**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**

**TRƯỜNG KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN**

**ĐẠI HỌC VINH**

🙡---🕮---🙣

****

 **TIỂU LUẬN KẾT THÚC HỌC PHẦN**

 **MÔN: VĂN HÓA CÔNG SỞ VÀ ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ**

***Đề tài: Lý luận về văn hóa công sở và vấn đề xây dựng văn hóa công sở ở Việt Nam hiện nay.***

|  |  |
| --- | --- |
| **Sinh viên thực hiện :** | **Đặng Trần Ngọc Thạch** |
| **MSSV :**  | **225731020110002** |
| **Lớp :**  | **63B – CTH & QLNN** |
| **Giáo viên hướng dẫn :**  | **TS. Trương Thị Phương Thảo** |

***Vinh, năm 2024***

**MỤC LỤC**

[**A. PHẦN MỞ ĐẦU** 2](#_Toc185346360)

[**1.** **Lý do chọn đề tài** 2](#_Toc185346361)

[**2.** **Mục đích nghiên cứu** 3](#_Toc185346362)

[**3.** **Nhiệm vụ nghiên cứu** 3](#_Toc185346363)

[**4.** **Đối tượng nghiên cứu** 3](#_Toc185346364)

[**5.** **Phạm vi nghiên cứu và phương pháp nghiên cứu** 3](#_Toc185346365)

[**6.** **Kết cấu đề tài** 4](#_Toc185346366)

[**B. NỘI DUNG** 5](#_Toc185346367)

[**I. Lý luận chung** 5](#_Toc185346368)

[**1..1. Khái quát chung về VHCS** 5](#_Toc185346369)

[**1.2. Vai trò của văn hóa công sở trong tổ chức và hoạt động của cơ quan nhà nước** 7](#_Toc185346370)

[**1.3. Những nhân tố ảnh hưởng đến văn hóa công sở Việt Nam hiện nay** 11](#_Toc185346371)

[**1.4. Phương hướng và định hướng văn hóa công sở Việt Nam hiện nay.** 17](#_Toc185346372)

[**II. Những vấn đề đặt ra xây dựng văn hóa công sở Việt Nam hiện nay** 19](#_Toc185346373)

[**2.1. Tình hình vấn đề xây dựng văn hóa công sở hiện nay** 19](#_Toc185346374)

[**2.2. Quan điểm và giải pháp xây dựng văn hóa công sở hiện nay** 21](#_Toc185346375)

[**III. Kết luận** 24](#_Toc185346376)

[**C. Tài liệu tham khảo** 26](#_Toc185346377)

# **A. PHẦN MỞ ĐẦU**

1. **Lý do chọn đề tài**

Văn hóa công sở có ý nghĩa quan trọng đến sự phát triển, trường tồn của một cơ quan, tổ chức , hỗ trợ đặc biệt cho hoạt động quản lý, điều hành tại cơ quan, tổ chức đó. Xây dựng và tổ chức thực hiện văn hóa công sở là một trong những nội dung quan trọng của các cơ quan, tổ chức.

Cần nâng cao nhận thức được tầm quan trọng của văn hóa công sở cần phải xây dựng công sở hướng tới các giá trị chuẩn mực, xây dựng công sở thân thiện, gần gũi với cộng đồng để tạo tâm lý thoải mái cho người dân cần giải quyết giấy tờ hay các vấn đề liên quan. Bên cạnh đó cần phải quản lý tác phong của cán bộ, nhân viên: chú ý đeo thẻ đầy đủ; mặc trang phục lịch sự; đảm bảo đủ giờ công; ngày công ý thức trách nhiệm trong công việc...

Tuy nhiên vấn đề văn hóa công sở Việt Nam hiện nay vẫn có một số vấn đề hạn chế như:

Khi đi làm quần áo xệch soạc không đúng với tác phong lịch sự, đi dép lê khi đi làm. Hoặc là khi giao tiếp ứng xử với người dân chưa thật sự nhã nhặn, lịch sự, vẫn còn thái độ hống hách, nói thiếu chủ ngữ, đôi khi còn nóng nảy, thiếu tôn trọng. Giải quyết giấy tờ của người dân còn chậm chạp, thiếu trách nhiệm đối với người dân.

Từ nội dung văn hóa công sở và những vấn đề trên của các cơ quan, tổ chức cần nhận thức được tầm quan trọng của văn hóa công sở đối với các cơ quan, tổ chức và cũng như cần khắc phục những hạn chế của văn hóa công sở và cho thấy được thực trạng của văn hóa công sở Việt Nam hiện nay. Và cũng cần đề xuất một số giải pháp để nâng cao văn hóa công sở Việt Nam hiện nay.

1. **Mục đích nghiên cứu**

Làm rõ thực trạng của văn hóa công sở và những vấn đề của văn hóa công sở Việt Nam hiện nay.

