phẩm chất của con người cán bộ, công chức. Đạo đức cá nhân là sự kết hợp giữa “cái tôi” (cái chủ thể) và “Cái ta” (cái xã hội: tập thể, cộng đồng ...) trong người cán bộ, công chức. Những giá trị: Tốt – xấu; đúng – sai; Trung thực – gian dối; nói và làm; ý thức về tinh thần yêu nước; ý thức cộng đồng; lối sống lành mạnh, nếp sống văn minh; lao động sáng tạo, lương tâm nghề nghiệp... đều là những yếu tố tác động, ảnh hưởng mạnh mẽ đến ý thức, thái độ, hành vi, việc làm của cán bộ, công chức, đến đạo đức công vụ.

Các nguyên tắc về phẩm chất đạo đức tốt, tấm gương về lòng trung thực, nói đúng sự thật, lời nói đi đôi với việc làm, thực hiện nhiệm vụ một cách trung thực và không vụ lợi cá nhân. Luôn đặt lợi ích của Đảng, Nhà nước và nhân dân trên lợi ích cá nhân, hết lòng phục vụ nhân dân; có thái độ cư xử đúng mực và luôn tự hoàn thiện bản thân. Có mục tiêu lý tưởng cao đẹp, sống, làm việc, học tập để phục vụ cho mục tiêu, lý tưởng của Đảng, Nhà nước, của dân tộc. Có lý tưởng nghề nghiệp, thái độ, niềm tin, tình cảm với công việc, lấy hiệu quả công việc để phấn đấu. Có ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành quy chế, nội dung của cơ quan; ứng xử văn hóa, đúng mực với đồng chí, đồng nghiệp, nơi cơ quan, đơn vị công tác, cũng như nơi mình đang sống ... Rõ ràng đạo đức cá nhân là “cái tôi” rất cần thiết của người cán bộ, công chức.

Đạo đức cá nhân là nhân tố “bên trong”, chi phối đạo đức công vụ của người cán bộ, công chức.

1.1.4.4. Tác động của môi trường xã hội

Môi trường xã hội, được hiểu ở đây bao gồm: Sự tác động của những chuẩn mực đạo đức xã hội, và những vận động biến đổi của xã hội (tồn tại xã hội) trong thời kỳ đổi mới, trong thời kỳ của nền kinh tế thị trường, của hội nhập mở cửa.

Chuẩn mực đạo đức xã hội như một thang giá trị để định hướng cho hoạt động của cán bộ, công chức trong nhiệm vụ, trong hoạt động công vụ. Chuẩn mực xã hội có giá trị góp phần hình thành nên đạo đức cá nhân của người cán bộ, công chức; giúp họ điều chỉnh ý thức, thái độ và hành vi khi thực thi công vụ. Những phạm trù của chuẩn mực xã hội như: lương tâm; danh dự; lòng trung thành với lợi ích Tổ quốc, dân tộc; những quan niệm đúng – sai; tốt – xấu đã trở thành giá trị văn hóa của cán bộ, công chức. Khi chuẩn mực xã hội thay đổi, hoặc hình thành những thang giá trị mới, thì ít, nhiều nó sẽ tác động tới đạo đức xã hội (nói chung) và tới đạo đức cán bộ, công chức (nói riêng).

1.1.4.5. Sự tác động của toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế

Hội nhập quốc tế mang tính toàn cầu, khu vực cũng đang tác động làm thay đổi các “giá trị đạo đức xã hội” ở Việt Nam. Nhiều “giá trị đạo đức xã hội” ở Việt

Nam. Nhiều “giá trị đạo đức xã hội” trong khu vực ASEAN, khu vực APEC cũng như toàn cầu đang được “chấp nhận chuyển giao” từng bước vào Việt Nam. Bên cạnh lĩnh hội, tiếp thu những giá trị văn hóa của khu vực, thế giới, thì xu hướng hội nhập cũng đang làm cho nhiều “giá trị đạo đức” xã hội Việt Nam thay đổi. Chủ nghĩa thực dụng, chủ nghĩa cá nhân có xu hướng gia tăng. Các tính cách vị kỷ, đố kỵ, ganh ghét, lừa lọc, gian dối, thiếu trung thực, cơ hội, tham ô, tham nhũng ... đang lấn át những chuẩn mực truyền thống. Những biểu hiện tiêu cực, không chỉ xảy ra trong xã hội, mà ở ngay cả trong đội ngũ cán bộ công chức.

Tại hội nghị Trung ương lần thứ 4 (khóa XII) đã nêu rõ những “Biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị”, “Biểu hiện suy thoái về đạo đức, lối sống” và cả biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ. Hội nghị nhấn mạnh sự suy thoái của cán bộ, đảng viên về đạo đức, lối sống: “Cá nhân chủ nghĩa, sống ích kỷ, thực dụng, cơ hội, vụ lợi; chỉ lo thu vén cá nhân, không quan tâm đến lợi ích tập thể; ganh ghét, đố kỵ, so bì, tị nạnh, không muốn người khác hơn mình ... Tham ô, tham nhũng, lợi dụng chức vụ, quyền hạn cấu kết với doanh nghiệp, với đối tượng khác để trục lợi. Việc chạy chức, chạy quyền, chạy chỗ, chạy luân chuyển, chạy bằng cấp, chạy tội ... Sử dụng quyền lực được giao để phục vụ lợi ích cá nhân, hoặc để người thân, người quen lợi dụng chức vụ, quyền hạn của mình để trục lợi”. [14, tr. 31, 32]

Rõ ràng trong thời kỳ hội nhập, mở cửa, những yếu tố tiêu cực đã tác động mạnh mẽ đến thái độ, hành vi, đạo đức của người Việt Nam, trong đó có cả đội ngũ cán bộ, công chức trong tổ chức Đảng và trong Bộ máy Nhà nước ta; Điều đó đã có tác động rất lớn đến việc thực thi công vụ và đạo đức công vụ.

1.1.4.6. Tác động của pháp luật

Pháp luật với tư cách là cơ sở pháp lý của hoạt động công vụ, vì vậy, mọi hoạt động công vụ phải hợp pháp, chỉ trên cơ sở pháp luật mà thực hiện các hoạt động. Không có hoạt động công vụ nào của cán bộ, công chức lại không được điều chỉnh bởi pháp luật. Vì vậy khi thực thi công vụ đòi hỏi cán bộ, công chức phải trả lời: hoạt động của mình có phù hợp với Hiến pháp, pháp luật không. Chính Hiến

pháp, pháp luật đã xác định nhiệm vụ, quyền hạn của các chức vụ, chức danh mà người cán bộ, công chức đảm nhiệm.

Hiến pháp là văn kiện chính trị - pháp lý quan trọng của quốc gia, là luật cơ bản tạo nên cơ sở pháp lý của đời sống chính trị, kinh tế - xã hội, quan hệ giữa nhà nước với cá nhân, công dân, là cơ sở để thiết lập chế độ nhà nước, chế độ công vụ - chế độ phục vụ nhà nước và xã hội, luật và các văn bản dưới luật là những quy định, trở thành nguyên tắc, quy tắc, buộc cán bộ, công chức phải tuân thủ chấp hành.

Thái độ, hành vi đạo đức của công chức bị chi phối bởi pháp luật. Do đó, pháp luật về công vụ và hoạt động công vụ phải phù hợp với những nguyên tắc, quy phạm, tinh thần nội dung Hiến pháp. Tôn trọng pháp luật công vụ, hoạt động công vụ là yêu cầu cao nhất của nhà nước pháp quyền đối với mọi hoạt động của nhà nước, trong đó có hoạt động công vụ của cán bộ, công chức. Vì vậy, chính pháp luật là yếu tố trực tiếp tác động tới đạo đức công vụ trong việc thực thi công vụ.

1.2. Tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm Đảng Cộng sản Việt Nam về đạo đức công vụ.

1.2.1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công vụ

Chủ tịch Hồ Chí Minh không sử dụng thuật ngữ “đạo đức công chức”, hay “đạo đức công vụ”, mà sử dụng thuật ngữ đạo đức cách mạng, “đạo đức cán bộ” để chỉ đạo đức người đi làm cách mạng. Điều đó có nghĩa là để làm người cách mạng, trước hết phải có đạo đức cách mạng. Đạo đức của cán bộ, đảng viên, nhất là của người lãnh đạo, có vai trò cực kỳ quan trọng. Không có đạo đức cách mạng thì dù có tài giỏi mấy cũng không thể lãnh đạo được quần chúng nhân dân. Đạo đức cách mạng là tiền đề tiên quyết, là giá trị thuộc về nhân cách của mỗi con người, là sức mạnh để người cách mạng thực hiện lý tưởng, mục tiêu của mình. Người cho rằng đạo đức là sức mạnh tinh thần to lớn. Người có đạo đức cách mạng mới gánh được nặng và đi được xa.

Vì vậy vấn đề rèn luyện, tu dưỡng đạo đức cách mạng là một nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên của mỗi cán bộ, đảng viên. Đạo đức cách mạng còn là nhân tố làm nên sức lôi cuốn của cán bộ, đảng viên, sức mạnh của Đảng. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nhiều lần nêu rõ: quần chúng nhân dân chỉ thực sự yêu mến, kính trọng

những người có đạo đức cách mạng, vì lợi ích của Đảng, của giai cấp, của dân tộc. Người còn chỉ ra rằng: Một đảng, mỗi con người, hôm qua là vĩ đại, không phải hôm nay cũng được mọi người yêu mến, kính trọng, nếu như lòng dạ không trong sáng, sa vào chủ nghĩa cá nhân. Chính sức mạnh của Đảng ta, những thắng lợi của cách mạng nước ta dưới sự lãnh đạo của Đảng suốt mấy chục năm qua, luôn gắn liền với đạo đức cách mạng của người đảng viên. Bởi thực sự họ đã nêu gương và phát huy được vai trò tiên phong, lãnh đạo đối với quần chúng. Và chính Bác Hồ là tấm gương mẫu mực của đạo đức cách mạng để mỗi người chúng ta học tập. Người khẳng định đạo đức cách mạng không phải tự nhiên mà có. Nó do rèn luyện, giáo dục hằng ngày của mỗi người, từng tổ chức mà hình thành, phát triển

Bởi vậy, để có đạo đức cách mạng, theo tư tưởng Hồ Chí Minh đòi hỏi mỗi người, trên cương vị công tác của mình phải thể hiện trong thực tiễn phong trào cách mạng bằng nhận thức và những việc làm cụ thể. Về những giá trị chuẩn mực của đạo đức cách mạng được Chủ tịch Hồ Chí Minh nhiều lần nhấn mạnh và yêu cầu mỗi cán bộ, đảng viên phải có và không ngừng rèn luyện: Chính vì lẽ đó, có thể khẳng định rằng: Đạo đức cách mạng, đạo đức cán bộ theo tư tưởng Hồ Chí Minh cũng là đạo đức cán bộ công chức, đạo đức công vụ. Ở Người, sự thống nhất giữa tư tưởng đạo đức và hành vi cách mạng, giữa lý luận và thực tiễn đã trở thành nét đặc trưng nổi bật.

Tư tưởng đạo đức Hồ Chí Minh là sự hội tụ, bắt nguồn từ truyền thống đạo đức dân tộc, là sự kế thừa đạo đức phương Đông và nhân loại, đặc biệt kế thừa tư tưởng đạo đức cách mạng của C. Mác, Ph. Ăng Ghen, V.I. Lênin. Chủ tịch Hồ Chí Minh coi đạo đức cách mạng là nền tảng của cách mạng; giống như “cây phải có gốc, suối phải có nguồn”. Đạo đức cách mạng là nhân tố điều chỉnh bên trong của người cộng sản. Theo Hồ Chí Minh: “Đạo đức cách mạng không tự có”. Nó do đấu tranh, rèn luyện bền bỉ hằng ngày mà phát triển củng cố.

Khi đề cập đến đạo đức cách mạng, theo Hồ Chí Minh, người cán bộ cách mạng phải có cả đức, cả tài, phải vừa “hồng” vừa “chuyên”, theo Hồ Chí Minh Có đức mà không có tài thì làm việc gì cũng khó. Đức, tài có mối quan hệ chặt chẽ với

nhau; trong đức có tài, trong tài có đức; tài càng lớn thì đức phải càng cao, vì đức – tài là nhằm phục vụ nhân dân và đưa cách mạng đến thắng lợi. Khi nói tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức, được khái quát thành những nội dung sau: Nhân, nghĩa, trí, dũng, liêm.

Đạo đức của người cán bộ cách mạng, theo Chủ tịch Hồ Chí Minh phải có những phẩm chất: Cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư. Cần tức là siêng năng, chăm chỉ cố gắng dẻo dai. Kiệm là tiết kiệm vật tư, tiền bạc, của cải, thời gian, không xa xỉ, không hoang phí. Liêm là trong sạch, không tham lam tiền của, địa vị, danh tiếng. Chính là không tà, là thẳng thắn, đúng đắn. Các đức tính đó có mối liên hệ chặt chẽ với nhau. Bác cũng cho rằng Cần, kiệm, liêm, chính cần thiết đối với tất cả mọi người. Chí công vô tư là không nghĩ đến mình trước, chỉ biết vì Đảng, vì Tổ quốc, vì đồng bào; là đặt lợi ích của cách mạng, của nhân dân lên trên hết, trước hết.

Như vậy, phục vụ nhân dân, phục vụ Nhà nước, phục vụ chính phủ, tận tụy trong công việc, nói đi đôi với làm,... đó cũng là tiêu chuẩn đạo đức công vụ đối với cán bộ công chức, theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

1.2.2. Quan điểm của Đảng cộng sản Việt Nam về đạo đức công vụ

Trên cơ sở kế thừa tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về đạo đức cách mạng, Đảng cộng sản Việt Nam luôn nhất quán đường lối, chủ trương, chính sách về công tác cán bộ, về yêu cầu đạo đức, đạo đức công vụ đối với cán bộ, công chức. Từ Đại hội VI của Đảng tháng 12- 1986 đến sau Đại hội VII, đặc biệt Nghị quyết Hội nghị Trung ương 3 khóa VII đã đi sâu vào công tác cán bộ. Trong văn kiện Đại hội IX (2001), Đảng ta nêu rõ, “Toàn Đảng nghiêm túc học tập chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh... nâng cao đạo đức cách mạng, chống chủ nghĩa cá nhân, cơ hội, thực dụng... Đẩy mạnh cuộc đấu tranh chống tham nhũng, quan liêu, làm trong sạch đội ngũ đảng viên...”

Về nguyên nhân của sự tha hóa về đạo đức của cán bộ, công chức, văn kiện cũng chỉ rõ: “Cán bộ, đảng viên thiếu tu dưỡng, rèn luyện, giảm sút ý chí chiến đấu, quên đi trách nhiệm, bổn phận trước Đảng, trước nhân dân... công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống nhiều khi còn hình thức... một số nơi

... gương người tốt không được đề cao, bảo vệ; những sai sót không được phê phán, xử lý nghiêm minh ...[9, tr. 24 - 25].

Đến văn kiện Hội nghị Trung ương bốn (Khóa XII), khi đề cập tới vấn đề cán bộ, Đảng ta đã làm rõ hơn, nhận diện rõ hơn những biểu hiện suy thoái về tư tưởng, chính trị, đạo đức, lối sống, “tự chuyển biến”, “tự chuyển hóa” trong đội ngũ cán bộ, đảng viên. “Tình trạng suy thoái về tư tưởng, chính trị, đạo đức, lối sống của một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên chưa bị đẩy lùi, có bộ phận còn diễn biến tinh vi, phức tạp hơn; ... Sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, dẫn tới “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” chỉ là một bước ngắn, thậm chí rất ngắn, nguy hiểm khôn lường, có thể dẫn tới tiếp tay hoặc cấu kết với các thế lực xấu, thù địch, phản bội lại lý tưởng và sự nghiệp cách mạng của Đảng và dân tộc”. [14, tr. 22 - 23]. Trong tình hình thế giới phức tạp và đầy biến động như hiện nay, Đảng ta càng quan tâm, chú ý đến công tác cán bộ, chú ý đến đạo đức cán bộ. “Đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ, coi trọng công tác bảo vệ chính trị nội bộ. Đẩy mạnh thực hiện công tác cán bộ trong các thời kỳ đồng thời đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”. Trong văn kiện Hội nghị Trung ương 4 (Khóa XII), Đảng ta khẳng định: “Nhìn thẳng vào sự thật, nói rõ sự thật, đánh giá đúng sự thật.

Như vậy, quan điểm của Đảng cộng sản Việt Nam về vấn đề đạo đức công chức, đạo đức công vụ không chỉ thuần túy về hành vi đạo đức, khi thực hiện nhiệm vụ của Đảng của nhà nước giao cho; mà đạo đức ở đây còn là vấn đề nhận thức đạo đức, ý thức đạo đức, trong việc thực hiện mục tiêu lý tưởng cách mạng; mục tiêu xây dựng thành công chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam.

1.3. Cấu trúc của đạo đức công vụ, phương pháp tiếp cận và tiêu chí đánh giá đạo đức công vụ của công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Quận Thủ Đức

1.3.1. Cấu trúc của đạo đức công vụ

Giá trị cốt lõi của đạo đức công vụ của công chức chuyên môn thuộc UBND là đảm bảo tính chất phục vụ tận tụy cho Nhân dân và cho bộ máy nhà nước. Công việc do công chức đảm nhận thực hiện có một giá trị và ý nghĩa khác với công việc

mà người lao động làm việc trong các khu vực khác, vì đó là công vụ quản lý nhà nước (hành chính nhà nước) nhằm giúp cơ quan nhà nước cung cấp có chất lượng các dịch vụ công. Mặt khác, công chức khi thực hiện công việc của nhà nước phải chịu những áp lực liên quan đến những nhóm lợi ích, vì vậy, họ phải thoát ra khỏi những lợi ích mà do vị trí công tác, họ có thể tiếp cận được, trong khi những người lao động ở khu vực khác không thể tiếp cận.