Cần biết những hạn chế của văn hóa công sở Việt Nam hiện nay.

Từ đó đề xuất một số phương hướng và giải pháp để giải quyết sự hạn chế của văn hóa công sở Việt Nam hiện nay.

1. **Nhiệm vụ nghiên cứu**

Nghiên cứu thực tiễn văn hóa công sở và vấn đề văn hóa công sở Việt Nam hiện nay.

Góp phần làm rõ nhận thức về văn hóa công sở Việt Nam hiện nay.

Đề xuất giải pháp giải quyết vấn đề văn hóa công sở Việt Nam.

1. **Đối tượng nghiên cứu**

  Văn hóa công sở và vấn đề xây dựng văn hóa công sở ở Việt Nam hiện nay.

1. **Phạm vi nghiên cứu và phương pháp nghiên cứu**

Tiểu luận tập trung nghiên cứu về văn hóa công sở và những vấn đề văn hóa công sở Việt Nam.

Tiểu luận nghiên cứu được thực hiện trên việc vận dụng phương pháp luận duy vật biện chứng và lịch sử, quan điểm của Đảng, Nhà nước về VHCS.

Tiểu luận được nghiên cứu trên *phương pháp thu thập, tổng hợp và phân tích tài liệu*: Các tài liệu sách, tạp chí, các báo cáo khoa học, kết quả các công trình nghiên cứu đã công bố và xuất bản có liên quan đến nội dung nghiên cứu liên quan đến VHCS.

Tiểu luận được nghiên cứu trên *phương pháp quan sát:* thông qua việc trực tiếp quan sát việc thực hiện văn hóa công sở của cán bộ, công chức trong cơ quan nhà nước đưa ra nhận xét, quan điểm cá nhân về thực hiện quy chế văn hóa công sở tại cơ quan hành chính.

1. **Kết cấu đề tài**

Khái niệm văn hóa, văn hóa công sở ở Việt Nam hiện nay.

Đặc điểm văn hóa công sở Việt Nam hiện nay.

Vai trò văn hóa công sở Việt Nam hiện nay.

Những nhân tố tố ảnh hưởng đến văn hóa công sở Việt Nam hiện nay.

Phương hướng xây dựng văn hóa công sở Việt Nam hiện nay.

Tình hình vấn đề xây dựng văn hóa công sở Việt Nam hiện nay.

Giải pháp xây dựng công sở văn hóa Việt Nam hiện nay.

# **B. NỘI DUNG**

## **I. Lý luận chung**

### **1..1. Khái quát chung về VHCS**

* **Khái niệm**

**- Văn hóa:**

 Theo nghĩa rộng: Văn hóa được hiểu là những hoạt động sáng tạo do con người tạo ra nhằm thỏa mãn những nhu cầu của đời sống con người.

 Theo nghĩa hẹp: Văn hóa là những sáng tạo mang ý nghĩa tích cực, tốt đẹp (góp phần nâng cao trình độ trí tuệ làm giàu có thêm tâm hồn và phong phú thêm lối sống, hướng con người tới những giá trị chân, thiện, mỹ).

**- Văn hóa công sở:**

Là tất cả những giá trị vật chất và tinh thần do cán bộ công chức trong công sở tạo nên.

Nhằm đáp ứng và duy trì hoạt động của công sở.

Nhằm mục đích hoàn thành các chức năng, mục tiêu và nhiệm vụ được giao (đặt ra) với hiệu quả cao.

**\* Đặc điểm VHCS**

* VHCS là hệ thống những giá trị niềm tin, sự mong đợi của các thành viên trong tổ chức, tác động qua lại với các cơ cấu chính thức và tạo nên những chuẩn mực hành động về truyền thống và cách thức làm việc của tổ chức mà mọi người trong đó đều tuân theo.
* VHCS là kết quả của phương thức thể hiện qua ứng xử, giao tiếp, trang phục,... giữa các nhân viên, người lao động, người lãnh đạo trong hoạt động của tổ chức, doanh nghiệp.
* VHCS đặt ra để con người đáp ứng theo những quy định, tiêu chí hay các nhu cầu của tổ chức về cách giao tiếp, tác phong quy định, giờ giấc, thói quen,... để môi trường công sở trở nên chuyên nghiệp, hiện đại, mọi người làm việc sẽ thoải mái và có sự tôn trọng, vui vẻ.

**Những thành tố (nội dung) của VHCS**

 Các yếu tố hình thành nên hệ thống giá trị văn hóa công sở như truyền thống, trình độ học vấn, trình độ văn minh, giá trị vật chất... Các giá trị này có thể được thể hiện thông qua hành động, cư xử như phải đi làm đúng giờ, phải biết giúp đỡ nhau trong công việc.

 **Giá trị truyền thống và hiện đại**

 Truyền thống là tiếp tục phát huy những hoạt động, nội dung mang tính tích cực gớp phần phát triển cho hoạt động công sở, còn yếu tố hiện đại là công sở biết thay đổi để thích nghi để phù hợp với môi trường và hoàn cảnh thực tế của từng giai đoạn.

**Trình độ học vấn và trình độ văn minh**

 Học vấn là bước đệm vững để con người tiến hành thành công nhanh nhất, việc nâng cao trình độ là cách giúp con người vươn đến nhanh hơn sự sáng tạo góp phần nuôi dưỡng trí thức toàn vẹn.

 Còn trình độ văn minh là sự đánh dấu tại mỗi thời kỳ phát triển còn lịch sử như từ nền văn minh nông nghiệp đến nền văn minh công nghiệp và nền văn minh trí tuệ.

 **Văn hóa công sở cấu thành giá trị của Chân – Thiện – Mỹ**

 Giá trị này biểu hiện ở khía cạnh là: giá trị của cái đúng, của chân lý cùng giá trị của nền tảng quy phạm đạo đức, quy phạm pháp luật và giá trị của tri thức khoa học, giá trị lương tâm, đạo đức cùng cái đẹp qua phong thái, cử chỉ, hành vi hoạt động công sở.

### **1.2. Vai trò của văn hóa công sở trong tổ chức và hoạt động của cơ quan nhà nước**

 *Một là,* văn hóa thể hiện giá trị truyền thống kết nối với giá trị hiện đại và hệ giá trị đặc trưng riêng của hoạt động công sở.

 Ở các quốc gia phát triển trên thế giới, các thành viên công sở đều ý thức rất rõ: họ đang làm việc vì ai, vì cái gì và tại sao họ lại đạt hiệu quả làm việc  cao như vậy. Phần lớn họ có ý thức văn hoá dân tộc rất cao, có nhận thức cao trong sự phát triển đất nước, ý thức về danh dự của nhà nước, về truyền thống của cơ quan công sở, nơi đang làm việc và cống hiến; hơn nữa lương tâm và danh dự, ý thức về sự tồn tại khiến họ ý thức được văn hoá là động lực phát triển của mọi hoạt động trong các công sở hiện nay.

 Yếu tố dân tộc, hiện đại và hệ giá trị này thấm nhuần trong mỗi thành viên công sở, được chắt lọc, kế thừa và phát triển, phát huy theo quá trình đi lên của công sở, được vật chất hoá trong các cấu trúc thiết chế hành chính và công nghệ hành chính. Đổi mới hoạt động công sở là một thành tựu văn hoá. Thành tựu này giúp cho việc hiện đại hoá nền hành chính nhà nước Việt Nam, giúp cho các cơ quan, công sở nhà nước Việt Nam vươn tới tầm cao mới của sự phát triển hiện đại.

*Hai là,* vai trò của văn hóa càng được phát huy nếu gắn với trình độ học vấn và trình độ văn minh trong hoạt động của các công sở.

Một nền văn minh mới xuất hiện đã thể hiện ở sự hình thành các tiêu chí, chuẩn mực trong hoạt động công sở, quan hệ ứng xử và môi trường chính trị mang đậm màu sắc văn hoá nhân văn, nhân ái và nhân bản, với các giá trị chân, thiện, mỹ. Việc các công sở khuyến khích, thậm chí bao cấp việc học tập cho các thành viên là nhằm thúc đẩy hiệu quả hoạt động của các công sở hiện nay. Một số các quốc gia trên thế giới qui định cán bộ, công chức khi đến công sở phải, mặc đồng phục được coi là trách nhiệm cao, dù không cần một lời tuyên thệ nào. Điều này làm cho mỗi cán bộ, công chức tự khép mình vào kỷ luật và khuôn phép, coi kỷ luật công sở là hòn đá tảng của tinh thần văn hoá dân tộc.

 *Ba là,* văn hóa thể hiện là nền tảng mang tính nhân bản của công sở.

 Cái “chân” là biểu hiện giá trị của “cái thật” trong hoạt động công sở, đó là: giá trị của cái đúng, của chân lý; giá trị của tri thức khoa học, sự hiểu biết, trí tuệ; giá trị của qui phạm pháp lý, qui phạm đạo đức, hướng về cội nguồn của mỗi cán bộ, công chức.

Để phát huy giá trị “cái chân” trong hoạt động công sở, cần tạo ra một môi trường thuận lợi, mà trong đó mọi thành viên đều có thể phát huy hết khả năng sáng tạo của mình để gánh vác nhiệm vụ do nhà nước và nhân dân giao phó, đồng thời phục vụ xã hội, công dân tốt hơn, trong đó có các nhân tố: quan hệ con người; sử dụng nguồn tài nguyên (vật chất, con người); vận dụng khoa học – công nghệ tiên tiến. Xác định đúng vị trí, vai trò của từng nhân tố có tác động tốt tới hiệu lực và hiệu quả hoạt động của các công sở trong tiến trình phát triển chung của đất nước.