Từ giá trị cốt lõi đó, có thể thấy những bộ phận cấu thành của đạo đức công vụ như sau:

Thứ nhất, đạo đức công vụ trước hết được hình thành từ đạo đức cá nhân của công chức. Công chức cũng như mọi công dân phải là một công dân mẫu mực. Ở góc độ công chức là người được giao nhiệm vụ trong một thiết chế nhà nước cụ thể để phục vụ nhà nước, phục vụ nhân dân thì công chức phải đáp ứng yêu cầu cao hơn so với công dân bình thường. Trước hết, công chức chuyên môn thuộc UBND là người chịu trách nhiệm triển khai tổ chức thực hiện pháp luật trên địa bàn. Sự tuân thủ pháp luật của công chức cũng là tấm gương cho người khác noi theo. Đây là điều rất quan trọng vì truyền thống giáo dục phương Đông thường coi trọng yếu tố “làm gương” cho người khác noi theo. Bên cạnh đó cũng phải thấy rằng công chức là công dân và do đó cũng phải tuân thủ các quy định chung của pháp luật dù bất cứ ở vị trí nào. Đây là một thách thức không nhỏ đối với công chức vì ở vị trí công tác của mình, họ dễ bị lôi cuốn bởi những lợi ích không chính đáng nếu họ không tu dưỡng, rèn luyện và bản lĩnh trước các hiện tượng tiêu cực.

Thứ hai, Đạo đức công vụ được hình thành thông qua các khía cạnh của đạo đức xã hội của công chức. Đạo đức xã hội là chuẩn mực của các giá trị của từng giai đoạn phát triển nhất định của xã. Đạo đức xã hội và những cam kết thực hiện những giá trị chuẩn mực của đạo đức xã hội sẽ tạo ra tiền đề cho xã hội phát triển. Đạo đức xã hội là tác nhân chi phối đến quá trình và kết quả thực thi công vụ. Ở khía cạnh này, công chức phải là người tích cực nêu cao và thực hành những giá trị đạo đức chuẩn mực phù hợp với yêu cầu của một xã hội dân chủ, công bằng, văn minh. Một xã hội được hình thành từ lâu đời với văn hóa đậm đà bản sắc và tri thức

cao thì mọi hoạt động của xã hội đều có hiệu quả tốt, trong đó có hoạt động thực thi công vụ như giải quyết công việc nhanh chóng, chính xác, hợp lòng dân, thái độ phục vụ hòa nhã, niềm nở. Đạo đức xã hội của công chức thể hiện tính dân chủ của công vụ mà công chức thực thi để phục vụ nhân dân. Sự vô tư, khách quan, minh bạch, của họ sẽ làm cho nhà nước và người dân tin tưởng ở họ hơn.

Thứ ba, đạo đức công vụ là sự tổng hòa từ giữa hai nhóm đạo đức cá nhân và đạo đức xã hội mà công chức trải qua. Công chức khi thực thi công việc của nhà nước giao cho đòi hỏi phải có cả đạo đức cá nhân và đạo đức xã hội theo hướng tích cực, được xã hội chấp nhận, mặt khác họ phải có đạo đức nghề nghiệp theo từng loại nghề cụ thể. Do vị trí đặc biệt của công chức, hoạt động của họ bị ràng buộc không chỉ những quy định trên, mà còn chịu ràng buộc của pháp luật cho chính họ và công việc mà họ đảm nhận. Đạo đức thực thi công việc của công chức phải tự trong lòng mỗi một công chức phải nhận thực đúng ba yếu tố: đạo đức cá nhân, xã hội; đạo đức nghề nghiệp; những quy định pháp luật riêng cho hoạt động.

Muốn có đạo đức công vụ, công chức thực thi công vụ phải có đạo đức xã hội mang tính tự giác cao. Vì nếu chỉ có pháp luật thì khó có thể hình thành đạo đức công vụ một cách tự giác.

1.3.2. Phương pháp tiếp cận và tiêu chí đánh giá đạo đức công vụ của công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Quận Thủ Đức

1.3.2.1. Phương pháp tiếp cận

Đối chiếu với nền công vụ Việt Nam, có thể thấy: kể từ khi hệ thống công vụ của nhà nước Việt Nam mới được bắt đầu (8/1945) cho đến nay, phương pháp đánh giá công chức được sử dụng xuyên suốt là phương pháp đánh giá theo ý kiến nhận xét của tập thể. Quy trình đánh giá công chức thông thường là: (1) Kết thúc năm công tác, công chức làm bản tự nhận xét và đọc trước đơn vị; (2) Các thành viên trong đơn vị nhận xét, góp ý và biểu quyết về mức độ hoàn thành công việc của công chức được đánh giá; (3) Chuyển kết quả đánh giá tới bộ phận Tổ chức - Cán bộ trong cơ quan để lưu vào hồ sơ công chức, làm cơ sở cho các quyết định khen thưởng, kỉ luật, đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt... tiếp theo.

Tuy nhiên, việc thực hiện phương pháp đánh giá theo ý kiến nhận xét đang đang bộc lộ một hạn chế không nhỏ, việc lấy ý kiến đánh giá của tập thể mang tính hình thức và hệ quả tất yếu là kết quả đánh giá không phản ánh đúng hiệu quả làm việc thực tế của từng công chức. Do tâm lý nể nang, “dĩ hoà vi quý”, ngại nói thẳng nói thật, nên việc đánh giá công chức trở nên “bình quân chủ nghĩa”, “cào bằng”; tình trạng phổ biến trong các cơ quan hành chính nhà nước là nếu công chức không vi phạm kỉ luật trong năm công tác thì đều được xếp loại ít nhất là từ mức hoàn thành công việc.

Vì vậy cần kết hợp cả 3 phương pháp đánh giá nêu trên thì mới có thể đạt được kết quả chính xác, tránh được trường hợp công chức giỏi, liêm chính, tận tụy phục vụ thì xin ra ngoài cơ quan nhà nước, còn công chức làm việc cầm chừng, có thái độ nhể sách và vô cảm lại tiếp tục tại vị, làm giảm chất lượng phục vụ của cơ quan nhà nước, đồng thời giảm lòng tin của nhân dân vào cơ quan công quyền.

1.3.2.2. Tiêu chí đánh giá đạo đức công vụ của công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Quận Thủ Đức

Các tiêu chí đánh giá đạo đức công vụ gắn liền với các quy định pháp luật và các quy tắc đạo đức của công chức khi thực thi công vụ. Cấp độ điều chỉnh của pháp luật đối với đạo đức công vụ, đầu tiên phải kể đến là sự điều chỉnh của Hiến pháp. Hiến pháp là đạo luật cơ bản, có hiệu lực pháp lý cao nhất điều chỉnh đạo đức cán bộ, công chức, và đạo đức công vụ.

Ở Việt Nam, Hiến pháp năm 1946 chưa có những quy định cụ thể về đạo đức công vụ, nhưng những ghi nhận của Hiến pháp về “chính quyền mạnh mẽ và sáng suốt của nhân dân”, về thể chế độ cộng hòa dân chủ nhân dân đã hình thành cơ sở pháp lý cho việc ban hành các văn bản pháp luật về đạo đức công chức, đạo đức công vụ sau này. Với tinh thần của Hiến pháp 1946, tư tưởng về đạo đức công vụ đã được hình thành và phát triển dần từng bước qua các văn bản pháp luật kế tiếp. Từ sắc lệnh số 76/SL tháng 05/1950 ban hành Quy chế công chức Việt Nam, trong đó xác định: Công chức Việt Nam phải tuyệt đối phục vụ nhân dân, trung thành với nhân dân và chính phủ, tôn trọng kỷ luật, có tinh thần trách nhiệm và tránh làm những việc có hại đến thanh danh, hay đến sự hoạt động của bộ máy Nhà nước.

Như vậy, những giá trị đạo đức truyền thống: cần, kiệm, liêm, chính ... được thể chế hóa thành những giá trị chuẩn mực pháp lý đối với công chức Việt Nam. Trong hiến pháp năm 1992 quy định rất cụ thể : Các cơ quan nhà nước, cán bộ, viên chức Nhà nước phải tôn trọng nhân dân, tận tụy phục vụ nhân dân, liên hệ chặt chẽ với nhân dân, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của nhân dân; kiên quyết đấu tranh chống mọi biểu hiện quan liêu, hách dịch, cửa quyền, tham nhũng.

Trong Hiến pháp năm 1992 (sửa đổi, bổ sung năm 2001); rồi đến Hiến pháp năm 2013, đều nhắc lại, bổ sung, sửa đổi từ ngữ, câu chữ để làm rõ hơn những quy định của pháp luật. Nhìn chung, những điều chỉnh của Hiến pháp, đều làm rõ một số yêu cầu đối với đạo đức công vụ của cán bộ, công chức. Những quy định trên là những chuẩn mực đạo đức được Hiến pháp hóa, làm nền tảng cho việc xây dựng pháp luật về công vụ, đạo đức công vụ.

Trên cơ sở quy định của Hiến pháp, nhiều văn bản quy phạm pháp luật tiếp theo đã cụ thể hóa về đạo đức công vụ như Pháp lệnh cán bộ công chức năm 1998 (sửa đổi bổ sung năm 2003), Luật cán bộ công chức năm 2008; Luật phòng chống tham nhũng năm 2005; Luật thực hành tiết kiệm, chống lãng phí ... Những quy định về đạo đức công vụ trong Luật Phòng, chống tham nhũng đã nêu rõ những hành vi vi phạm cần phải tránh của những người trong bộ máy công quyền, đó là lợi dụng chức vụ, quyền hạn trong thực thi công vụ để tư lợi. Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí có nêu các biện pháp xử lý đối với những vi phạm, mà còn quy định rõ về yêu cầu đạo đức đối với công chức trong việc sử dụng, quản lý tài sản công.

Bên cạnh đó, các văn bản dưới luật tiếp tục cụ thể hóa các quy định của Hiến pháp, các luật về công chức, công vụ liên quan đến đạo đức công vụ như Quyết định số 129/2007/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ban hành Quy chế văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính nhà nước; Quyết định số 64/2007/QĐ-TTg của Thủ tướng chính phủ về việc tặng quà, nhận quà và nộp lại quà tặng của cơ quan, tổ chức, đơn vị, có sử dụng ngân sách nhà nước và của cán bộ, công chức, viên chức. Quyết định số 03/2007/QĐ-BNV, ngày 26 tháng 02 năm 2007 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ ban hành về Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong bộ máy chính quyền địa phương trong thi hành nhiệm vụ, công vụ, trong quan

hệ xã hội. Tất cả các văn bản này đều liên quan trực tiếp, gián tiếp đến đạo đức công vụ của cán bộ, công chức.

Trong số các văn bản pháp luật nói trên, Luật Cán bộ công chức năm 2008 được coi là nền tảng pháp lý trong lĩnh vực này đã xác định một trong những tiêu chí quan trọng bậc nhất của công chức là phải có phẩm chất đạo đức. Với yêu cầu xây dựng đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới đất nước. Trên cơ sở kế thừa các quy định của pháp luật về ĐĐCC các giai đoạn trước, Điều 8 Luật Cán bộ, công chức năm 2008 tiếp tục cụ thể hóa thành các quy định về nghĩa vụ đối với công chức và những yêu cầu đối với công chức trong thực thi công vụ.

Các chuẩn mực đạo đức dưới dạng nghĩa vụ của công chức được khẳng định, đó là:

- + Tuyệt đối trung thành với Đảng Cộng sản Việt Nam, bảo vệ danh dự Tổ quốc và lợi ích quốc gia và Nhà nước Cộng hòa XHCN Việt Nam;

- + Tôn trọng nhân dân, tận tụy phục vụ nhân dân.

- + Liên hệ khăng khít với nhân dân, luôn lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của nhân dân. Chấp hành nghiêm chỉnh đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước.

- + Thực hiện cần kiệm, liêm chính, và chí công vô tư trong hoạt động thực thi công vụ. Từ quy định mang tính nguyên tắc trên, các quy định về đạo đức công vụ xác định các chuẩn mực mang tính nghĩa vụ phải thực hiện đối với công chức trong mối quan hệ ở công sở, mối quan hệ với nhân dân trong thực thi công vụ, đó là :

- + Trong giao tiếp công sở, cán bộ, công chức phải có thái độ lịch sự, tôn trọng đồng nghiệp; ngôn ngữ giao tiếp phải chuẩn mực, rõ ràng, mạch lạc.

- + Cán bộ, công chức phải biết lắng nghe ý kiến của đồng chí, đồng nghiệp; thực hiện công bằng, chí công vô tư, tuyệt đối khách quan khi nhận xét, đánh giá; thực hiện dân chủ tại cơ sở và đoàn kết nội bộ.

- + Khi thi hành công vụ phải mang phù hiệu hoặc thẻ công chức, phải có tác phong lịch sự, luôn giữ gìn uy tín, danh dự cho cơ quan.

Cán bộ, công chức phải thường xuyên gần nhân dân, xem nhân dân là người mình phải phục vụ, luôn có tác phong, thái độ lịch sự, nghiêm túc, khiêm tốn; ngôn ngữ giao tiếp phải rõ ràng, mạch lạc.

+ Cán bộ, công chức không được hách dịch, cửa quyền, gây khó khăn, phiền hà cho nhân dân khi thi hành công vụ.

Đó là những tiêu chí chính thức đánh giá đạo đức công vụ đã được pháp luật hóa.

Trong Luật cán bộ, công chức còn quy định những việc công chức không nên làm, đó là:

+ Trốn tránh trách nhiệm, thoái thác nhiệm vụ được giao; gây bè phái, mất đoàn kết; tự ý bỏ việc hoặc tham gia đình công.

+ Sử dụng tài sản của nhân dân một cách tùy tiện trái pháp luật gây thất thoát.

+ Lợi dụng, lạm dụng nhiệm vụ, quyền hạn; sử dụng thông tin liên quan đến công vụ để vụ lợi.

+ Phân biệt, đối xử hiềm khích dân tộc, phân biệt giới tính nam nữ, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo dưới mọi hình thức gây thù hằn

Các tiêu chí và quy định pháp luật nói trên cùng với các văn bản quy định về đạo đức công vụ của UBND tp Hồ Chí Minh và UBND Quận Thủ Đức được kết hợp sử dụng để đánh giá đạo đức công vụ của công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND Quận Thủ Đức.

Tuy nhiên, cũng phải thấy rằng những nội dung đánh giá đưa ra còn chung chung, rất khó lượng hoá được kết quả, hiệu suất công tác của công chức. Chẳng hạn, với nhóm nội dung đánh giá chung đối với tất cả các công chức, ngoài các nội dung mang tính định tính, thì một số nội dung khác cần phải định lượng, đo lường được. Song để định lượng, đo lường được, lại cần phải có tiêu chuẩn, định mức riêng với đối mỗi loại công việc trong hệ thống hành chính nhà nước, vì tính chất của mỗi loại công việc trong hệ thống là không giống nhau. Khi chưa xây dựng được các bản mô tả chức danh công việc thì việc đánh giá kết quả thực thi công vụ và đạo đức công vụ của công chức sẽ vẫn tiếp tục chung chung và không có tác dụng thúc đẩy công việc thực tế.

Tiểu kết chương 1

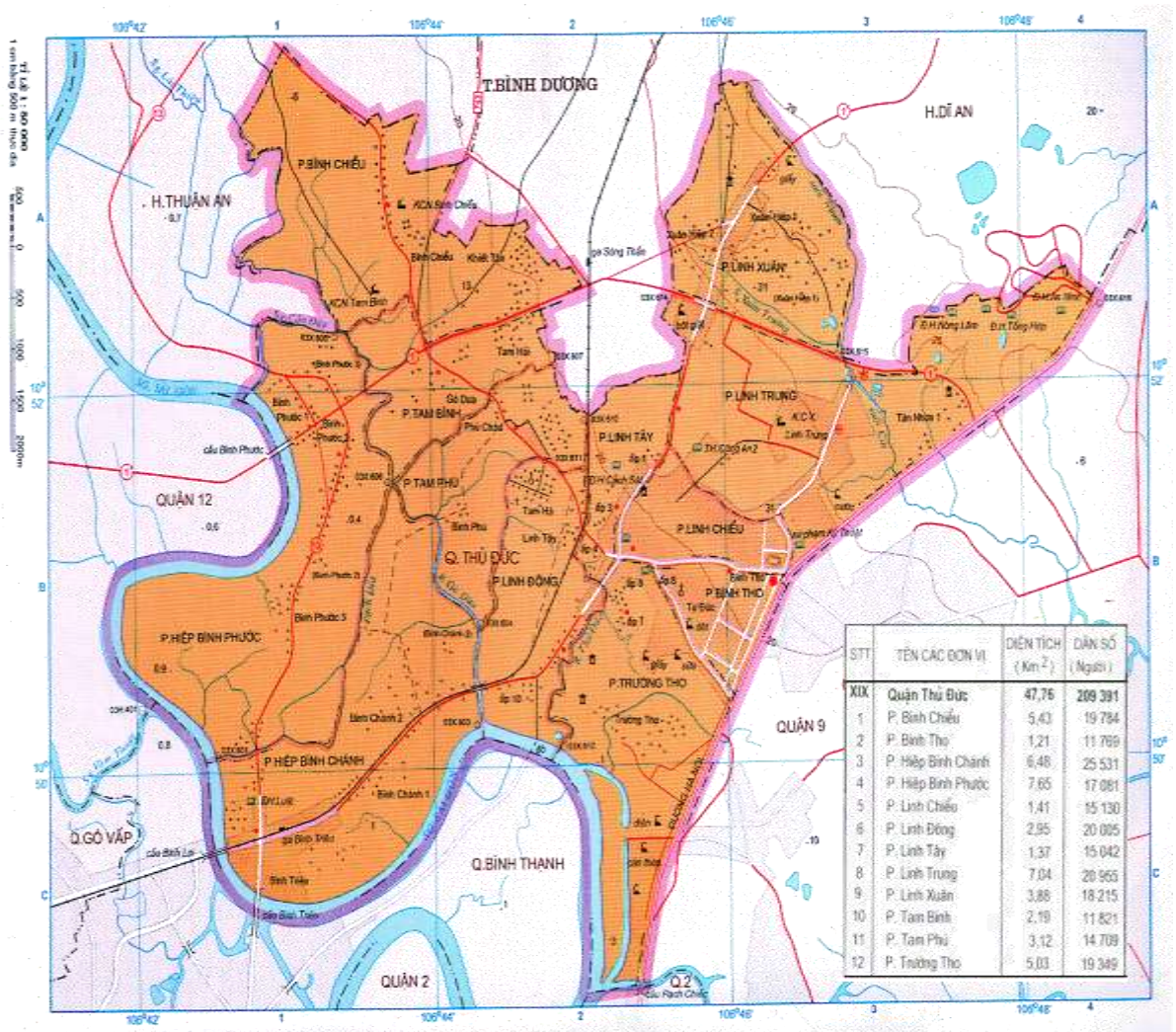
Qua phân tích cơ sở lý luận và cơ sở pháp lý của đạo đức công vụ cho thấy đạo đức công vụ là một trong những vấn đề được quan tâm nhiều trong quá trình cải cách bộ máy nhà nước nói chung, cải cách hành chính nói riêng. Nhà nước pháp quyền là sự thể hiện trình độ cao của nền dân chủ. Trong đó công chức nhà nước ngoài các nhiệm vụ được giao theo quy định của pháp luật, cần thể hiện sự mẫu mực về đạo đức trong thi hành công vụ. Quán triệt tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về không ngừng nâng cao đạo đức công vụ, nhiều quy định pháp luật về đạo đức công vụ đã được ban hành, tạo cơ sở pháp lý cho thi hành công vụ trên phương diện đạo đức. Tuy nhiên so với yêu cầu mới, vẫn cần tiếp tục hoàn thiện các quy tắc, chuẩn mực về đạo đức công vụ dưới tác động của các yếu tố kinh tế - xã hội, văn hóa và pháp luật.

Chương 2

THỰC TRẠNG THỰC HIỆN ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ Ở CÁC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC QUẬN THỦ ĐỨC, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

2.1. Tình hình kinh tế - xã hội và đặc điểm đội ngũ công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Quận Thủ Đức, TP Hồ Chí Minh

2.1.1. Khái quát tình hình kinh tế - xã hội Quận Thủ Đức



Hình 2.1. Bản đồ địa giới hành chính quận Thủ Đức

Thủ Đức là quận nằm ở cửa ngõ ra vào phía Đông Bắc của thành phố Hồ Chí Minh, bên kia bờ sông Sài Gòn. Phía Bắc giáp thị xã Thuận An và thị xã Dĩ An của tỉnh Bình Dương. Phía Nam tiếp giáp quận 2. Phía Đông giáp quận 9. Năm 1997, Quận Thủ Đức được thành lập theo Nghị định 03/NĐ-CP của Chính Phủ ban hành

ngày 6-1-1997. Quận Thủ Đức hiện có 12 phường bao gồm: Linh Đông, Linh Tây, Linh Chiểu, Linh Trung, Linh Xuân, Hiệp Bình Chánh, Hiệp Bình Phước, Tam Phú, Trường Thọ, Bình Chiểu, Bình Thọ, Tam Bình với dân số tính đến nay là khoảng 280.000 người.

Phát huy những thế mạnh và tiềm năng sẵn có về vị trí, đất đai, lao động kết hợp với những chính sách phù hợp, 20 năm qua Thủ Đức đã thu hút hàng ngàn doanh nghiệp tham gia đầu tư trên địa bàn quận với số vốn hàng ngàn tỷ đồng. Giá trị sản xuất công nghiệp - tiểu thủ công nghiệp không ngừng tăng lên. Cứ làm một phép so sánh sẽ minh chứng cho nhận định này: đó là nếu giá trị công nghiệp - tiểu thủ công nghiệp năm 1997 đạt 218 tỷ đồng thì năm 2015 đã đạt 4.210 tỷ đồng. Ngành thương mại dịch vụ doanh số đạt 716 tỷ đồng năm 1997, năm 2015 đã tăng trên 25.610 tỷ đồng. Thu ngân sách nhà nước hàng năm đều đạt và vượt chỉ tiêu pháp lệnh thành phố giao, năm sau cao hơn năm trước đảm bảo chi ngân sách quận trong việc đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng, chi xây dựng cơ bản và giao thông theo kế hoạch đề ra.

Hoạt động văn hóa xã hội có nhiều khởi sắc. Hệ thống trường lớp hàng năm được xây dựng và sửa chữa khang trang đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu học tập và rèn luyện thể chất của đông đảo học sinh trên địa bàn. Công tác xây dựng đời sống văn hóa cơ sở đã thu được những kết quả rất đáng khích lệ; công tác giảm nghèo - tăng hộ khá theo lộ trình đã đưa 6.406 hộ vượt chuẩn nghèo giai đoạn 3 (2010-2015) với mức thu nhập trên 12 triệu đồng/người/năm, giảm tỷ lệ hộ nghèo xuống còn 0,64% so với tổng số hộ dân toàn quận. Cuối năm 2015, Thủ Đức đã hoàn thành mục tiêu cơ bản không còn hộ nghèo mức thu nhập 12 triệu đồng/người/năm trở xuống trước thời gian 2 năm theo Đề án chương trình giảm nghèo tăng hộ khá của Thành phố giai đoạn 2015-2020 và trước 01 năm theo Nghị quyết Đại hội Đảng bộ quận lần thứ IV. Đây là kết quả rất đáng phấn khởi thể hiện sự nỗ lực, quyết tâm của Đảng bộ và nhân dân Thủ Đức trong việc chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho nhân dân. Điều đáng ghi nhận là trong năm 2015, tuy còn không ít trăn trở, suy tư, nhưng chúng ta phấn khởi, tự hào bởi những nỗ lực

quyết tâm của Đảng bộ và nhân dân Thủ Đức đã mang lại những kết quả rất đáng khích lệ trong phát triển kinh tế xã hội và thực hiện công tác an sinh xã hội. Quận tiếp tục thực hiện thành công Nghị quyết 11 về kiểm chế lạm phát ổn định kinh tế vĩ mô, đảm bảo an sinh xã hội với nhiều hình thức sinh động phong phú.

Với những thành tích đạt được trong 20 năm qua, Đảng bộ, chính quyền các cấp và nhân dân Thủ Đức đã vinh dự được Chủ tịch nước, các bộ, ban ngành trung ương trao tặng trên 310 Huân chương và bằng khen cấp nhà nước, trong đó có 6 cá nhân được công nhận chiến sĩ thi đua toàn quốc; Ủy ban mặt trận tổ quốc và Liên đoàn lao động quận vinh dự được tặng Huân chương lao động hạng II; nhiều tập thể, cá nhân được đón nhận Huân chương lao động hạng III và Bằng khen của Thủ tướng chính phủ. Danh hiệu thi đua cấp thành phố và quận những năm qua đã trao cho hàng ngàn tập thể và cá nhân trong các phong trào hành động cách mạng của địa phương, khơi dậy được tính năng động, sáng tạo của các tập thể và nhân dân Thủ Đức, góp phần xây dựng nên một diện mạo đô thị hóa của Thủ Đức hôm nay .

Thành tích đạt được của Thủ Đức trong những năm qua là rất lớn, rất đáng trân trọng, tuy nhiên chúng ta cũng còn gặp không ít những khó khăn thử thách do ảnh hưởng của suy thoái kinh tế toàn cầu, vấn đề ô nhiễm môi trường, dịch bệnh, tỷ lệ hộ thoát nghèo chưa thật sự bền vững; tệ tham nhũng quan liêu, lãng phí của một số cán bộ đảng viên đã gây ảnh hưởng đến niềm tin của nhân dân; Cơ sở vật chất, những thiết chế văn hóa cơ sở còn thiếu, tình hình tội phạm và tệ nạn xã hội chưa được đẩy lùi triệt để; giá cả nhiều mặt hàng có nhiều biến động gây ảnh hưởng không nhỏ đến đời sống của các tầng lớp nhân dân trên địa bàn.

Hơn hai mươi năm qua, Thủ Đức đã vượt qua nhiều khó khăn thử thách để làm nên một diện mạo Thủ Đức hôm nay. Bước vào năm 2018, năm bản lề của kế hoạch phát triển kinh tế xã hội quận 2015-2020, trong điều kiện khó khăn hiện nay, đòi hỏi Thủ Đức phải có sự bứt phá mới để có nhịp độ tăng trưởng kinh tế cao hơn, bền vững hơn với những giải pháp khả thi và thực hiện tốt công tác an sinh xã hội.

2.1.2. Tổ chức bộ máy và đội ngũ công chức hành chính tại UBND quận Thủ Đức

Cơ cấu tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận Thủ Đức được thực hiện thống nhất theo Nghị định 37/2014/NĐ-CP ngày 05 tháng 5 năm 2014 của Chính phủ quy định các cơ quan chuyên môn thuộc UBND huyện, quận, thị xã thành phố thuộc tỉnh, bao gồm:

Phòng Nội vụ: Thực hiện công tác tham mưu, giúp UBND quận thực hiện chức năng quản lý nhà nước về tổ chức bộ máy; vị trí việc làm; biên chế công chức và cơ cấu ngạch công chức trong các cơ quan, tổ chức hành chính nhà nước; vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp và số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập; tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng trong cơ quan, tổ chức hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập; cải cách hành chính; chính quyền địa phương; địa giới hành chính; cán bộ, công chức, viên chức; cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã; hội, tổ chức phi chính phủ; văn thư, lưu trữ nhà nước; tôn giáo; công tác thanh niên; thi đua - khen thưởng.

Phòng Tư pháp: Thực hiện công tác giúp UBND quận thực hiện chức năng quản lý nhà nước về: Công tác xây dựng và thi hành pháp luật, theo dõi thi hành pháp luật, kiểm tra, xử lý văn bản quy phạm pháp luật, kiểm soát thủ tục hành chính, phổ biến, giáo dục pháp luật; hòa giải ở cơ sở, trợ giúp pháp lý, nuôi con nuôi, hộ tịch, chứng thực, bồi thường nhà nước và các công tác tư pháp khác theo quy định của pháp luật; quản lý công tác thi hành pháp luật về xử lý vi phạm hành chính.

Phòng Tài chính - Kế hoạch: Thực hiện công tác giúp UBND quận thực hiện chức năng quản lý nhà nước về; Tài chính; kế hoạch và đầu tư; đăng ký kinh doanh; tổng hợp và thống nhất quản lý các vấn đề về doanh nghiệp, hợp tác xã, kinh tế tư nhân.

Phòng Tài nguyên và Môi trường: Thực hiện công tác giúp UBND quận thực hiện chức năng quản lý nhà nước về: Đất đai; tài nguyên nước; tài nguyên khoáng sản; môi trường.

Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội: Thực hiện công tác tham mưu, giúp UBND quận thực hiện chức năng quản lý nhà nước về: Việc làm; dạy nghề; lao động, tiền lương; tiền công; bảo hiểm xã hội (bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm xã hội tự nguyện, bảo hiểm thất nghiệp); an toàn lao động; người có công; bảo trợ xã hội; bảo vệ và chăm sóc trẻ em; bình đẳng giới; phòng, chống tệ nạn xã hội.

Phòng Văn hóa và Thông tin: Thực hiện công tác tham mưu, giúp UBND quận thực hiện chức năng quản lý nhà nước về: Văn hóa; gia đình; thể dục, thể thao; du lịch; quảng cáo; bưu chính; viễn thông; công nghệ thông tin; phát thanh truyền hình; báo chí; xuất bản; thông tin cơ sở; thông tin đối ngoại; hạ tầng thông tin.

Phòng Giáo dục và Đào tạo: Thực hiện công tác tham mưu, giúp UBND quận thực hiện chức năng quản lý nhà nước về: Chương trình và nội dung giáo dục và đào tạo; tiêu chuẩn nhà giáo và tiêu chuẩn cán bộ quản lý giáo dục; tiêu chuẩn cơ sở vật chất, thiết bị trường học và đồ chơi trẻ em; quy chế thi cử và cấp văn bằng, chứng chỉ; bảo đảm chất lượng giáo dục và đào tạo.

Phòng Y tế: Thực hiện công tác tham mưu, giúp UBND quận thực hiện chức năng quản lý nhà nước về: Y tế dự phòng; khám bệnh, chữa bệnh, phục hồi chức năng; y dược cổ truyền; sức khỏe sinh sản; trang thiết bị y tế; dược; mỹ phẩm; an toàn thực phẩm; bảo hiểm y tế; dân số - kế hoạch hóa gia đình.

Thanh tra: Thực hiện công tác tham mưu, giúp UBND quận thực hiện chức năng quản lý nhà nước về: Công tác thanh tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo trong phạm vi quản lý nhà nước của Ủy ban nhân dân cấp huyện; thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn thanh tra giải quyết khiếu nại, tố cáo và phòng, chống tham nhũng theo quy định của pháp luật.

Văn phòng Ủy ban nhân dân: Thực hiện công tác tham mưu tổng hợp cho Ủy ban nhân dân quận về: Hoạt động của UBND; tham mưu cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân về chỉ đạo, điều hành của Chủ tịch Ủy ban nhân dân; cung cấp thông tin phục vụ quản lý và hoạt động của Ủy ban nhân dân và các cơ quan nhà nước ở địa phương; bảo đảm cơ sở vật chất, kỹ thuật cho hoạt động Ủy ban nhân dân; trực tiếp quản lý và chỉ đạo hoạt động của Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả theo cơ chế một cửa, một cửa liên thông; hướng dẫn, tiếp nhận hồ sơ của cá nhân, tổ chức trên tất cả

các lĩnh vực thuộc thẩm quyền giải quyết của Ủy ban nhân dân quận, chuyển hồ sơ đến các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận giải quyết và nhận kết quả để trả cho cá nhân, tổ chức.

Phòng Kinh tế: Thực hiện công tác giúp UBND quận thực hiện chức năng quản lý nhà nước về: Tiêu thủ công nghiệp; khoa học và công nghệ; công nghiệp; thương mại.

Phòng Quản lý đô thị: Thực hiện công tác giúp UBND quận thực hiện chức năng quản lý nhà nước về: Quy hoạch xây dựng, kiến trúc; hoạt động đầu tư xây dựng; phát triển đô thị; hạ tầng kỹ thuật đô thị, khu công nghiệp, khu kinh tế, khu công nghệ cao (bao gồm: Cấp nước, thoát nước đô thị và khu công nghiệp, khu kinh tế, khu công nghệ cao, cơ sở sản xuất vật liệu xây dựng; chiếu sáng đô thị, cây xanh đô thị; quản lý nghĩa trang, trù nghĩa trang liệt sĩ; quản lý xây dựng ngầm đô thị; quản lý sử dụng chung cơ sở hạ tầng kỹ thuật đô thị); nhà ở; công sở; vật liệu xây dựng; giao thông.

Đội ngũ công chức HCNN tại UBND quận Thủ Đức được hình thành từ nhiều nguồn và có trình độ khác nhau:

Nhóm thứ nhất: Những người trưởng thành từ thời kỳ thực hiện theo cơ chế bao cấp, phần lớn có trình độ chuyên môn nghiệp vụ được đào tạo hệ tại chức, chủ yếu sử dụng trình độ về lý luận, chính trị, thiếu kiến thức quản lý nhà nước, làm việc bằng kinh nghiệm; những người này tuổi đời đã cao nên việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ rất khó khăn.

Nhóm thứ hai: Những người trưởng thành sau thời kỳ thực hiện cơ chế bao cấp, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ chính quy, có kiến thức quản lý nhà nước và lý luận chính trị. Nhưng do chưa được bố trí, sử dụng hợp lý nên chưa phát huy hết khả năng, sở trường của nhóm đối tượng này.

Nhóm thứ ba: Những sinh viên vừa tốt nghiệp, có trình độ cao đẳng, đại học và sau đại học. Đây là nhóm đối tượng được đào tạo một cách bài bản, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao. Tuy nhiên, nhóm đối tượng này còn hạn chế về lý luận chính trị và kinh nghiệm công tác.

Theo báo cáo của phòng Nội vụ quận Thủ Đức, tính đến tháng 12 năm 2017, tổng số công chức hành chính tại UBND quận Thủ Đức là 179 người.

Về trình độ học vấn

Bảng 2.1. Trình độ học vấn của đội ngũ công chức hành chính tại UBND quận Thủ Đức năm 2017.

Trình độ học vấn	Số người	Tỷ lệ %
Thạc sỹ	6	3,35
Đại học	148	82,68
Cao đẳng	12	6,71
Trung cấp	13	7,26
Tổng cộng	179	100

Nguồn: Phòng Nội vụ quận Thủ Đức

Qua bảng 2.1 thì số lượng công chức HCNN tại UBND quận Thủ Đức là 179 người. Trong số đó, số lượng công chức có trình độ Thạc sỹ là 6 người, chiếm 3,35%, trình độ Đại học là 148 người, chiếm đa số 82,68%, trình độ Cao đẳng 12 người, chiếm 6,71%, còn lại là trình độ Trung cấp 13 người, chiếm 7,26%. Trong cơ cấu kiến thức của đội ngũ công chức UBND quận Thủ Đức chưa cân đối, chủ yếu tốt nghiệp các trường khối kinh tế, khoa học tự nhiên, Luật học và Hành chính học chỉ chiếm 30%. Qua biểu đồ 2.1, chúng ta có thể thấy đa số công chức có trình độ Đại học, phần lớn đáp ứng được các tiêu chuẩn ngạch, bậc đang giữ. Nhìn chung thì đội ngũ công chức hành chính có trình độ, có cố gắng hoàn thành nhiệm vụ được giao, tuy nhiên đội ngũ công chức có trình độ Thạc sỹ còn quá ít (3,35%), số lượng công chức chuyên môn được đào tạo hệ tại chức chiếm tỉ lệ còn nhiều (68%).