 Thực tế phát triển của các cơ quan, công sở ở nước ta vừa qua chứng minh rằng không thể coi nhẹ nhân tố con người. Nói đến con người chính là nói đến văn hoá, vì toàn bộ những giá trị văn hoá làm nên những phẩm chất, năng lực tinh thần của con người. Những phẩm chất và năng lực thật đó của cán bộ, công chức được vật chất hóa tạo thành nguồn lực nuôi dưỡng sự tồn tại và phát triển của công sở. Mỗi công chức cần phát huy hết sở trường, sở đoản của mình trong công việc. Do vậy, việc bố trí mỗi vị trí công việc cần đúng chuyên môn, năng lực, ngang tầm, tâm thì mới tạo ra giá trị “cái  chân” trong hoạt động công sở.

 *Bốn là,* vai trò của văn hóa thể hiện là nền tảng mang tính nhân ái của công sở.

 Văn hóa là chiếc nôi nuôi dưỡng giá trị “cái thiện” trong hoạt động công sở với hệ thống giá trị của cái tốt, của lương tâm, đạo đức và tâm hồn cao đẹp của mỗi cán bộ, công chức trong thực thi công vụ. Thiếu nền tảng tinh thần tiến bộ, lành mạnh thì không có sự phát triển công sở bền vững. Vận dụng các yếu tố văn hoá trong việc thúc đẩy mọi hoạt động của công sở như có hệ thống khuyến khích thi đua khen thưởng, tạo ra bầu không khí làm việc thoải mái, sẽ kích thích mọi người hăng say làm việc.

 Sự vô cảm trong hoạt động công vụ đã đánh mất đi giá trị “cái thiện” trong mỗi con người. Sự vô cảm giữa con người với con người là thiếu đi lòng trắc ẩn, ít chịu lắng nghe, ít chịu thấu hiểu và thiếu sự chia sẻ trong công việc. Các căn bệnh tham nhũng, quan liêu, cửa quyền, hách dịch, đố kỵ, hẹp hòi, vị kỷ, níu chân, kéo áo nhau ngày càng trở nên trầm trọng trong một bộ phận không nhỏ cán bộ, công chức. Đặc biệt là các loại “võ” xuất hiện trong công sở như “ném đá giấu tay”, “chọc gậy bánh xe”… đều là biểu hiện của phi văn hóa, phản giá trị.

Vai trò của văn hoá còn thể hiện sự định hướng giải quyết đúng đắn trong từng thời kỳ mối quan hệ giữa hiện đại hoá công sở với việc thực hiện sự công bằng cho các thành viên trong công sở. Khi văn hoá phát huy tác dụng trong việc phát triển nguồn nhân lực công sở, tức là văn hoá đã tham gia vào quá trình hình thành quan hệ đồng thuận giữa hiện đại hoá công sở với đảm bảo sự công bằng cho các thành viên. Chỉ có như vậy mới phát huy được các biện pháp hành chính trong chống tham nhũng, hối lộ, quan liêu, đặc quyền, đặc lợi trong công sở.

 *Năm là,* vai trò của văn hóa là nền tảng mang tính nhân văn của công sở.

 Văn hóa đem lại sức sống mãnh liệt cho công sở, nhu cầu hướng tới “cái đẹp”, sự cảm nhận và thưởng thức cái đẹp giúp cho việc giải phóng con người, giải phóng sức lao động, thủ tiêu mọi sự kìm hãm. Văn hóa.

 Văn hóa công sở với vai trò cơ bản vừa là mục tiêu, vừa là động lực phát triển của công sở, vì vậy, việc bảo vệ và phát huy giá trị văn hoá trong công sở không những là nhiệm vụ của nhà nước mà còn là nhiệm vụ của mỗi cán bộ, công chức trong công việc của mình, ở các vị trí, cương vị khác nhau trong thực thi công vụ.

### **1.3. Những nhân tố ảnh hưởng đến văn hóa công sở Việt Nam hiện nay**

 Văn hóa công sở là hệ thống các giá trị mang tính chuẩn mực, được các thế hệ công chức trong cơ quan hành chính tạo dựng nên và tuân thủ một cách tự giác, góp phần thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị. Văn hóa công sở có vai trò rất quan trọng, quyết định chất lượng, hiệu quả hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước, góp phần xây dựng một nền hành chính chuyên nghiệp, văn minh, hiện đại.