Về trình độ lý luận chính trị

Bảng 2.2. Trình độ lý luận chính trị của công chức hành chính tại UBND quận Thủ Đức năm 2017.

Trình độ lý luận chính trị	Số người	Tỷ lệ %
Cao cấp	18	10,05
Trung cấp	101	56,43
Sơ cấp	36	20,11
Số còn lại	24	13,41

Nguồn: *Phòng Nội vụ quận Thủ Đức*

Về cơ cấu độ tuổi

Bảng 2.3. Cơ cấu độ tuổi của công chức hành chính tại UBND quận Thủ Đức năm 2017.

Độ tuổi	Số người	Tỷ lệ %
Dưới 30	33	18,44
Từ 30 đến 50	116	64,80
Từ 50 trở lên	30	16,76
Tổng cộng	179	100

Nguồn: *Phòng Nội Vụ quận Thủ Đức*

Cơ cấu độ tuổi phản ánh sự chuyển tiếp giữa các thế hệ và tính kế thừa liên tục của bộ máy hành chính. Với tỷ lệ 18,44% - 64,80% - 16,76% cho ba độ tuổi: dưới 30 - từ 30 đến 50 - trên 50 là tương đối phù hợp. Với đội ngũ công chức có tuổi đời tương đối trẻ (dưới 30 tuổi chiếm 18,44%), từ 30 đến 50 tuổi chiếm 64,80%, trên 50 tuổi chiếm 16,76%

Cơ cấu giới tính

Bảng 2.4. Cơ cấu giới tính của công chức hành chính nhà nước tại UBND quận Thủ Đức năm 2017.

Giới tính	Số người	Tỷ lệ %
Nam	84	46,93
Nữ	95	53,07
Tổng số	179	100

Nguồn: *Phòng Nội vụ quận Thủ Đức*

Nhận xét chung

Nhìn chung, đội ngũ công chức hành chính tại UBND quận Thủ Đức có trình độ chuyên môn tương đối cao, có cố gắng để thực hiện nhiệm vụ được giao. Tình trạng thiếu hụt cán bộ cơ bản đã được khắc phục. Đội ngũ công chức ngày càng trẻ hóa, chính quy, có tính kế thừa, có sự năng động, có nhiều cải tiến trong lề lối làm

việc, góp phần tạo nên những đổi mới quan trọng cho sự phát triển của quận Thủ Đức nói riêng, thành phố Hồ Chí Minh nói chung. Công tác xây dựng, triển khai chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nói chung, công chức hành chính nói riêng quận luôn nhận được sự quan tâm của Quận ủy, Thường trực UBND quận.

Bên cạnh đó, một bộ phận công chức chưa đáp ứng yêu cầu về kiến thức chuyên môn, trình độ lý luận chính trị và kiến thức về công tác quản lý nhà nước so với yêu cầu của quận để theo kịp trình độ phát triển, thay đổi nhanh của thành phố Hồ Chí Minh. Công tác cán bộ vẫn gặp nhiều khó khăn, việc bố trí, phân công công việc cho đội ngũ công chức lãnh đạo, quản lý vẫn còn chắp vá, thiếu đồng bộ.

2.2. Các quy định của Tp. Hồ Chí Minh và Quận Thủ Đức về đạo đức công vụ

Sử dụng con người nói chung và sử dụng công chức trong cơ quan HCNN nói riêng vừa là một khoa học lại vừa là một nghệ thuật. Ở Việt Nam, theo quy định của pháp luật, Bộ trưởng Bộ Nội vụ ban hành quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong bộ máy chính quyền địa phương; phối hợp với cơ quan trung ương của tổ chức chính trị - xã hội ban hành quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức trong tổ chức này. (Điều 41 Luật phòng chống tham nhũng).

Ngày 26 tháng 02 năm 2007, Bộ trưởng Bộ Nội vụ ban hành Quyết định số 03/2007/QĐ-BNV về Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong bộ máy chính quyền địa phương trong thi hành nhiệm vụ, công vụ, trong quan hệ xã hội; trách nhiệm của cán bộ, công chức, viên chức, của cơ quan, đơn vị có thẩm quyền trong việc thực hiện và xử lý vi phạm. Công chức chuyên môn làm việc trong các cơ quan thuộc UBND và HĐND cấp huyện thuộc đối tượng điều chỉnh của văn bản này.

Cán bộ, công chức, viên chức khi được giao nhiệm vụ, công vụ để giải quyết các yêu cầu của cơ quan, đơn vị, tổ chức và công dân phải có trách nhiệm hướng dẫn công khai quy trình thực hiện đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt bảo đảm các yêu cầu của cơ quan, đơn vị, tổ chức và công dân được giải quyết đúng luật đúng thời gian quy định.

Cán bộ, công chức phải thực hiện nghiêm túc các quy định của Luật Phòng, chống tham nhũng và các quy định của pháp luật khác về những việc cán bộ, công chức, viên chức không được làm, không được mạo danh để giải quyết công việc; không được mượn danh cơ quan, đơn vị để giải quyết công việc của cá nhân; không được cố tình kéo dài thời gian hoặc từ chối sự phối hợp của những người trong cơ quan, đơn vị mình hoặc cơ quan, đơn vị, tổ chức có liên quan và của công dân khi thực hiện nhiệm vụ, công vụ; không được che giấu, bưng bít và làm sai lệch nội dung các phản ánh của cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong cơ quan, đơn vị mình hoặc cơ quan, đơn vị, tổ chức khác hoặc của công dân về những việc liên quan đến chức năng, nhiệm vụ do mình được giao thực hiện không đúng quy định của pháp luật.

Không được từ chối các yêu cầu đúng pháp luật của người cần được giải quyết phù hợp với chức trách, nhiệm vụ được giao tuyệt đối không được làm mất, hư hỏng hoặc làm sai lệnh hồ sơ, tài liệu liên quan đến yêu cầu của cơ quan, đơn vị, tổ chức và công dân khi được giao nhiệm vụ giải quyết; không được làm lộ bí mật Nhà nước, bí mật công tác và bí mật nội dung đơn thư khiếu nại, tố cáo của cơ quan, đơn vị, tổ chức và công dân theo quy định của pháp luật.

Trên cơ sở các quy định của Trung ương, ngày 13 tháng 12 năm 2016, Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh đã ban hành Quyết định số 6506/QĐ-UBND về việc Ban hành kế hoạch thực hiện công tác cải cách hành chính năm 2017, trong đó đề cập tới 2 nhiệm vụ trọng tâm có liên quan trực tiếp đến đạo đức công chức, đạo đức công vụ của cán bộ công chức thành phố, đó là cải cách, tổ chức bộ máy; và xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức viên chức.

Đối với Quận Thủ Đức, từ khi mới thành lập (1997), với đặc thù của một đơn vị cấp huyện vừa được thành lập, ngay từ đầu, Quận ủy, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân Quận đã quan tâm đến việc xây dựng chính quyền cấp quận hoạt động hiệu quả, với đội ngũ cán bộ, công chức tận tụy phục vụ nhân dân. Quận Thủ Đức là một trong những đơn vị cấp huyện ban hành khá sớm Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức.

Ngày 27 tháng 11 năm 2009, Ủy ban nhân dân Quận ban hành Quyết định số 443/QĐ-UBND về quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức. Tiếp đó, năm

2014, Chủ tịch Ủy ban nhân dân Quận ban hành Quyết định số 302/QĐ-UBND về quy chế văn hóa công sở và quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức và lao động hợp đồng tại Quận Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh. Quy chế văn hóa công sở và quy tắc ứng xử của cán bộ công chức, và lao động hợp đồng tại Quận Thủ Đức, gồm 9 chương, 33 Điều nhằm xây dựng chuẩn mực ứng xử của cán bộ, công chức khi thi hành nhiệm vụ, công vụ và giao tiếp, bao gồm những việc phải làm hoặc không được làm nhằm bảo đảm sự liên chính và trách nhiệm của cán bộ, công chức, góp phần xây dựng đội ngũ công chức có tác phong chuyên nghiệp, trình độ, cách giao tiếp ứng xử, lối sống văn hóa, phẩm chất đạo đức tốt, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, công việc được giao quy định rõ các nội dung:

Cán bộ, công chức khi thực hiện nhiệm vụ, công vụ phải chấp hành quyết định của cấp quản lý trực tiếp. Trường hợp có quyết định của cấp trên cấp quản lý trực tiếp, thì cán bộ, công chức phải thực hiện theo quyết định của cấp có thẩm quyền cao nhất, đồng thời có trách nhiệm báo cáo cấp quản lý trực tiếp của mình về việc thực hiện quyết định đó”. Điều 16 quy định “Cán bộ công chức khi được giao nhiệm vụ, công vụ để giải quyết các yêu cầu của cơ quan, đơn vị, tổ chức và công dân phải chịu trách nhiệm về hành vi của mình theo đúng quy định của pháp luật”.

Điều 17 quy định : “Trong giao tiếp tại công sở và với công dân, cán bộ, công chức phải có thái độ lịch sự, hòa nhã, văn minh. Khi giao dịch trực tiếp, hoặc bằng văn bản hành chính, hoặc qua các phương tiện thông tin (điện thoại, thư tín, qua mạng) phải bảo đảm thông tin trao đổi đúng nội dung công việc mà cơ quan, đơn vị, tổ chức và công dân cần hướng dẫn, trả lời ...Cán bộ công chức thừa hành chuyên môn nghiệp vụ phải tôn trọng địa vị của người lãnh đạo, phục tùng và chấp hành nhiệm vụ được giao, đồng thời phát huy tinh thần tự chủ, dám chịu trách nhiệm ... bảo đảm cho hoạt động thực hiện nhiệm vụ, công vụ đạt hiệu quả”.

2.3. Đánh giá thực trạng thực hiện các quy định về đạo đức công vụ của công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Quận Thủ Đức

2.3.1. Những mặt đạt được

Theo đánh giá chung, trong những năm qua, công chức của các phòng, ban chuyên môn của UBND Quận Thủ Đức đã đạt được những kết quả nhất định trong

lĩnh vực hoạt động công vụ. Các công chức đã giúp phòng chuyên môn tham mưu cho UBND Quận quản lý nhà nước về những ngành, lĩnh vực ở địa phương; đã thực hiện một số nhiệm vụ, quyền hạn theo sự ủy quyền của UBND Quận theo quy định của pháp luật; góp phần bảo đảm sự thống nhất về quản lý ngành hoặc lĩnh vực công tác ở địa phương; thực hiện đúng các văn bản pháp luật, quy hoạch, kế hoạch sau khi được phê duyệt; kịp thời thông tin, tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật, theo dõi thi hành pháp luật về các lĩnh vực thuộc phạm vi quản lý được giao.

Phòng Nội vụ: Trong năm 2016 và 2017 đã thẩm định xong hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn quốc gia (TCVN ISO 9001:2008) đối với các phòng kinh tế, giáo dục đào tạo, tài chính – kế hoạch, quản lý đô thị, phòng lao động – thương binh và xã hội, phòng tư pháp, phòng văn hóa và thông tin; tham mưu cho Hội đồng thi đua cấp Quận xét, đề nghị thành phố khen thưởng, công nhận các danh hiệu thi đua cho tập thể và cá nhân có thành tích xuất sắc trong năm 2016 và 2017; làm tốt chức năng tham mưu về công tác cán bộ (tham mưu về quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sắp xếp, đề bạt, luân chuyển cán bộ ...); thực hiện tốt công tác quản lý hồ sơ cán bộ, công chức, viên chức theo quy định của Bộ nội vụ, (Quyết định số 06/2007/QĐ-BNV ngày 18/6/2007 và thông tư số 11/2012/TT-BNV ngày 17/12/2012, cả bao gồm quản lý hồ sơ điện tử)

Phòng Tư pháp: tham mưu giúp UBND Quận thực hiện chức năng quản lý nhà nước về công tác xây dựng và thi hành pháp luật, theo dõi thi hành pháp luật, kiểm tra xử lý văn bản quy phạm pháp luật, kiểm soát thủ tục hành chính, phổ biến, giáo dục pháp luật, quản lý công tác thi hành pháp luật về xử lý vi phạm hành chính, chỉ đạo công tác hòa giải ở các phường, góp phần giữ vững trật tự xã hội và đoàn kết trong nhân dân ở địa bàn. Năm 2016: Công tác tư pháp đạt 100% so với chỉ tiêu.

Phòng Tài nguyên và Môi trường: Đã tham mưu giúp UBND Quận thực hiện các chức năng quản lý nhà nước về đất đai; tài nguyên nước; môi trường; thẩm định các phương án đền bù, giải tỏa mặt bằng; tham mưu cho chính quyền mở rộng các dự án (mở rộng xa lộ Hà Nội, khu công nghệ cảng IDC, Phạm Văn Đồng, xây

dựng mới Trung Tâm Y Tế...) Trong 9 tháng đầu năm 2017 đã giải quyết được 72 đơn / 130 đơn liên quan đến tranh chấp đất đai.

Phòng Y tế: Đã tham mưu cho UBND quận thực hiện chức năng quản lý nhà nước về y tế dự phòng; khám chữa bệnh; phục hồi chức năng; y học cổ truyền; sức khỏe sinh sản; an toàn vệ sinh thực phẩm. Trong 9 tháng đầu năm 2017 đã khám, chữa bệnh cho 139.516 lượt người; điều trị ngoại trú 18.641 người, tổ chức được 45 lớp “giáo dục sức khỏe gia đình” với 919 người tham gia; 13/13 phường đạt chuẩn quốc gia về y tế.

Phòng Văn hóa và Thông tin: Đã tham mưu giúp UBND quận quản lý nhà nước về: Văn hóa; gia đình; thể dục, thể thao; du lịch; quảng cáo; bưu chính; viễn thông; công nghệ thông tin; phát thanh truyền hình... Năm 2016 và 9 tháng đầu năm 2017, phòng đã tham mưu giúp Quận chỉ đạo công tác văn hóa thông tin đạt thành tích cao trên lĩnh vực xây dựng khu phố văn hóa, gia đình văn hóa; xuất sắc trên lĩnh vực thể thao. Danh hiệu khu phố văn hóa – đạt 80%; gia đình văn hóa – đạt 93,68%.

Thành tích thể thao của quận.

Môn thi	Tính chất, nội dung giải	Xếp hạng huy chương		
		Vàng	Bạc	Đồng
Bóng đá	Thể thao học sinh	10		
Tackwondo	Thể thao học sinh	1	1	2
Võ cổ truyền	Giải thành phố (2017)	10	19	15
Vovinam	Giải trẻ thành phố (2017)		1	1
Tackwondo	Giải Đông – Nam Á (2017)		1	

Nguồn: Phòng nội vụ và Trung tâm thể dục thể thao Quận Thủ Đức

Phòng Giáo dục và Đào tạo: Đã tham mưu giúp UBND Quận thực hiện chức năng quản lý nhà nước trên lĩnh vực giáo dục, đào tạo. Với sự đóng góp, hoạt

động của phòng giáo dục và đào tạo, năm 2016; có 3 tập thể và 337 cá nhân đạt danh hiệu xuất sắc trong phong trào giáo dục của Quận; Năm 2017 có 245 người được đề nghị xét danh hiệu chiến sĩ thi đua ngành giáo dục.

Các phòng chuyên môn khác trong năm 2016 và 9 tháng đầu năm 2017 đều hoàn thành nhiệm vụ theo mục tiêu, chỉ tiêu đưa ra. Tập thể lao động tiên tiến 12/12 – tỷ lệ 100%; Cá nhân lao động tiên tiến 170/170 – tỷ lệ 100%; Cá nhân đạt chiến sĩ thi đua cấp cơ sở 55 – tỷ lệ 32,3% Đơn vị đạt chuẩn văn hóa 12/12 – tỷ lệ 100%

Trong 2 năm 2016 và 9 tháng đầu năm 2017, không có cán bộ, công chức nào của các phòng chuyên môn bị kỷ luật. (Nguồn: Phòng nội vụ của Quận – năm 2017). Ngoài đánh giá, nhận xét của các cơ quan trong Quận Thủ Đức, trong quá trình làm Luận văn, Học viên đã tiến hành khảo sát độc lập với 175 phiếu điều tra theo mẫu (Phụ lục 2) để nắm bắt được sự đánh giá, nhận xét của người dân Quận Thủ Đức khi tiếp xúc với công chức chuyên môn của các cơ quan trong Quận. Kết quả khảo sát cho thấy có 57% người dân được hỏi hài lòng với thái độ, hành vi của công chức khi thực thi công vụ; 63% người dân được hỏi đánh giá các bộ phận chuyên môn của UBND Quận có trách nhiệm khi thực thi công vụ.

2.3.2. Những hạn chế và nguyên nhân

Bên cạnh những kết quả nêu trên đây, trong quá trình hoạt động, một số phòng, ban chuyên môn và công chức chuyên môn còn chưa chủ động tham mưu với UBND Quận, về một số vấn đề liên quan tới chức năng, nhiệm vụ của mình mà chờ đợi, vào chương trình, kế hoạch của cấp trên, của thành phố gửi xuống. Việc phối hợp liên kết giữa các phòng, ban trong công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát hoạt động công vụ, cũng như xác định trọng tâm trọng điểm còn hạn chế, dẫn đến hiệu quả kiểm tra, thanh tra, giám sát chưa cao.

Cụ thể, trong lĩnh vực quy hoạch, quản lý đô thị, đất đai, xây dựng một số phòng, ban liên quan vẫn chưa có tham mưu tốt cho chính quyền, vẫn còn thiếu tính kiên quyết, triệt để khi thực hiện chức năng, quyền hạn của mình dẫn đến “Tình trạng xây dựng không phép” “sai phép”, xây dựng tự phát, vẫn tái diễn. Việc kiểm tra các dự án cơ sở hạ tầng, tái định cư, tổ chức lập lại trật tự lòng lề đường, chợ tự

phát ... có lúc, có nơi vẫn còn hình thức, thiếu kiên quyết dẫn đến hiện tượng tái phạm. Các phòng chuyên môn vẫn chưa tham mưu, hoặc chưa thực thi tốt chức năng, nhiệm vụ của mình về một số vấn đề liên quan đến quản lý đất đai, khiếu kiện, khiếu nại, đền chính sách đền bù, giải tỏa... dẫn tới tình trạng có nơi khiếu kiện kéo dài (cả khiếu kiện đông người) gây bức xúc, ảnh hưởng đến ổn định, trật tự, an ninh, chính trị ở địa phương. Trong lĩnh vực văn hóa – xã hội, việc nâng cấp các trường học, xây dựng trường theo chuẩn quốc gia còn chậm. Hoạt động của các trung tâm cộng đồng, nhà văn hóa của phường hiệu quả chưa cao. Trên lĩnh vực y tế, vẫn còn hạn chế chất lượng khám, chữa bệnh tại bệnh viện, thậm chí bệnh viện quận những năm gần đây còn xảy ra hiện tượng tiêu cực trong đội ngũ y, bác sĩ.

Trên lĩnh vực kinh tế - xã hội: Mặc dù một số chỉ tiêu đã đạt được, nhưng một số chỉ tiêu khác có nguy cơ thiếu bền vững như: tỷ lệ hộ nghèo thoát nghèo chưa bền vững vẫn còn khả năng tái nghèo; có khu phố văn hóa khó duy trì danh hiệu của mình; tỷ lệ việc làm và nhu cầu việc làm còn bấp bênh phụ thuộc thị trường... Theo đánh giá của Đại hội Đảng bộ Quận nhiệm kỳ 2015 – 2020 thì vai trò tham mưu của một số phòng, ban của quận còn hạn chế, thiếu chủ động; ý thức trách nhiệm phục vụ nhân dân của một bộ phận cán bộ, công chức còn thấp, vẫn còn xảy ra tình trạng nhũng nhiễu, vòi vĩnh, gây phiền hà cho người dân trong quá trình giải quyết hồ sơ hành chính, nhất là lĩnh vực nhà đất.

Theo kết quả điều tra độc lập của học viên, tỷ lệ không hài lòng về thái độ, hành vi của cán bộ, công chức khi thực thi công vụ ở Quận Thủ Đức: Thái độ làm việc qua loa, đại khái khi thực thi công vụ: 25%; Thỉnh thoảng lợi dụng chức vụ, quyền hạn để trục lợi: 53%; Các biểu hiện hành vi không tốt, chạy chức, chạy quyền: 38%; Thỉnh thoảng sách nhiễu, cửa quyền, gây phiền hà cho nhân dân: 68%; Thỉnh thoảng không chấp hành nội quy công sở - 53%; Thường xuyên tổ chức ăn nhậu: 15% ...

Như vậy, nếu theo kết quả điều tra của học viên, mặc dù chưa phải là điển hình, nhưng có khoảng gần một nửa công chức vi phạm Luật cán bộ, công chức ở những hình thức và mức độ khác nhau.

Nguyên nhân của những hạn chế, vướng mắc nêu trên mà Trung ương đã tổng kết trên phạm vi cả nước là: Kết luận số 37-KL/TW ngày 02/2/2009 của Trung ương 9 (khóa X) về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chiến lược Cán bộ từ nay đến năm 2020 thì tình trạng suy thoái về tư tưởng, chính trị, đạo đức, lối sống, bệnh cơ hội, chủ nghĩa cá nhân, thực dụng, quan liêu, tham nhũng, lãng phí, thiếu trách nhiệm, thiếu tự giác rèn luyện, phấn đấu, thiếu tinh thần đồng chí trong một bộ phận không nhỏ cán bộ diễn ra nghiêm trọng, kéo dài nhưng chậm có giải pháp hữu hiệu để ngăn chặn và kịp thời xử lý, làm giảm lòng tin của nhân dân đối với Đảng, với chế độ.

Nghị quyết số 12-NQ/TW bàn về một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay có một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên, trong đó có những đảng viên giữ vị trí lãnh đạo, quản lý, trong đó có cả một số cán bộ cao cấp đang bị suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống với những biểu hiện khác nhau

Trong Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 6 (khóa XII) về một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả đã nêu rõ: Cơ chế kiểm soát quyền lực hiệu quả chưa cao; việc công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình còn hạn chế...; còn tình trạng nể nang, né tránh, ngại va chạm, lợi ích cục bộ. Công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát thiếu chưa thật thường xuyên

Đối chiếu với thực trạng đạo đức công vụ của công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Quận Thủ Đức cho thấy, những nguyên nhân chung trên đây cũng thể hiện qua đánh giá mức độ thực hiện đạo đức công vụ của đội ngũ này. Cụ thể là:

+ Việc triển khai Nghị quyết của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước của các cơ quan, đơn vị còn chậm, thiếu quyết liệt nên hiệu quả chưa cao.

+ Năng lực, đạo đức của nhiều cán bộ, công chức, viên chức còn rất hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu trong công tác quản lý nhà nước. Một số cán bộ, công chức, viên chức có năng lực công tác nhưng phẩm chất đạo đức còn hạn chế trong việc thực hiện nhiệm vụ, công vụ gây ảnh hưởng không tốt đến hình ảnh của bộ máy công quyền.

+ Chưa có sự quan tâm đúng mức đối với việc giáo dục tinh thần trách nhiệm, chưa thật sự có tính răn đe, làm gương.

+ Thiếu những quy định cụ thể trong các đơn vị về trách nhiệm của cán bộ, công chức; cơ chế quản lý, kiểm tra giám sát của tổ chức và thủ trưởng trực tiếp cũng như của nhân dân đối với hoạt động của cán bộ, công chức, viên chức còn hạn chế, chưa thường xuyên, chưa nghiêm túc và thiếu đồng bộ.

+ Công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật chưa thường xuyên, còn mang tính hình thức. Nhiều cán bộ, công chức, viên chức thiếu nghiêm khắc với bản thân, không thường xuyên rèn luyện, tu dưỡng đạo đức.

Mặc dù tổng kết năm 2016 và 9 tháng đầu năm 2017, không có một cán bộ, công chức nào bị kỷ luật, nhưng qua những biểu hiện hạn chế vừa nêu trên cho thấy cán bộ, công chức các phòng, ban chuyên môn vẫn có tâm lý dễ dãi, chưa thể hiện hết trách nhiệm trong công vụ, còn những biểu hiện tiêu cực trong công việc. Đây là những hiện tượng cần sớm khắc phục để hoạt động của các cơ quan nhà nước ở Quận Thủ Đức trong thời gian tới.

2.4. Một số kinh nghiệm trong việc thực hiện đạo đức công vụ của công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Quận Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay

Qua thực tiễn thực hiện đạo đức công vụ của công chức chuyên môn Quận Thủ Đức cho thấy có nhiều yếu tố là nguyên nhân dẫn đến kết quả nêu trên. Trước hết, đó là sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của thành ủy, UBND thành phố, đặc biệt sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp, kịp thời của Quận ủy, UBND quận và các ban, ngành đoàn thể có liên quan ... tạo điều kiện thuận lợi cho các phòng, ban chuyên môn UBND quận Thủ Đức hoàn thành mục tiêu, nhiệm vụ của mình.

Thứ hai là có sự đoàn kết, đồng thuận, thống nhất giữa cán bộ, công chức trong các tổ chức Đảng, chính quyền, đoàn thể và các phòng, ban chuyên môn trong thực hiện các chương trình, nội dung, mục tiêu, nhiệm vụ ở địa phương.

Thứ ba, cấp ủy, chính quyền luôn quan tâm đến công tác cán bộ, mạnh dạn nhưng cũng rất thận trọng trong tất cả các khâu, từ quy hoạch, sắp xếp bố trí, đến đề

bạt, sử dụng, bồi dưỡng cán bộ, vì vậy đã xây dựng được một đội ngũ cán bộ, nhất là những người đứng đầu (Trưởng, phó phòng, ban) có phẩm chất đạo đức, có năng lực, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Đồng thời quan tâm thường xuyên đến việc tăng cường công tác giáo dục chính trị - tư tưởng, giáo dục pháp luật, giáo dục ý thức trách nhiệm công chức; bồi dưỡng kiến thức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, tay nghề, kinh nghiệm... bảo đảm cho cán bộ, công chức các phòng, ban chuyên môn có đầy đủ những phẩm chất, tiêu chuẩn cần thiết để hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Bên cạnh đó, sự tác động tích cực của môi trường xã hội trong Quận, môi trường xã hội dân chủ, thực hiện tốt dân chủ ở cơ sở (trực tiếp là dân chủ trong các cơ quan nhà nước) đang tạo ra động lực mạnh mẽ cho đội ngũ cán bộ, công chức trong cuộc đấu tranh chống tệ quan liêu, tiêu cực, tham nhũng, lãng phí.

Tuy nhiên, cũng phải thấy có những nguyên nhân dẫn đến hạn chế, yếu kém trong việc chấp hành các quy tắc đạo đức nghề nghiệp của cán bộ, công chức trong Quận Thủ Đức, biểu hiện như sau:

Thứ nhất, Quận Thủ Đức là địa bàn ở cửa ngõ Đông – Bắc thành phố Hồ Chí Minh, đang chịu áp lực của dòng nhập cư tự phát trong quá trình đô thị hóa nhanh chóng, làm ảnh hưởng hạn chế đến hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, hai khu công nghiệp với số lượng công nhân rất đông đó là khu công nghiệp Linh trung 1 và khu công nghiệp Linh trung 2.

Thứ hai, sự lãnh đạo của cấp ủy, chính quyền có lúc, có nơi chưa tập trung đúng mức, chưa thường xuyên kiểm tra, giám sát, đôn đốc việc tổ chức thực hiện nhiệm vụ của các phòng, ban chuyên môn. sự lãnh đạo, quản lý của UBND Quận có lúc, có nơi, chưa kịp thời. Vai trò tham mưu của một số phòng, ban chuyên môn còn hạn chế, thiếu tính chủ động, sáng tạo.

Thứ ba, các tổ chức đoàn thể chính trị - xã hội còn chậm đổi mới về nội dung, phương thức hoạt động, chưa phát huy vai trò tích cực, chủ động; thiếu sâu sát, nắm bắt tình hình, để kịp thời phát hiện, ngăn chặn các hiện tượng tiêu cực, hoặc nhân rộng các mô hình, các gương điển hình tiêu biểu trong thực thi nhiệm vụ, công vụ.

Thứ tư, ý thức trách nhiệm của một bộ phận cán bộ, công chức còn thấp, vẫn còn xảy ra tình trạng nhũng nhiễu, vòi vĩnh, gây phiền hà cho dân trong giải quyết hồ sơ hành chính; vẫn còn hiện tượng lợi dụng chức năng, nhiệm vụ, lợi dụng kẽ hở của pháp luật... để cơ hội, trục lợi trong thực thi công vụ.

Thứ năm, những tiêu cực xã hội, của mặt trái nền kinh tế thị trường những nhận thức sai lầm, những hành vi lệch chuẩn, lối sống thực dụng, cá nhân chủ nghĩa... trong xã hội đang tác động, ảnh hưởng tới tâm lý trong thực thi công vụ, trong giữ gìn đạo đức công chức, đạo đức công vụ của cán bộ, công chức.

Từ những nguyên nhân thành công và hạn chế của việc chấp hành các quy tắc đạo đức công vụ của công chức chuyên môn trên địa bàn Quận Thủ Đức, có thể rút ra một số kinh nghiệm như sau:

+ Phải thực sự coi trọng công tác xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh, không ngừng nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức Đảng, đảng viên, nhất là tổ chức cơ sở Đảng trực tiếp của các phòng, ban chuyên môn. Nêu cao tấm gương, tinh thần trách nhiệm của cán bộ, đảng viên, trước hết là trong cấp ủy, và cán bộ chủ chốt các phòng, ban.

+ Thực hiện nghiêm nguyên tắc “tập trung dân chủ”, chú trọng sự đoàn kết, nhất trí, thống nhất giữa cấp ủy, chính quyền và các tổ chức đoàn thể chính trị - xã hội trong việc thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ đề ra. “Nâng cao chất lượng hiệu quả đi cơ sở, kiểm tra, giám sát việc thực hiện nhiệm vụ chính trị, nhất là việc giải quyết các vấn đề bức xúc, nguyện vọng chính đáng, hợp pháp của nhân dân”.

+ Làm tốt công tác cán bộ, chính sách cán bộ, quan tâm, chăm lo đào tạo nguồn cán bộ, công chức, có phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn và năng lực thực tiễn. Quy hoạch cán bộ phải gắn với đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ; cán bộ phải đủ chuẩn, nhưng không quá máy móc về bằng cấp, mà chủ yếu dựa trên năng lực hoạt động thực tiễn (năng lực điều hành, quản lý, sở trường công tác, uy tín, kinh nghiệm, phẩm chất đạo đức ...) để lựa chọn, bố trí cán bộ. Việc quy hoạch cán bộ phải theo quan điểm “mở và động”, có tính kế thừa và phát triển; tránh tình trạng cục bộ, địa phương, thân quen, dòng họ ...

+ Trong lãnh đạo, quản lý phải dựa vào thực tế địa phương, dựa vào tiềm lực thực tế cơ quan, đơn vị để xây dựng các chỉ tiêu, chương trình, hành động; các chủ trương, biện pháp thực hiện phải cụ thể, có tính khả thi; phải nâng cao năng lực dự báo; nhạy bén, sáng tạo, chủ động nắm bắt và kịp thời giải quyết những vấn đề phát sinh, không để các vấn đề, nhạy cảm, bức xúc kéo dài; thường xuyên sơ, tổng kết, đánh giá việc thực hiện các nghị quyết, chương trình, mục tiêu đưa ra, rút kinh nghiệm, khắc phục có hiệu quả những tồn tại, yếu kém, đưa ra phương hướng đúng cho hoạt động tiếp theo.

+ Phải biết dựa vào dân, tin dân, lắng nghe dân, phát huy quyền làm chủ của nhân dân; thực hiện tốt dân chủ ở cơ sở, để nắm bắt tình hình, để tạo sự đồng thuận cao trong cuộc đấu tranh chống các hiện tượng tiêu cực, quan liêu, tham ô, tham nhũng ... trong Bộ máy nhà nước. Gắn cuộc vận động làm theo chỉ thị 05 của Bộ chính trị về: “Học tập, làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh” với các phong trào thi đua cụ thể của cơ quan, đơn vị các phòng, ban; với các hành động cụ thể của cán bộ, công chức các phòng, ban chuyên môn trong thực thi nhiệm vụ, công vụ.

Tiểu kết chương 2

Qua nghiên cứu thực trạng đạo đức công vụ của công chức chuyên môn Quận Thủ Đức, thành phố Hồ Chí Minh cho thấy mỗi công chức chuyên môn chịu sự điều chỉnh của nhiều văn bản pháp luật, nhiều quy tắc về đạo đức công vụ ở cấp độ khác nhau, từ Trung ương đến cấp huyện. Điều ghi nhận là Quận Thủ Đức, thành phố Hồ Chí Minh tuy là một quận mới được thành lập từ năm 1997 nhưng cấp ủy, chính quyền của Quận đã quan tâm đến đạo đức công vụ của cán bộ, công chức thông qua việc triển khai các quy định pháp luật về vấn đề này, đồng thời đã sớm ban hành văn bản về quy tắc ứng xử để điều chỉnh các hành vi đạo đức của cán bộ, công chức. Điều đó đã dẫn đến những kết quả tích cực trong thái độ phục vụ của công chức các cơ quan chuyên môn khi thực thi công vụ, giải quyết các công việc liên quan đến người dân. Tuy nhiên, bên cạnh đó cũng còn những hạn chế, thiếu sót của một bộ phận công chức dẫn đến bức xúc trong nhân dân. Những hạn chế, thiếu sót này cần được khắc phục sớm trong thời gian tới với những giải pháp thiết thực trên địa bàn Quận Thủ Đức, thành phố Hồ Chí Minh.

Chương 3

ĐỊNH HƯỚNG CHUNG VÀ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ CỦA CÔNG CHỨC CÁC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC UBND QUẬN THỦ ĐỨC, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

3.1. Định hướng chung

Nâng cao hiệu quả sử dụng công chức HCNN nói chung, công chức HCNN cấp huyện nói riêng là một yêu cầu tất yếu khách quan của sự phát triển xã hội. Đây cũng chính là vấn đề được sự quan tâm của Đảng và Nhà nước ta hiện nay, nhằm khai thác tiềm năng vốn có của con người góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước nói chung và các cơ quan HCNN nói riêng.

Chính vì vậy, trong thời gian qua Đảng và Nhà nước ta rất coi trọng công tác sử dụng công chức hành chính nói riêng, đội ngũ CBCC nói chung. Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng khẳng định, “Hoàn thiện chế độ công vụ, quy chế cán bộ, công chức, coi trọng cả năng lực và đạo đức; sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức theo đúng chức năng, tiêu chuẩn. Định kì kiểm tra, đánh giá chất lượng cán bộ, công chức, kịp thời thay thế những cán bộ yếu kém và thoái hóa”. Nghị quyết 08/11/2011 của Chính Phủ ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011- 2020 có nêu:

Xây dựng đội ngũ công chức có phẩm chất đạo đức tốt, có tính chuyên nghiệp cao, có bản lĩnh chính trị, có năng lực luôn tận tụy phục vụ nhân dân thông qua các hình thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cho phù hợp, có hiệu quả”.