 Văn hóa công sở trong các cơ quan hành chính được biểu hiện qua các nội dung như trang phục, lễ phục; tinh thần đoàn kết, hành vi, thái độ ứng xử của đội ngũ công chức; cách thức tổ chức, điều hành hoạt động của công sở; trang bị phương tiện làm việc và bài trí, hiện đại hóa công sở… Các nội dung trên luôn có tính ràng buộc và tác động qua lại với nhau, cho nên xây dựng văn hóa công sở phải mang tính đồng bộ chú trọng xây dựng nề nếp tổ chức, điều hành công sở khoa học, hợp lý; trụ sở làm việc văn minh, hiện đại, quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có năng lực, trình độ, tinh thần làm việc tốt, nắm vững và thực hiện nghiêm túc các chuẩn mực về trang phục, hành vi, thái độ với cấp trên, với đồng nghiệp và với nhân dân khi thực thi công vụ.

 Các nhân tố ảnh hưởng đến xây dựng văn hóa công sở trong các cơ quan hành chính nhà nước bao gồm:

**Giá trị văn hóa truyền thống của dân tộc**

Giá trị văn hóa truyền thống là những giá trị thuộc về tư tưởng, lối sống, chuẩn mực thái độ, hành vi được cộng đồng thừa nhận và duy trì, gìn giữ qua các thế hệ. Văn hóa công sở luôn gắn với các đối tượng là công chức - một nhóm đối tượng cụ thể trong xã hội, là cộng đồng người, là những xã hội thu nhỏ, chịu ảnh hưởng chi phối của khái niệm rộng hơn là văn hóa quốc gia, dân tộc. Các giá trị văn hóa truyền thống chính là nền tảng, cơ sở cho việc hình thành, lựa chọn các giá trị về tổ chức, hoạt động nơi công sở, tới đạo đức và chuẩn mực trong hành vi, lối sống của cán bộ, công chức…

Các giá trị văn hóa truyền thống tác động đến văn hóa công sở theo cả hai chiều tích cực và tiêu cực. Những giá trị truyền thống tốt như tinh thần yêu nước, lòng tự hào dân tộc; lòng thương yêu, quý trọng con người, tinh thần đoàn kết, ý thức cộng đồng; lòng dũng cảm, bất khuất, đức tính cần, kiệm, khiêm tốn, giản dị, trung thực… góp phần hình thành những giá trị, chuẩn mực chân chính ở công sở, tạo điều kiện thuận lợi cho việc xây dựng một đội ngũ cán bộ, công chức trung thành với Tổ quốc, tận tụy với nhân dân, trách nhiệm với công việc, chuyên nghiệp, có hành vi, thái độ ứng xử đúng mực… Những giá trị truyền thống lạc hậu, bảo thủ, không phù hợp với bối cảnh, tình hình hiện tại như tư tưởng tiểu nông, cục bộ, bình quân chủ nghĩa… sẽ tạo ra những lực cản cho sự phát triển, cho việc xây dựng một nền văn hóa công sở văn minh, hiện đại. Vì vậy, trong quá trình xây dựng văn hóa công sở hiện nay phải tiếp thu, kế thừa những giá trị truyền thống văn hóa tốt đẹp của dân tộc Việt Nam được hình thành qua nhiều thế hệ gắn với bối cảnh, yêu cầu của tình hình mới, với mục tiêu xây dựng con người mới, bổ sung những giá trị mới nhằm hình thành một nền văn hóa công sở tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc, vừa giữ gìn và phát triển được nền tảng tốt đẹp của mình, đồng thời đảm bảo tính văn minh, hiện đại.

**Điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia**

Điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia ảnh hưởng, tác động đến việc hình thành, xây dựng các giá trị văn hóa, trong đó có văn hóa công sở. Kinh tế phát triển hay đi xuống đều ảnh hưởng đến vấn đề xây dựng văn hóa công sở từ việc xây dựng, hoạch định chính sách, xác định các giá trị chuẩn mực cho đến các nguồn lực dành cho tổ chức công sở văn minh, hiện đại, trang bị phương tiện, điều kiện làm việc của cán bộ, công chức … Ở quốc gia có trình độ kinh tế - xã hội phát triển sẽ có điều kiện dành nhiều nguồn lực hơn cho việc xây dựng văn hóa công sở. Việc đầu tư các nguồn lực cũng đặt ra yêu cầu phải tăng cường công tác quản lý, thực hiện các biện pháp tổ chức, điều hành công sở linh hoạt, thúc đẩy sự hòa hợp giữa công chức với tư cách là người lao động với cơ quan, đơn vị; nâng cao hiệu suất, chất lượng hoạt động của các cơ quan hành chính góp phần đáp ứng tốt hơn những đòi hỏi ngày càng cao của xã hội và người dân.

Hiện nay, Việt Nam đang trong giai đoạn đẩy mạnh thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, phát triển nền kinh tế theo cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Kinh tế thị trường đã tác động, đặt ra những yêu cầu mới đối với việc xây dựng văn hóa nói chung và văn hóa công sở nói riêng. Phát triển kinh tế thị trường luôn đặt vấn đề hiệu quả lên hàng đầu, đòi hỏi các cơ quan hành chính phải không ngừng cải tiến lề lối làm việc, đội ngũ công chức phải có năng lực, trình độ, có trách nhiệm với công việc, tận tụy và phục vụ tốt nhu cầu của người dân với tư cách là những khách hàng của nền hành chính. Tuy nhiên, nền kinh tế thị trường cũng có những mặt trái, nếu không có biện pháp khắc phục hiệu quả sẽ là điều kiện, môi trường làm nảy sinh những biểu hiện tiêu cực, phi văn hóa trong đội ngũ công chức như sách nhiễu nhân dân, tham nhũng, kèn cựa, bè phái gây mất đoàn kết... gây ra nhiều khó khăn và thách thức cho việc xây dựng văn hóa công sở văn minh, hiện đại.

**Trình độ, năng lực nhận thức của đội ngũ cán bộ, công chức**

Trình độ, năng lực nhận thức của các CBCC được biểu hiện qua mức độ nắm vững kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, chức trách, quyền và nghĩa vụ của bản thân; hệ thống các quy tắc xử sự với cấp trên, đồng nghiệp và với nhân dân… Trình độ, năng lực nhận thức còn biểu hiện thông qua mức độ tự giác thực hiện các quy chế, quy định làm việc của cơ quan, các quy tắc, chuẩn mực ứng xử. Nếu cán bộ, công chức nhận thức rõ và có ý thức tuân thủ, bảo vệ và duy trì những quy định đó trong hoạt động thực thi công vụ thì văn hóa công sở sẽ không ngừng được nâng cao. Vì vậy, để góp phần xây dựng văn hóa công sở, một giải pháp rất quan trọng là tăng cường công tác giáo dục cho cán bộ, công chức về chức năng, nhiệm vụ, định hướng hoạt động của cơ quan, tổ chức; chức trách, quyền và nghĩa vụ của bản thân; hệ thống các quy tắc xử sự thể hiện qua thái độ, hành vi ứng xử… để cán bộ, công chức nắm vững và tự giác thực hiện.

Ngoài ra, văn hóa công sở của cơ quan, tổ chức phụ thuộc rất nhiều vào khả năng nhận thức, năng lực tổ chức, điều hành hoạt động công sở của cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý. Nếu người lãnh đạo nhận thức rõ sự cần thiết, tầm quan trọng của việc xây dựng văn hóa công sở, có sự quan tâm và nỗ lực cần thiết cho việc xây dựng và phát triển văn hóa công sở trong cơ quan, đơn vị mình, đồng thời có năng lực tổ chức, điều hành hoạt động công sở bảo đảm sự đoàn kết, dân chủ, rõ ràng, minh bạch và hiệu quả trong mọi hoạt động… thì văn hóa công sở sẽ không ngừng được tăng cường và đảm bảo thực hiện. Ngược lại, nếu người lãnh đạo quan liêu, cửa quyền, tổ chức điều hành mất dân chủ, không được cấp dưới ủng hộ, gây mất đoàn kết trong cơ quan thì không thể phát huy tác dụng của văn hóa công sở, làm ảnh hưởng tới kết quả thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị. Do đó, cần đề cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong việc xây dựng, nâng cao văn hóa công sở trong các cơ quan hành chính hiện nay.

**Vị thế, “thương hiệu” của các cơ quan hành chính**

Vị thế của các cơ quan hành chính có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong việc tạo dựng uy tín của cơ quan, tạo nên niềm tin, niềm tự hào của chính cán bộ, công chức đối với cơ quan, đơn vị mình. Vị thế của một cơ quan luôn  được quyết định bởi kết quả thực hiện vai trò, chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị. Nếu thực hiện tốt vai trò thì vị thế sẽ không ngừng được củng cố và phát triển. Nếu một cơ quan, đơn vị có uy tín, tạo dựng được vị thế, “thương hiệu” tốt, được nhân dân và xã hội thừa nhận thì bản thân mỗi CBCC trong cơ quan đó sẽ yêu nghề hơn, không ngừng phấn đấu, rèn luyện, tự giác tuân thủ nội quy, quy chế làm việc, có trách nhiệm hơn với công việc được giao và không ngừng nâng cao hiệu quả làm việc. Ngược lại, nếu hình ảnh và vị thế của cơ quan, đơn vị bị đánh giá thấp, làm mất niềm tin, không đáp ứng yêu cầu của các thành viên trong công sở cũng như người dân, tổ chức thì các giá trị của văn hóa công sở sẽ không được coi trọng. Vì vậy, cần đặc biệt quan tâm tới việc tạo dựng hình ảnh và vị thế của các cơ quan hành chính nhà nước, cụ thể là phải gắn cơ quan hành chính với phương châm vì dân phục vụ, tận tụy hết mình vì nhân dân, đồng thời phải biến khẩu hiệu đó thành những chương trình hành động cụ thể, những cam kết cụ thể, rõ ràng, minh bạch, từ đó mới có thể thuyết phục và tạo dựng được niềm tin của nhân dân vào các cơ quan hành chính nhà nước.