Trên cơ sở xác định rõ chức năng, nhiệm vụ của từng cơ quan, đơn vị phải tập trung xây dựng cơ cấu cán bộ, viên chức hợp lý gắn với vị trí việc làm thực tiễn của từng công việc.

Hoàn thiện quy định của pháp luật về tuyển dụng, bố trí, phân công nhiệm vụ phù hợp với trình độ, năng lực, sở trường của công chức, viên chức trúng tuyển, thực hiện chế độ thi nâng ngạch theo nguyên tắc cạnh tranh; thi tuyển cạnh tranh để hoàn thiện quy định của pháp luật về đánh giá cán bộ

Xác định mục tiêu cần đạt được trong công tác xây dựng đội ngũ CBCC từ nay đến năm 2020 là: “xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng,

phẩm chất và năng lực tốt, có cơ cấu phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế- xã hội và bảo vệ tổ quốc, đảm bảo sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới”, đã đề ra thì công tác sử dụng công chức có tầm quan trọng đặc biệt và là điều tất yếu phải thực hiện trong giai đoạn mới hiện nay của cách mạng nước ta.

Từ thực tiễn đặt ra những yêu cầu đối với việc thực hiện đạo đức công vụ của công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Quận Thủ Đức, việc nâng cao đạo đức công vụ của các công chức chuyên môn Quận thủ Đức cần được thực hiện các yêu cầu sau đây:

Một là việc thực hiện đạo đức công vụ phải gắn với quá trình thực hiện Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước

Việc đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức phải gắn với quá trình thực hiện Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2020, phù hợp với đổi mới hệ thống chính trị, đổi mới tổ chức và hoạt động của bộ máy nhà nước, góp phần xây dựng một nền hành chính thống nhất, trong sạch, hiện đại, hiệu lực, hiệu quả và phục vụ nhân dân. Quán triệt chủ trương, đường lối của Đảng về tiếp tục cải cách chế độ công vụ, công chức.

Bên cạnh đó, nghiên cứu, hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn, chức danh ngạch công chức, hệ thống tiêu chuẩn, chức danh nghề nghiệp viên chức thông qua việc rà soát, sửa đổi, bổ sung và ban hành mới các quy định về tiêu chuẩn ngạch công chức chuyên ngành cho phù hợp. Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác thi tuyển công chức, bảo đảm thực hiện nguyên tắc khách quan, công bằng trong tuyển dụng công chức, nhằm lựa chọn được người có đủ năng lực, phẩm chất để tuyển dụng vào đội ngũ công chức. Cần tập trung hướng dẫn và theo dõi, giám sát việc ứng dụng công nghệ tin học vào tổ chức thi tuyển, thi nâng ngạch công chức.

Hai là việc thực hiện đạo đức công vụ phải gắn với việc nâng cao chế độ kỷ luật, trật tự kỷ cương hành chính và phát huy tinh thần trách nhiệm trong hoạt động công vụ

Trước hết cần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức chuyên môn tuân thủ nghiêm chỉnh những quy định liên quan đến đạo đức công vụ. Quy định rõ hơn chế

độ trách nhiệm gắn với chế độ khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ, công chức trong hoạt động công vụ; xây dựng đội ngũ công chức thanh tra nội vụ đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính. Người đứng đầu các cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc phạm vi thẩm quyền quản lý cần đề cao chế độ kỷ luật trong hoạt động công vụ, duy trì trật tự kỷ cương và phát huy tinh thần trách nhiệm của công chức trong hoạt động công vụ như tinh thần Hiến pháp năm 2013, “Các cơ quan nhà nước, cán bộ, công chức, viên chức phải tôn trọng nhân dân, tận tụy phục vụ nhân dân, liên hệ chặt chẽ với nhân dân, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của nhân dân; kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng, lãng phí và mọi biểu hiện quan liêu, hách dịch, cửa quyền”.

Ba là Việc thực hiện đạo đức công vụ phải gắn với thực hiện nghiêm túc các chủ trương của Đảng bộ và chính quyền thành phố và quận Thủ Đức về chấn chỉnh và nâng cao trách nhiệm đạo đức công vụ của cán bộ, công chức.

Mục tiêu, phương hướng, các tiêu chí trọng tâm được nêu ra trong Báo cáo chính trị tại Đại hội Đại biểu thành phố Hồ Chí Minh lần thứ X (2015 – 2020) là những định hướng trong quá trình phát triển của thành phố; đó cũng là những căn cứ lý luận và thực tiễn để làm mục tiêu, phương hướng phấn đấu của cán bộ, công chức các phòng chuyên môn của UBND Quận Thủ Đức, trong quá trình rèn luyện. Đó là “Xây dựng Đảng bộ thành phố thật trong sạch, vững mạnh, nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức Đảng, chất lượng cán bộ, đảng viên”; “Xây dựng chính quyền hiệu lực, hiệu quả”; “Tăng cường rèn luyện, nâng cao phẩm chất đạo đức cách mạng, chống chủ nghĩa cá nhân, cơ hội, thực dụng, đẩy mạnh hơn nữa việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức Hồ Chí Minh”; “Đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ, nhất là đánh giá cán bộ”; “Nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật của Đảng”. “Đẩy mạnh đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí”.

Tiếp đó, cần thực hiện nghiêm túc phương hướng Đại biểu Đảng bộ Quận lần thứ V nhiệm kỳ (2015 – 2020) đề ra về các vấn đề như xây dựng Đảng, công tác cán bộ, xây dựng chính quyền, công tác “kiểm tra, giám sát”, công tác cải cách hành chính, công tác kiểm tra, thanh tra công vụ, phòng, chống tham nhũng, lãng phí...

Từ những phương hướng trên đây, cần thực hiện một số giải pháp vừa mang tính trước mắt, vừa mang tính lâu dài để chấn chỉnh kỷ cương, kỷ luật công vụ, nâng cao trách nhiệm đạo đức công vụ của các công chức cơ quan chuyên môn Quận Thủ Đức.

3.2. Một số giải pháp nhằm nâng cao đạo đức công vụ của công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận Thủ Đức, thành phố Hồ Chí Minh

Xuất phát từ thực trạng tồn tại của UBND quận Thủ Đức và các quy định hiện hành về sử dụng công chức hành chính, tôi đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả đạo đức công vụ của công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận Thủ Đức

3.2.1. Nâng cao nhận thức về trách nhiệm đạo đức công vụ trong cải cách hành chính của cơ quan Đảng, chính quyền và các đoàn thể nhân dân

Trước hết cần tiếp tục nâng cao nhận thức và phát huy vai trò của cấp ủy, chính quyền trong lãnh đạo, quản lý thực hiện đạo đức công vụ. Để làm tốt công tác lãnh đạo, quản lý, đội ngũ công chức, hay công chức các bộ phận chuyên môn Quận (huyện) trong thực thi công vụ, cấp ủy và chính quyền các cấp ở Quận Thủ Đức, nhất là chi bộ cơ sở, chính quyền các phòng, ban chuyên môn phải có sự đổi mới về chất lượng nhận thức và hành động Cấp ủy và chính quyền phải nhận thức rõ hơn, sâu hơn về tầm quan trọng của việc nhận thức và chỉ đạo thực hiện hoạt động công vụ. Những người đứng đầu các bộ phận chuyên môn phải có tư duy nhạy cảm, năng động, thực tế để nhận diện, phát hiện, đánh giá các hành vi tích cực, đúng đắn hay tiêu cực, sai trái trong hoạt động công vụ. Phải thấy rõ hơn vai trò của cấp ủy, chính quyền, nhất là vai trò của “người đứng đầu”. Cần phát huy vai trò của cấp ủy, chính quyền trong lãnh đạo, điều hành, quản lý các phòng, ban chuyên môn trong thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ ở địa phương. Trong lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý phải bảo đảm tính dân chủ, công khai minh bạch trong thực hiện các chính sách, các chương trình trọng điểm của thành phố và của quận liên quan đến các phòng ban chuyên môn. Đồng thời Tăng cường công tác xây dựng Đảng, công tác kiểm tra giám sát, công tác tổ chức bộ máy các phòng, ban theo hướng tin gọn, hoạt động

hiệu lực, hiệu quả; lãnh đạo tốt việc đấu tranh phòng chống tham nhũng, lãng phí, quan liêu.

Nâng cao trình độ nhận thức của cấp ủy, chính quyền không chỉ dừng lại ở trình độ hiểu biết về lý thuyết, mà còn là năng lực đổi mới nhận thức dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm nói đi đôi với làm, nhạy cảm, nắm bắt, nhận định, đánh giá phán đoán động cơ của những hành vi xảy ra trong hoạt động công vụ.

Nâng cao nhận thức và phát huy vai trò của cấp ủy, chính quyền, còn thể hiện ở năng lực, trình độ thao tác trí tuệ, khả năng chuyên tài kiến thức trong tuyên truyền, giáo dục về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống cho cán bộ, công chức; khả năng quán triệt, phổ biến đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước tới đội ngũ cán bộ, công chức... Biết bồi dưỡng ý thức tinh thần yêu nước, giáo dục phẩm chất đạo đức cách mạng cho cán bộ, công chức; biết tổ chức tốt các đợt sinh hoạt chính trị theo yêu cầu, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị; tổng kết, đánh giá tình hình thực tiễn, rút kinh nghiệm, bài học, đưa ra phương hướng hoạt động trong việc thực hiện đạo đức công chức, đạo đức công vụ.

Mặt khác, để thực hiện tốt đạo đức công vụ của cán bộ, công chức các phòng chuyên môn của UBND Quận Thủ Đức, không thể không phát huy vai trò của các tổ chức đoàn thể chính trị - xã hội trên địa bàn Quận Thủ Đức (nói chung) và các tổ chức đoàn thể chính trị - xã hội của các phòng, ban chuyên môn của UBND Quận Thủ Đức (nói riêng).

Trước hết, các tổ chức, đoàn thể chính trị - xã hội phải nhận thức rõ hơn, sâu sắc hơn về vai trò, vị trí của mình trong việc thực hiện đạo đức công vụ cũng như việc làm gương cho các phòng chuyên môn; phải thấy rõ hơn sự tác động của tập thể, của tổ chức, đoàn thể tới đội ngũ cán bộ, công chức các phòng, ban. Trong hoạt động hàng ngày, cũng như trong hoạt động công vụ, con người luôn để ý đến nhiều sự tác động, cả trực tiếp, gián tiếp như (gia đình, bạn bè, đồng chí, đồng nghiệp, tập thể, cơ quan, đơn vị đang công tác, môi trường nhóm, cộng đồng, xã hội...)

Trong tình hình hiện nay, các tổ chức đoàn thể chính trị - xã hội là lực lượng nòng cốt của Đảng, của Nhà nước trong xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ

nghĩa, trong xây dựng chế độ dân chủ XHCN ở Việt Nam; cũng là lực lượng quan trọng để kiểm tra, giám sát, phản biện, đánh giá hiệu quả hoạt động công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức ở các phòng ban, chuyên môn cấp quận (huyện) trên phạm vi cả nước cũng như trong đó có các phòng, ban chuyên môn của UBND Quận Thủ Đức.

Về phía cán bộ, công chức, với vị trí là chủ thể, có vai trò quyết định đến chất lượng, hiệu quả của hoạt động công vụ. Không ai có thể thay thế họ quyết định thái độ hành vi của họ khi thực thi công vụ. Mức độ, kết quả, chất lượng của hoạt động công vụ phụ thuộc vào bản thân người cán bộ, công chức.

Vì vậy, việc nâng cao nhận thức của họ về trách nhiệm đạo đức công vụ có ý nghĩa rất quyết định. Trình độ nhận thức, ý thức, sự hiểu biết sâu sắc về pháp luật, về bổn phận, trách nhiệm sẽ quyết định thái độ, hành vi của công chức, khi thực thi công vụ. Người cán bộ, công chức khi thực thi công vụ phải nhận thức rõ và phải tuân thủ nguyên tắc mà pháp luật quy định: 1) Tuân thủ Hiến pháp và pháp luật; 2) Bảo vệ lợi ích của Nhà nước, quyền, lợi ích hợp pháp của tổ chức, công dân; 3) Công khai, minh bạch, đúng thẩm quyền và có sự kiểm tra, giám sát; 4) bảo đảm thứ bậc hành chính và sự phối hợp chặt chẽ.

3.2.2. Tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách về kiểm tra, giám sát và quản lý cán bộ, công chức

Thực tiễn cho thấy cần xây dựng cơ chế quản lý, kiểm tra, giám sát chặt chẽ, hiệu quả, để ngăn chặn đẩy lùi các hiện tượng tiêu cực vì lợi ích cá nhân, lợi ích nhóm trong hoạt động công vụ; quy định chế độ trách nhiệm gắn với chế độ khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ, công chức trong hoạt động công vụ; xây dựng đội ngũ công chức thanh tra nội vụ đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính. Trước tiên cần chú ý đến cơ chế quản lý cán bộ, quản lý con người trong bộ máy nhà nước; quản lý cơ sở vật chất – kỹ thuật; quản lý vốn, quản lý về ngân sách thu chi tài chính, quản lý về hoạt động hành chính... có liên quan đến chế độ công vụ, hoạt động công vụ.

Trong quản lý phải bảo đảm nguyên tắc dân chủ, công khai, minh bạch, phải có cơ chế quản lý, giám sát quyền lực... để tránh những cán bộ, công chức có chức,

có quyền lợi dụng địa vị, quyền hạn để trục lợi, vơ vét, tham ô, tham nhũng. Nếu xây dựng được cơ chế quản lý hợp lý, có pháp luật tạo hành lang pháp lý chặt chẽ, kiểm soát quyền lực tốt, thì sẽ giảm hành vi vi phạm pháp luật về việc lợi dụng quyền lực để trục lợi cá nhân, lợi ích nhóm.

Tại Quận Thủ Đức – với một địa bàn đô thị hóa nhanh chóng, có nhiều chương trình, công trình trọng điểm; có nhiều vấn đề bức xúc về quản lý đất đai, xây dựng, quản lý đô thị, chính sách xã hội ... đang là điểm nóng cần giải quyết. Vì vậy, cần có chương trình kiểm tra, giám sát toàn diện và có trọng tâm, trọng điểm. Phải thường xuyên kiểm tra, giám sát việc thực hiện Nghị quyết của Đảng, các Quyết định, chỉ thị của chính quyền. Thực hiện tốt quy chế phối hợp giữa Ủy ban kiểm tra Quận ủy với thanh tra Nhà nước và các tổ chức khác trong kiểm tra, giám sát hoạt động công vụ. Tích cực thanh tra, kiểm tra, giám sát các chương trình, dự án về phát triển kinh tế - xã hội, văn hóa, giáo dục, y tế... đang diễn ra ở địa phương.

Mục đích kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật, thực hiện các chuẩn mực đạo đức của cán bộ, công chức trong công vụ, để nhanh chóng phát hiện kịp thời những vi phạm pháp luật, vi phạm đạo đức, là góp phần củng cố pháp chế, kỷ luật trong quản lý nhà nước, làm trong sạch nền công vụ. Tiếp theo, cần tăng cường công tác quản lý cán bộ, công chức.

Thực tiễn đã cho thấy, nhiều tiêu cực phát sinh trong đội ngũ cán bộ trong các cơ quan công quyền. Nhiều cán bộ lợi dụng chức vụ, quyền hạn để kiếm lợi cá nhân, bất chấp pháp luật, bất chấp những quy định của cơ quan, đơn vị. Những tiêu cực đó có nguyên nhân từ chính sách cán bộ. Vì thế xây dựng cơ chế, chính sách cán bộ hợp lý để sàng lọc, lựa chọn cán bộ xứng đáng, có phẩm chất đạo đức và năng lực tốt, nắm giữ các cương vị chủ chốt, quan trọng trong bộ máy công quyền của chế độ công vụ ở nước ta là vấn đề cốt lõi của công tác xây dựng Đảng hiện nay.

Trong công tác cán bộ “Thực hiện nghiêm việc lấy phiếu tín nhiệm; đổi mới phương pháp; xây dựng tiêu chí đánh giá cán bộ trên cơ sở tiêu chuẩn chức danh

theo hướng dẫn của thành ủy. Nâng cao hiệu quả công tác đánh giá cán bộ; đẩy mạnh việc điều động, luân chuyển, bố trí cán bộ theo chức danh quy hoạch nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng trình độ lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ quận, phường, đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa cán bộ”.

Mặt khác trên địa bàn Quận Thủ Đức, cần phải tiếp tục cải cách mạnh mẽ chế độ cải cách hành chính Nhà nước; theo tinh thần 4 trụ cột: *Thế chế hành chính; tổ chức bộ máy; nhân sự hành chính; tài chính công*. Tiếp tục cải cách thủ tục hành chính theo hướng “1 cửa” “1 dấu”; thu hẹp đầu mối, xây dựng chính phủ điện tử; tin học hóa các mối quan hệ giao dịch hành chính, áp dụng tin học hóa trong thủ tục hành chính ứng dụng khoa học công nghệ, sẽ giảm bớt phiền hà hạn chế tiêu cực, tăng hiệu quả hoạt động trong thực thi công vụ. Bên cạnh đó, để đảm bảo tốt chính sách cán bộ thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; để đảm bảo mục tiêu của cải cách Bộ máy hành chính Nhà nước, Quận Thủ Đức đồng thời phải thực hiện tốt cơ chế dân chủ ở cơ sở.

Chế độ công vụ ở nước ta hướng tới mục tiêu: Vì lợi ích của nhân dân, của nhà nước, của xã hội. Chế độ XHCN ở nước ta là chế độ dân chủ, nhân dân là chủ thể của quyền lực. Thực hiện chế độ dân chủ, cơ chế dân chủ ở cơ sở là điều kiện để thực hiện phương châm “Dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra”.

Với chế độ dân chủ, mọi cán bộ, công chức đều công bằng bình đẳng trên mọi phương diện. Thực hiện dân chủ, đặc biệt thực hiện cơ chế dân chủ ở cơ sở (Dân chủ trong cơ quan bộ máy nhà nước) sẽ bảo đảm sự công khai, minh bạch, bình đẳng của cán bộ, công chức các phòng, ban chuyên môn trong thực thi công vụ.