**Mức độ hiện đại hóa công sở**

Văn hóa công sở luôn có mối liên hệ chặt chẽ với hiện đại hóa công sở. Văn hóa công sở chỉ có thể được xây dựng và duy trì trên cơ sở có sự đảm bảo ở mức độ nhất định về cơ sở vật chất cũng như trang bị phương tiện, điều kiện làm việc cho cán bộ, công chức. Trụ sở của cơ quan hành chính nếu được xây dựng khang trang, hiện đại, tại những địa điểm thuận lợi cho các hoạt động giao dịch sẽ tạo được sự hài lòng cho người dân, tổ chức, góp phần tạo dựng hình ảnh và vị thế của cơ quan hành chính văn minh, hiện đại. Đồng thời, các thiết bị làm việc, thiết bị văn phòng được trang bị đồng bộ, phù hợp sẽ giúp cho cán bộ, công chức làm việc nhanh, hiệu quả, nâng cao chất lượng phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước. Song song với việc hiện đại hóa công sở cần tăng cường đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ, sử dụng thành thạo trang thiết bị hiện đại, có phong cách làm việc mới, văn minh và chuyên nghiệp. Tuy nhiên, bên cạnh việc tăng cường hiện đại hóa công sở, trang bị phương tiện làm việc đầy đủ cho cán bộ, công chức, cần kiên quyết chống lại các biểu hiện lãng phí, sử dụng không đúng mục đích các tài sản công, một biểu hiện phi văn hóa trong tổ chức, hoạt động của công sở. (Tạp chí Tổ chức Nhà nước, 15/12/2024)

### **1.4. Phương hướng và định hướng văn hóa công sở Việt Nam hiện nay. *(Xây dựng văn hóa công sở theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng)***

Đại hội XIII của Đảng đề cập một cách sâu sắc, toàn diện mục tiêu, nội dung, biện pháp xây dựng văn hóa, con người Việt Nam nói chung, văn hóa công sở nói riêng; trong đó nhấn mạnh yêu cầu phải chú trọng xây dựng môi trường văn hóa công sở lành mạnh, dân chủ, đoàn kết, nhân văn. Xây dựng văn hóa công sở cho cán bộ, công chức là một nội dung quan trọng để nâng cao năng lực, trình độ, phẩm chức đạo đức, lối sống, đáp ứng yêu cầu thực thi nhiệm vụ trong tình hình mới.

Văn kiện Đại hội XIII của Đảng đã đề cập đến những nội dung rất căn bản, toàn diện, sâu sắc về xây dựng và phát huy giá trị văn hóa, sức mạnh con người Việt Nam: “xác định và triển khai xây dựng hệ giá trị quốc gia, hệ giá trị văn hóa và chuẩn mực con người gắn với giữ gìn, phát triển hệ giá trị gia đình Việt Nam trong thời kỳ mới”. Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng nhấn mạnh: “Kiên trì rèn luyện đức tính liêm khiết của người cán bộ, công chức, xây dựng và tuân thủ nghiêm túc quy tắc ứng xử, chuẩn mực đạo đức công vụ”. Theo đó, xây dựng văn hóa công sở cho cán bộ, công chức, viên chức, nhất là lãnh đạo chủ chốt các cấp có vai trò đặc biệt quan trọng để góp phần đẩy lùi tham nhũng, tiêu cực; xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước, vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh.

**Phương hướng xây dựng văn hóa công sở của đội ngũ cán bộ, công chức theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng**

Xây dựng văn hóa công sở của cán bộ, công chức có thái độ, trách nhiệm trọng dân, gần dân, tin dân và lắng nghe dân để điều chỉnh hành vi ứng xử phù hợp, hiệu quả, góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức đảng và hiệu lực, hiệu quả hoạt động của chính quyền các cấp.

Xây dựng văn hóa công sở của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ở nước ta hiện nay là hoạt động mang tính tích cực, chủ động của các cơ quan, ban, ngành và bản thân đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức để nâng cao tinh thần, trách nhiệm trong công việc, trong cuộc sống, xây dựng hình mẫu người cán bộ, công chức.

Xây dựng một văn hóa công sở đi làm đúng giờ, chấp hành nghiêm các nội quy của cơ quan, đơn vị, đề cao tinh thần, trách nhiệm trong công việc; tôn trọng, lắng nghe ý kiến góp ý của mọi người, đặc biệt của nhân dân; gương mẫu trong lời nói và hành động; có tình yêu thương với mọi người, giúp đỡ lẫn nhau trong công việc.

Chú trọng giáo dục, bồi dưỡng toàn diện với các nội dung khác, tuyệt nhiên không nên chú trọng vào xây dựng văn hóa công sở mà quên đi việc giáo dục, bồi dưỡng văn hóa khác như văn hóa chính trị, văn hóa pháp luật, văn hóa doanh nghiệp...