Một vấn đề có ý nghĩa rất quan trọng là Nhà nước cần có chính sách phù hợp về tiền lương, thu nhập, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, phát triển kinh tế - xã hội, an ninh xã hội, để nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho cán bộ, công chức.

Hiện nay, mọi cố gắng nỗ lực của Nhà nước trong cải cách Bộ máy nhà nước, cải cách hành chính, cải cách tư pháp, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức ngày càng chính quy, hiện đại, có phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức, phẩm chất chuyên môn, cũng là hướng tới một nền công vụ phục vụ nhân dân; trong đó có lợi ích của đội ngũ cán bộ, công chức trong Bộ máy nhà nước.

Thực tế ở Quận Thủ Đức cho thấy, đa số cán bộ, công chức đời sống còn khó khăn; lương thấp, thu nhập thấp, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, chỉ có tính tượng trưng, hình thức, chưa thực sự giải quyết tốt những khó khăn, nhu cầu của cán bộ, công chức về bệnh tật, sức khỏe. Thực tế cho thấy vấn đề nhà ở, đi lại, vấn đề thỏa mãn nhu cầu văn hóa tinh thần cho cán bộ, công chức... trên bình diện cả ở trung ương và địa phương vẫn còn thả nổi, chưa giải quyết tốt.

Vì vậy, cần phải có cơ chế, chính sách tốt hơn để mang lại lợi ích cho người lao động. Khi đời sống cán bộ, công chức no đủ, khi tiền lương, thu nhập của cán bộ, công chức đủ sống, có tích lũy, khi bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội được chăm sóc chu đáo; khi những nhu cầu vật chất và tinh thần được đáp ứng ... thì khi đó những ý định, hành vi tiêu cực, lợi dụng công vụ vì lợi ích cá nhân sẽ bị hạn chế, sẽ bị ngăn chặn; Bởi khi những chuẩn mực văn hóa, những chuẩn mực đạo đức xã hội đã thấm thấu trở thành chuẩn mực cá nhân, trở thành đạo đức nghề nghiệp, đạo đức công vụ.

Vì vậy, bên cạnh hoàn thiện hệ thống pháp luật làm cơ sở pháp lý để cưỡng chế, chế tài, buộc cán bộ công chức phải tuân thủ pháp luật trong thực thi công vụ, thì cũng cần quan tâm xây dựng cơ chế, chính sách phù hợp, nhằm nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho đội ngũ cán bộ, công chức; có như thế mới thực sự thực hiện mục đích xây dựng một nền công vụ xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân.

3.2.3. Hoàn thiện các quy định pháp luật về đạo đức công vụ

Ở Việt Nam, dù chưa có một văn bản pháp luật riêng nào về đạo đức công vụ; tuy nhiên vấn đề đạo đức công vụ ít, nhiều được đề cập ở nhiều khía cạnh khác nhau trong các văn bản pháp luật về công vụ. Trong hệ thống các văn bản pháp luật, thì luật cán bộ, công chức là văn bản điều chỉnh chung, trực tiếp và quan trọng nhất tới mọi mặt đời sống công vụ của cán bộ, công chức. Luật xác định phạm vi, đối tượng cán bộ, công chức; các quyền, nghĩa vụ công vụ của cán bộ, công chức khi thi hành công vụ; quy định chế độ khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ, công chức và nhiều vấn đề khác có liên quan. Khi mà các quy phạm đạo đức công chức, đạo

đức công vụ được lồng vào các quy phạm pháp luật, thì các quy phạm đó sẽ có sức sống lâu bền, được thực hiện một cách tự nguyện, tự giác hơn.

Thực tiễn cho thấy bên cạnh những văn bản pháp luật hợp pháp, hợp lý thì vẫn còn nhiều văn bản chưa đi vào cuộc sống, tính khả thi thấp. Việc “pháp luật hóa” đạo đức công chức, đạo đức công vụ là sự thừa nhận của nhà nước về mối quan hệ giữa đạo đức và pháp luật: Đạo đức được “pháp luật hóa”, pháp luật càng hoàn thiện, thì càng đi vào đời sống xã hội; càng trở thành cơ sở pháp lý vững chắc để giải quyết tốt các mối quan hệ xã hội; giải quyết các nhu cầu mà xã hội đặt ra. Do đó việc điều chỉnh, bổ sung, hoàn thiện pháp luật công vụ, pháp luật về đạo đức công vụ là tất yếu khách quan trong quá trình phát triển để xây dựng một đội ngũ cán bộ, công chức “vừa hồng”, “vừa chuyên” trong nền công vụ hiện nay. Việc ban hành Luật đạo đức công vụ trong điều kiện xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền XHCN là rất cần thiết trong bối cảnh hiện nay.

Đối với tổ chức bộ máy, hệ thống pháp luật hoàn chỉnh là cơ sở cho hoạt động phân công, xác lập nhiệm vụ, phân cấp trong quản lý, cá nhân và là cơ sở để đổi mới hoạt động quản lý. Từ đó, mỗi công dân, công chức đều ý thức được quyền, trách nhiệm cơ bản của mình đối với sự tồn tại và phát triển của xã hội. Bên cạnh đó, cần phát huy vai trò của tòa án hành chính trong giải quyết yêu cầu, khiếu nại của công dân đối với quyết định hành chính và hành vi hành chính của công chức, bảo vệ lợi ích chính đáng của công dân một cách kịp thời.

Trong việc hoàn thiện các quy định về đánh giá đạo đức công vụ, cần lựa chọn phương pháp đánh giá phù hợp và linh hoạt. Các phương pháp đánh giá đạo đức công vụ nêu tại chương 1 đều có những ưu điểm và hạn chế nhất định. Phương pháp đánh giá theo tiêu chuẩn và cho điểm mang tính áp đặt nhiều hơn, đòi hỏi bộ tiêu chuẩn đánh giá phải hết sức chặt chẽ. Phương pháp đánh giá từ các đồng nghiệp cũng rất quan trọng nhưng nhiều khi không chính xác do dĩ hòa vi quý, lấy lòng nhau do nể nang.

Cách đánh giá của công chúng lại chưa trở thành một kênh đánh giá độc lập đối với việc thực hiện đạo đức công vụ của công chức, do người dân còn lúng túng

vì chưa có cơ chế thực hiện. Còn ý kiến đánh giá của các phương tiện thông tin đại chúng cũng chưa được quan tâm đúng mức do các cơ quan còn né tránh hoặc việc phản ánh của báo chí đôi khi chưa chính xác.

Trong điều kiện cụ thể của nền công vụ Việt Nam thì phương pháp đánh giá dựa theo ý kiến nhận xét mặc dù có những hạn chế nhất định như đã phân tích, song vẫn tỏ ra phù hợp. Nếu thực hiện phương pháp đánh giá này một cách thực chất, trong một môi trường tổ chức mang tính xây dựng thì hiệu quả đánh giá sẽ đạt được.

Vi vậy, để nâng cao hiệu quả công tác đánh giá kết quả làm việc của công chức, nên áp dụng phương pháp đánh giá linh hoạt, cụ thể là:

- + Thực hiện nghiêm túc và thực chất phương pháp đánh giá theo ý kiến, nhận xét.

- + Tham khảo và vận dụng phù hợp một số kỹ thuật đánh giá tiên tiến của các phương pháp đánh giá khác mà các nền công vụ trên thế giới đang sử dụng.

Cuối cùng, cần khẩn trương xây dựng hệ thống các bản mô tả chức danh công việc. Đây là một công việc có khối lượng rất lớn, đòi hỏi sự phân tích, nghiên cứu công phu.

3.2.4. Bảo đảm và phát huy dân chủ, tăng cường pháp chế xã hội chủ nghĩa trong thi hành pháp luật về công vụ.

Chế độ ta là chế độ dân chủ. Dân chủ vừa là mục tiêu vừa là động lực của sự phát triển. Trong văn kiện Đại hội XII của Đảng, nhấn mạnh: “Tiếp tục phát huy Dân chủ xã hội chủ nghĩa, bảo đảm tất cả quyền lực nhà nước thuộc về nhân dân”.

Mọi đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước phải xuất phát từ nguyện vọng, quyền và lợi ích chính đáng của nhân dân, được nhân dân tham gia ý kiến. Dân chủ phải thực hiện một cách nghiêm túc nhất và thực hiện đầy đủ trên tất cả các lĩnh vực.

“Tập trung xây dựng văn bản pháp luật liên quan trực tiếp đến quyền làm chủ của nhân dân”.

Thực tế vấn đề dân chủ hiện nay đã trở thành nhu cầu xã hội, dân chủ là nguyên tắc của công cuộc đổi mới đất nước; dân chủ đã trở thành phong trào xã hội hóa rộng khắp trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội.

Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện Dân chủ XHCN vẫn còn hiện tượng vi phạm dân chủ. Ngay trong một bộ phận cán bộ công chức trong bộ máy Nhà nước vẫn còn kiểu “Dân chủ bè phái”, “dân chủ cục bộ, lợi ích nhóm”; “Dân chủ họ hàng, dân tộc” ... Vẫn còn hiện tượng lợi dụng chức quyền, quan liêu, móc ngoặc, vụ lợi, tham ô, tham nhũng ...

Vì vậy, trong thực thi nền công vụ hiện nay phải hướng tới mục tiêu phát huy dân chủ XHCN, thực hiện tốt quyền dân chủ đại diện và dân chủ trực tiếp của công dân, để bảo đảm công bằng bình đẳng mang lại lợi ích cho cán bộ, công chức, cho người lao động.

Phát huy dân chủ phải gắn với pháp chế và phải có chế tài xử lý nếu trường hợp lợi dụng dân chủ để đi sai mục đích.

Bảo đảm pháp chế là nguyên tắc cơ bản nhất của quản lý hành chính nhà nước; nếu không thực hiện tốt nguyên tắc cơ bản này, thì hoạt động quản lý nhà nước sẽ không có cơ sở pháp lý bền vững, và sẽ rơi vào tình trạng khủng hoảng, không thống nhất hoặc thiếu đồng bộ. Thực hiện tốt pháp chế là bảo đảm cho việc thực thi pháp luật đạt hiệu quả cao.

Pháp chế là tổng thể các biện pháp, phương tiện, tổ chức – pháp lý do các cơ quan, nhà nước, tổ chức xã hội và công dân áp dụng nhằm thực thi pháp luật, để thực hiện chức năng, nhiệm vụ của cơ quan nhà nước, để thực hiện quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm và bổn phận của công dân.

Tăng cường pháp chế tức là tăng cường sự tuân thủ pháp luật, trật tự pháp luật, là xây dựng cơ chế, phương tiện, phương pháp, và cách thức tổ chức, nhằm làm cho pháp luật công vụ được thực thi có hiệu quả trong thực tế. Trong thực thi pháp luật phải bảo đảm nguyên tắc: “Tất cả quyền lực nhà nước thuộc về nhân dân”; bảo đảm quyền lực nhà nước là thống nhất, có sự phân công rành mạch và phối hợp giữa các cơ quan trong việc thực hiện các quyền lập pháp, hành pháp, tư pháp

Phải tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về đạo đức công vụ, tạo sự “lan tỏa”, “thấm thấu” những giá trị chuẩn mực về đạo đức công vụ vào trong đội ngũ cán bộ, công chức.

Xây dựng chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo yêu cầu, nhiệm vụ mới của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Thực hiện đúng quy trình, bảo đảm tính công khai, minh bạch, dân chủ trong tuyển dụng, bổ nhiệm công chức.

3.2.5. Xây dựng chính sách đào tạo, bồi dưỡng công chức theo chức danh và vị trí việc làm.

Đào tạo, bồi dưỡng là một khâu quan trọng, nhằm tăng cường năng lực công tác cho đội ngũ công chức. Qua phân tích thực trạng chất lượng công chức hành chính tại UBND quận Thủ Đức, chúng ta có thể thấy mặc dù chất lượng đội ngũ công chức HCNN tại UBND quận Thủ Đức đã có những bước tiến bộ đáng kể nhưng chưa thực sự đáp ứng yêu cầu của nền hành chính hiện đại.

Hơn nữa công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức HCNN còn tồn tại những bất cập, hạn chế. Chính vì vậy, việc đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng là một nhu cầu tất yếu.

Mục tiêu của đào tạo, bồi dưỡng là xây dựng đội ngũ công chức HCNN thành thạo về chuyên môn, nghiệp vụ, trung thành với chế độ xã hội chủ nghĩa, tận tụy với công việc, có trình độ quản lý tốt đáp ứng các yêu cầu của kiện toàn và nâng cao hiệu quả của bộ máy quản lý HCNN. Để đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng, UBND thành phố ban hành các văn bản sau: Quyết định số 1323/QĐ-UBND ngày 14 tháng 3 năm 2012 phê duyệt Đề án “Tăng cường bồi dưỡng nghiệp vụ đội ngũ cán bộ, công chức pháp chế và cán bộ công chức kiểm soát thủ tục hành chính tại thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2012-2015”.

Từ yêu cầu của nhiệm vụ, từ thực trạng cũng như nguyên nhân của những hạn chế trong thời gian vừa qua, công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC trong thời gian tới cần làm tốt một số nội dung sau:

- Khi đào tạo phải xác định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn cho từng vị trí, chức danh trong cơ quan HCNN. Trên cơ sở đó, mô tả những công việc cụ thể của

từng vị trí, chức danh, đảm bảo người được đào tạo được bố trí vào đúng vị trí, đủ khả năng giải quyết các công việc trong tình hình mới.

- Điều tra, khảo sát thực trạng chất lượng đội ngũ CBCC để xác định những thiếu hụt trong kỹ năng làm việc của CBCC, từ đó xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng.

- Lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng bao gồm các nội dung sau đây:

Xác định mục tiêu, đối tượng, số lượng, nội dung, tiến độ, thời gian, cấp độ đào tạo, bồi dưỡng.

Triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tức là đưa đúng đối tượng đi đào tạo, bồi dưỡng; bồi dưỡng, đào tạo đúng nội dung theo nhu cầu và một cấp độ nhất định, đảm bảo đúng thời gian và tiến độ trong kế hoạch đề ra.

Cuối cùng đánh giá hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng. CBCC được cử đi học phải chịu trách nhiệm về thời gian học, về chất lượng kiến thức và sự vận dụng kiến thức vào công việc thực tế.

- Đối với những CBCC đã vượt qua thời gian thử thách sau đào tạo, bồi dưỡng, cần bố trí công việc phù hợp với trình độ và khả năng. Đối với những CBCC được quy hoạch vào các chức danh lãnh đạo, cần thực hiện đúng quy trình bổ nhiệm theo luật định. Đối với những CBCC nằm ngoài quy hoạch, phải tạo cơ hội thăng tiến bằng cách thường xuyên rà soát quy hoạch, đưa ra khỏi quy hoạch những người không đủ tiêu chuẩn và đưa vào tiêu chuẩn những người đạt tiêu chuẩn đề ra. Ngoài ra, để ghi nhận thành tích học tập của CBCC tập thể cơ quan có thể tổ chức tuyên dương những CBCC này để khích lệ tinh thần CBCC giúp CBCC công tác tốt hơn.

- Phải quán triệt tư tưởng chỉ đạo của Đảng về CBCC và công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC. Lấy kết quả, hiệu quả công việc làm căn cứ thực chất để bổ nhiệm, giúp cho việc đào tạo, bồi dưỡng trở nên thực chất, tránh hiện tượng chỉ quan tâm tới việc thu thập đủ bằng cấp để được thăng tiến.

- Đẩy mạnh thực hiện cơ cấu lại đội ngũ CBCC làm cơ sở cho xác định vị trí việc làm và đào tạo theo vị trí việc làm. Xây dựng các kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cụ thể, khả thi, thiết thực, đảm bảo hoàn thành yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng chuẩn về

ngạch công chức theo quy định; đào tạo, bồi dưỡng gắn với sử dụng, có trọng tâm trọng điểm, không phân đều các chỉ tiêu đào tạo, bồi dưỡng. Chủ động thực hiện quy hoạch CBCC, gắn quy hoạch với công tác đào tạo, bồi dưỡng.

- Ngoài những nội dung chung quy định đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ công chức HCNN được quy định, xuất phát từ những yếu kém của đào tạo trong thời gian qua, cần chú trọng đào tạo, bồi dưỡng kiến thức mà CBCC đang bị hẫng hụt hoặc không cập nhật khi chuyển sang kinh tế thị trường: quản lý kinh tế, kiến thức Nhà nước và pháp luật, về khoa học tổ chức và quản lý, quản lý nguồn nhân lực...; kỹ năng thực hành công vụ, nhất là cách xử lý tình huống.

3.2.6. Tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Cuộc vận động “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh”

Đẩy mạnh học tập và làm việc theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh, hình ảnh tiêu biểu cho sự kết hợp hài hoà giữa tư tưởng đạo đức truyền thống và hiện đại, của dân tộc và nhân loại, giữa “đức trị” và “pháp trị”, giữa “trọng pháp” và “trọng dân”... một tấm gương lý tưởng cho người cán bộ cách mạng trong thời đại mới.

Học tập và làm theo tấm gương đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh không dừng lại ở phong trào mang tính hình thức mà phải mang tính thiết thực trong hoạt động thực tiễn. Tấm gương đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh phải trở thành động lực tinh thần thúc đẩy người công chức hành động. được.

Quán triệt các nguyên tắc xây dựng đạo đức mới theo tư tưởng Hồ Chí Minh là: “cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư”; “dĩ công vi thượng”. Đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo phải thực sự nghiêm túc tự soi và phải là tấm gương sáng để các thế hệ tiếp theo kế thừa và phát triển.

Bởi lẽ, trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn được giao, cán bộ, công chức còn phải đối mặt với một thực tế là trong nhiều trường hợp, lợi ích cá nhân của cán bộ, công chức có thể mâu thuẫn với việc thực hiện đúng đắn, đầy đủ nhiệm vụ, quyền hạn được nhà nước giao. Khi đó, họ phải có sự lựa chọn khó khăn giữa lợi ích cá nhân hay lợi ích của cơ quan, của Nhà nước, của công việc. Phạm

chất liêm chính đòi hỏi cán bộ, công chức luôn luôn phải đặt lợi ích của cơ quan, của nhà nước lên trên lợi ích cá nhân mà thực hiện một cách trung thực nghĩa vụ, quyền hạn, nhiệm vụ được nhà nước giao.

Tránh lợi dụng quyền hạn, địa vị của bản thân để làm những việc trái với quy định của nhà nước hoặc thực hiện những việc để đạt được lợi ích của cá nhân mình mà phương hại đến lợi ích của nhà nước. Đặc biệt là, cán bộ, công chức công tác trong các lĩnh vực dễ dẫn đến xung đột lợi ích như cung cấp dịch vụ công, tuyển dụng và bổ nhiệm, đấu thầu, cấp phép và phê duyệt dự án, thanh tra và kiểm tra, xử lý vi phạm. Cán bộ, công chức đứng trước xung đột lợi ích mà đặt lợi ích của cá nhân mình lên trên có thể làm phương hại tới lợi ích của Nhà nước, lợi ích của người dân từ mức độ thấp đến mức độ rất cao mà bản thân cá nhân họ lúc thực hiện hành vi có thể cũng không lường trước hết hậu quả xảy ra.

Chính vì vậy, nội dung này cần được luật hóa thành các quy định chặt chẽ, nhằm phòng ngừa trước các tình huống vi phạm pháp luật có thể xảy ra trong quá trình thực thi công vụ của cán bộ, công chức, nhằm không tạo ra cơ hội để cán bộ, công chức bị lung lay tư tưởng, dẫn đến phạm pháp, theo đúng phương châm của Bác Hồ đề ra: “Xét xử đúng là tốt, nhưng nếu không phải xét xử thì tốt hơn”

Tiểu kết chương 3

Quá trình hình thành đạo đức công vụ là một quá trình phát triển nhận thức từ tự phát (đạo đức cá nhân, đạo đức xã hội) đến thể chế hóa thành pháp luật của nhà nước và cuối cùng phải nâng lên theo chuẩn mực đạo đức mang tính tự giác. Đối với cán bộ, công chức cơ quan chuyên môn của Quận Thủ Đức, thành phố Hồ Chí Minh cũng như các quận, huyện khác, việc thường xuyên chấn chỉnh, sửa đổi lề lối làm việc nhằm nâng cao trách nhiệm công vụ và đạo đức công vụ là nhiệm vụ luôn có ý nghĩa rất quan trọng trong việc giữ uy tín của chính quyền trước nhân dân trên địa bàn. Các giải pháp nâng cao đạo đức công vụ của công chức trên đây cần được thực hiện một cách đồng bộ. Những chuyển biến tích cực về thái độ phục vụ của công chức, về phẩm chất đạo đức của họ sẽ mang lại lòng tin cho nhân dân khi tiếp xúc với người đại diện của chính quyền.

KẾT LUẬN

Xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân, xây dựng xã hội Dân chủ xã hội chủ nghĩa luôn gắn liền với việc xây dựng đội ngũ công chức có phẩm chất đạo đức và năng lực để thực hiện được nhiệm vụ mà Đảng, Nhà nước và nhân dân giao phó. Cách đây mấy chục năm, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã cảnh báo về những căn bệnh của đội ngũ cán bộ, công chức trong bộ máy nhà nước.

Cách đây 70 năm, trong tác phẩm “Sửa đổi lối làm việc”, Hồ Chí Minh đã chỉ ra các bệnh chủ quan, hẹp hòi, ba hoa và những hậu quả xấu từ những căn bệnh đó. Người đòi hỏi cán bộ, đảng viên phải tự rèn mình và nhân dân phải có trách nhiệm giám sát, góp ý, phê bình cán bộ. Còn trong tác phẩm “Nâng cao đạo đức cách mạng, quét sạch chủ nghĩa cá nhân”, Người đã chỉ rõ những biểu hiện của chủ nghĩa cá nhân trong cán bộ, đảng viên như độc đoán chuyên quyền, coi thường tập thể, xem khinh quần chúng, quan liêu, mệnh lệnh, xa rời quần chúng, xa rời thực tế, ngại khó ngại khổ, tham ô, lãng phí, xa hoa, tham danh, trục lợi, háms địa vị, chức quyền, gây mất đoàn kết nội bộ, không chấp hành đường lối chính sách của Đảng, làm hại đến lợi ích của cách mạng, của nhân dân.

Phải kiên quyết quét sạch chủ nghĩa cá nhân, chủ nghĩa thực dụng chạy chức, chạy quyền, nâng cao đạo đức cách mạng là yếu tố then chốt nhất. Đây cũng chính là những yêu cầu về đạo đức cách mạng mà quá trình xây dựng nhà nước pháp quyền đặt ra cho đội ngũ cán bộ, công chức. Quá trình hình thành đạo đức công vụ cũng giống như quá trình hình thành đạo đức nói chung, đó là một quá trình tự nhận thức, ý thức đến tư duy hành động và cuối cùng được chuẩn hóa thành quy tắc, quy chế và pháp luật của nhà nước.

Hiện nay, trước những biểu hiện của một số bộ phận cán bộ lãnh đạo có sự suy thoái về đạo đức thì vấn đề nâng cao đạo đức công vụ cho cán bộ công chức đang được dư luận xã hội đặc biệt quan tâm. Đã có nhiều nghiên cứu về đạo đức công vụ từ những góc độ tiếp cận khác nhau, làm sáng tỏ nhiều nội dung quan trọng về vấn đề này.

Qua nghiên cứu cơ sở lý luận, cơ sở pháp lý của đạo đức công vụ, việc thực hiện đạo đức công vụ của công chức các cơ quan chuyên môn Quận Thủ Đức, thành phố Hồ Chí Minh cho thấy trong điều kiện của nền kinh tế thị trường, quá trình đô thị hóa và phân tầng xã hội, với yêu cầu ngày càng cao về xây dựng một chính quyền gần dân, việc củng cố và phát huy những giá trị đạo đức tốt đẹp trong thực thi công vụ của cán bộ, công chức có ý nghĩa rất quan trọng. Công chức, cho dù làm việc ở cấp chính quyền nào, cũng phải luôn thể hiện là công bộc của dân, tất cả vì lợi ích của nhân dân mà hành động.

Bởi lẽ, chính họ là những người đại diện cho chính quyền do nhân dân ủy quyền quản lý xã hội, quản lý nhà nước trên địa bàn và có trách nhiệm giải quyết những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của người dân. Để bảo đảm các chuẩn mực đạo đức công vụ trong thực thi nhiệm vụ của công chức, cần thực hiện nhiều giải pháp, từ nhận thức, tư tưởng đến hành động cụ thể. Đặc biệt là việc tự rèn luyện của mỗi cán bộ, công chức để mỗi khi tiếp xúc giải quyết công việc của người dân, công chức luôn quán triệt tinh thần phục vụ tận tụy đối với nhân dân. Vì vậy, trong tình hình hiện nay cần phải tăng cường giáo dục pháp luật, giáo dục đạo đức cho cán bộ, công chức; cần phải xây dựng và hoàn thiện pháp luật về đạo đức công vụ; có như vậy mới xây dựng được một chế độ công vụ trong sạch, vững mạnh từ trung ương đến địa phương.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành trung ương Đảng (1996) *Hội nghị lần thứ 3 Ban chấp hành Trung ương khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.*
2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2006) *Hội nghị lần thứ 9 ban chấp hành Trung ương khóa X về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chiến lược cán bộ từ nay đến năm 2020.*
3. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2011) *Hội nghị lần thứ 4 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay.*
4. Ban Chấp hành Trung ương (2007) *Quyết định 68/QĐ-TW về ban hành quy chế bổ nhiệm cán bộ và giới thiệu cán bộ ứng cử, ban hành ngày 04 tháng 7 năm 2007, Hà Nội.*
5. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2001) *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX.* Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội
6. Ban thường vụ Thành ủy TP Hồ Chí Minh (2004) *Quyết định 1102-QĐ/TU về việc ban hành quy định phân cấp quản lý tổ chức bộ máy và cán bộ, ban hành ngày 25 tháng 11 năm 2004, TP. Hồ Chí Minh.*
7. Bộ Chính trị (2002) *Nghị quyết 11/NQ/TW về việc luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý, ban hành ngày 25/01/2002, Hà Nội.*
8. Bộ Chính trị (1999) *Quyết định số 51-QĐ/TW về ban hành quy chế bổ nhiệm cán bộ, ban hành ngày 3/5/1999, Hà Nội.*
9. Bộ Nội vụ (2010) *Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010.*
10. Ngô Thành Can (2008) “Nâng cao hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức” *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, số 5/2008.
11. Chính Phủ (2010) *Nghị định 24/NĐ-CP của Chính Phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, ban hành ngày 13/11/ 2010, Hà Nội.*

12. Chính phủ (2014) *Nghị định 37/2014/NĐ-CP quy định các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh*, ban hành ngày 05 tháng 5 năm 2014, Hà Nội.

13. Chính phủ (2007) *Nghị định 158/2007/NĐ-CP quy định danh mục các vị trí công tác và thời hạn chuyển đổi vị trí công tác đối với cán bộ công chức là những công việc thường xuyên tiếp xúc với nhân dân và doanh nghiệp theo đúng yêu cầu và quyết định của cấp trên*, ban hành ngày 27 tháng 10 năm 2007, Hà Nội.

14. Đảng cộng sản Việt Nam (2016) *Văn kiện Hội nghị thứ tư Ban chấp hành Trung ương (Khóa XII)*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.

15. Lê Thị Hồng Điệp (2009) “Kinh nghiệm trọng dụng nhân tài để hình thành nền kinh tế tri thức của một số quốc gia châu Á và những gợi ý cho Việt Nam”, *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN*, Kinh tế và Kinh doanh 25, 54-61.

16. Tô Tử Hạ (1998) *Công chức và vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.

17. Tô Tử Hạ (2003) *Từ điển Hành chính*, Nxb. Lao động, Hà Nội.

18. Nguyễn Thị Hồng Hải (2010) “Lựa chọn ưu điểm phù hợp của mô hình chức nghiệp và việc làm cho nền công vụ Việt Nam”, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*, tháng 03 năm 2010.

19. Trần Quốc Hải (2008) “Ưu điểm của mô hình công vụ việc làm và hoàn thiện thể chế công vụ”, *Tạp chí tổ chức Nhà nước*, số tháng 1+2 năm 2008.

20. Lê Thị Vân Hạnh, Trần Thị Ngà (2010) *Giáo trình quản lý nhân sự Hành chính nhà nước*, Nxb. Khoa học và Kỹ thuật.

21. Học viện Hành chính quốc gia (1996) *Về nền hành chính nhà nước Việt Nam những kinh nghiệm xây dựng và phát triển*, Nxb. Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.

22. Hồ Chí Minh (1948) *Sửa đổi lề lối làm việc*, Nxb. Sự Thật, Hà Nội

23. Hồ Chí Minh (1975) *Vấn đề cán bộ*, Nxb. Sự thật, Hà Nội.

24. Hội đồng bộ trưởng (1991) *Nghị định 169/HĐBT về công chức nhà nước*, ban hành ngày 25 tháng 5 năm 1991, Hà Nội.

25. Phòng Nội vụ quận Thủ Đức (2009) *Báo cáo kết quả thực hiện công tác năm 2009.*
26. Phòng Nội vụ quận Thủ Đức (2015) *Báo cáo công tác năm 2015 và phương hướng nhiệm vụ công tác năm 2016.*
27. Phòng Nội vụ quận Thủ Đức (2016) *Báo cáo công tác năm 2016 và phương hướng nhiệm vụ công tác năm 2017.*
28. Phòng Nội vụ quận Thủ Đức (2017) *Báo cáo công tác năm 2017 và phương hướng nhiệm vụ công tác năm 2018.*
29. Phòng Nội vụ quận Thủ Đức (2018) *Báo cáo công tác năm 2018 và phương hướng nhiệm vụ công tác năm 2019.*
30. Quốc hội (2008), *Luật Cán bộ, công chức*, ban hành ngày 13/11/2008, Hà Nội.
31. Quốc hội (2003) *Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân*, ban hành ngày 26/11/2003, Hà Nội.

PHỤ LỤC

(Phiếu thăm dò ý kiến)

Để tìm hiểu thêm một số thông tin về đội ngũ cán bộ, công chức chuyên môn cấp quận (...) xin anh (chị) vui lòng cho ý kiến theo đáp án đã có sẵn sau đây.

Xin chân thành cảm ơn!

Câu 1: Xin anh (chị) cho biết mức độ hài lòng của người dân về thái độ, hành vi của công chức khi thực thi công vụ? (Đánh dấu X vào ô chọn)

Rất hài lòng

Hài lòng

Không hài lòng

Khó nói

Câu 2: Anh (chị) đánh giá tinh thần trách nhiệm của công chức các bộ phận chuyên môn khi thực thi công vụ như thế nào? (Đánh dấu X vào ô chọn)

Rất có trách nhiệm

Có trách nhiệm

Qua loa, đại khái

Vô trách nhiệm

Câu 3: Xin anh (chị) cho biết có biểu hiện tiêu cực của cán bộ, công chức trong thực thi công vụ? (Đánh dấu X vào ô chọn)

Có biểu hiện tiêu cực

Không có biểu hiện tiêu cực

Khó nói

Không quan tâm

Câu 4: Xin anh (chị) cho biết ý kiến của mình về những vấn đề liên quan tới công tác giáo dục đạo đức cho cán bộ, công chức hiện nay? (Đánh dấu X vào ô chọn)

VẤN ĐỀ	MỨC ĐỘ			
	Rất Quan trọng	Quan trọng	Bình thường	Không Quan trọng
- Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức công chức				
- Quan điểm của Đảng cộng sản Việt Nam về đạo đức công chức				
- Pháp luật nhà nước về đạo đức công chức				
- Đạo đức nghề nghiệp của cán bộ công chức				
- Đạo đức công chức trong mối quan hệ với công việc, với người dân.				
- Kỹ năng giải quyết tình huống công vụ.				
- Kỹ năng giao tiếp và văn hóa công sở				

Câu 5: Xin anh (chị) cho biết các mức độ biểu hiện hành vi không tốt liên quan đến cán bộ, công chức cấp Quận (Huyện) hiện nay? (Đánh dấu X vào ô chọn)

STT	CÁC BIỂU HIỆN	MỨC ĐỘ			
		Không có	Thỉnh thoảng	Phổ biến	Ý kiến khác
1	Trốn tránh trách nhiệm, nhiệm vụ được giao				
2	Sử dụng tài sản công trái pháp luật				
3	Có biểu hiện chạy chức, chạy quyền				
4	Lợi dụng chức vụ, quyền hạn để vụ lợi				
5	Phong cách làm việc quan liêu, hách dịch, cửa quyền, sách nhiễu, gây phiền hà dân				
6	Chia rẽ, mất đoàn kết, bè phái				
7	Lợi ích nhóm				
8	Làm việc đi trễ, về sớm				
9	Không chấp hành nội quy công sở				
10	Thường xuyên ăn nhậu				
11	Có tâm lý hưởng thụ, cá nhân chú nghĩa				

Câu 6: Theo anh (chị) công tác giáo dục đạo đức công vụ càng thực hiện ở nơi nào để có hiệu quả nhất? (Đánh dấu X vào ô chọn)

Tại cơ quan đơn vị công tác

Tuyên truyền, giáo dục ở ngoài xã hội

Tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức

Thông qua giáo dục gia đình

Thông qua hoạt động thực thi pháp luật

Qua dư luận xã hội

Câu 7: Theo anh (chị) những phẩm chất nào sau đây của người cán bộ, công chức có vai trò quan trọng? (Đánh dấu X vào ô chọn)

STT	CÁC BIỂU HIỆN	MỨC ĐỘ		
		Rất Quan trọng	Quan trọng	ít quan trọng
1	Khiêm tốn, hòa nhã, vui vẻ			
2	Lòng nhân ái, khoan dung, độ lượng			
3	Ý thức tổ chức kỷ luật, ý thức bảo vệ tài sản của công			
4	Lòng trung thực, tính quyết đoán			
5	Tinh thần đoàn kết, giúp đỡ đồng chí, đồng nghiệp			
6	Ý thức và hành vi tiết kiệm thời gian, tiền của			
7	Quan tâm tới các thành viên trong gia đình			
8	Quan tâm tới hàng xóm và những người xung quanh			

Câu 8: Theo anh (chị) nguyên nhân nào dẫn đến tình trạng xuống cấp về đạo đức công vụ của cán bộ công chức cấp Quận (Huyện) hiện nay? (Đánh dấu X vào ô chọn)

TT	CÁC BIỂU HIỆN	MỨC ĐỘ		
		Rất Quan trọng	Quan trọng	ít quan trọng
1	Sự xuống cấp về các chuẩn mực xã hội			
2	Những tiêu cực của nền kinh tế thị trường			
3	Pháp luật chưa hoàn thiện			
4	Thực thi pháp luật chưa nghiêm			
5	Đời sống khó khăn			
6	Lối sống hưởng thụ, ích kỷ, cá nhân			
7	Thiếu sự phối hợp đồng bộ trong hệ thống chính trị và giáo dục đạo đức.			

Câu 9: Anh (chị) đánh giá thế nào về sự quan tâm của cấp ủy, chính quyền, đoàn thể cấp Quận về công tác giáo dục đạo đức cho cán bộ, công chức? (Đánh dấu X vào ô chọn)

Rất quan tâm

Có quan tâm

Bình thường