## **II. Những vấn đề đặt ra xây dựng văn hóa công sở Việt Nam hiện nay**

### **2.1. Tình hình vấn đề xây dựng văn hóa công sở hiện nay**

Xây dựng văn hóa công sở là một nhiệm vụ quan trọng nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ quan, đơn vị và đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước. Thời gian qua, dưới sự lãnh đạo của Đảng và Nhà nước, việc xây dựng văn hóa công sở đã đạt được nhiều kết quả tích cực. Phần lớn cán bộ, công chức, có bản lĩnh chính trị vững vàng, chấp hành nghiêm chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; niềm nở, trách nhiệm trong tiếp xúc, giải quyết công việc với nhân dân; tích cực tu dưỡng, rèn luyện năng lực, phẩm chất đạo đức, lối sống, đáp ứng những vấn đề xây dựng công sở Việt Nam hiện nay.

*Nhận thức về tầm quan trọng của văn hóa công sở đã được cải thiện:* Các cơ quan, tổ chức ngày càng chú trọng hơn đến việc xây dựng văn hóa công sở, coi đây là yếu tố quan trọng trong việc nâng cao chất lượng công vụ và hiệu quả công việc.

*Tăng cường bồi dưỡng, đào tạo:* Các chương trình bồi dưỡng kỹ năng giao tiếp, quản lý, làm việc nhóm và xử lý tình huống được tổ chức thường xuyên, giúp nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng mềm cho cán bộ, công chức.

*Khuyến khích sáng tạo và đổi mới:* Tạo điều kiện cho nhân viên đề xuất ý tưởng mới và thử nghiệm các phương pháp làm việc khác nhau.

Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại một số *hạn chế* cần khắc phục:

*Nhận thức chưa đồng đều:* Ở một số nơi, nhận thức về văn hóa công sở chưa đầy đủ, dẫn đến việc thực hiện chưa hiệu quả. Một số cán bộ, công chức vẫn còn biểu hiện lệch chuẩn trong tác phong và thái độ làm việc

*Môi trường làm việc:* Một số cơ quan vẫn tồn tại môi trường làm việc thiếu các chuẩn mực văn hóa, nội bộ căng thẳng, đố kỵ và thiếu hợp tác. Điều này ảnh hưởng đến hiệu quả công việc và tinh thần làm việc của nhân viên.

*Chú trọng lợi ích cá nhân*: Một số nhân viên chỉ chú trọng đến tiền lương thay vì giá trị công việc và cống hiến, dẫn đến tình trạng làm việc thiếu trách nhiệm và không hiệu quả.

Việc xây dựng văn hóa công sở góp phần nâng cao hiệu quả công việc mà còn tạo dụng nên một hình ảnh tích cực của các tổ chức, cơ quan trong mắt của người dân cũng như tạo được lòng tin của nhân dân, đóng góp vào sự phát triển chung của đất nước.

### **2.2. Quan điểm và giải pháp xây dựng văn hóa công sở hiện nay**

* Quan điểm xây dựng văn hóa công sở hiện nay

Văn hóa công sở là nền tảng quan trọng cho sự phát triển của cơ quan, tổ chức: Văn hóa công sở không chỉ giúp định hình phong cách làm việc chuyên nghiệp mà còn góp phần nâng cao chất lượng công việc, uy tín và hình ảnh của cơ quan, tổ chức trong mắt cộng đồng.

*Văn hóa công sở gắn liền với đạo đức công vụ và trách nhiệm xã hội:* Việc xây dựng văn hóa công sở cần dựa trên các giá trị cốt lõi như tính minh bạch, trách nhiệm, trung thực, và sự tận tụy phục vụ nhân dân.

*Tập trung vào con người:* Văn hóa công sở phải được xây dựng từ sự thay đổi tư duy, nhận thức và hành động của từng cán bộ, công chức, viên chức, trong đó lãnh đạo đóng vai trò đầu tàu.

*Đồng bộ và toàn diện:* Văn hóa công sở cần được triển khai đồng bộ, từ xây dựng không gian làm việc, ban hành quy định chuẩn mực đến giám sát thực hiện và tổ chức đào tạo.

*Gắn liền với công nghệ và đổi mới:* Trong bối cảnh chuyển đổi số, văn hóa công sở cần tích hợp các giá trị mới như sự linh hoạt, sáng tạo và khả năng thích ứng với sự thay đổi của thời đại.

Xây dựng văn hóa công sở là nhiệm quan trọng hiện nay, góp phần tạo dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, hiệu quả và phù hợp với xu thế phát triển của xã hội. Quan điểm xây dựng văn hóa công sở cần đặt con người là trung tâm, lấy đạo đức công vụ, trách nhiệm xã hội và tính chuyên nghiệp làm nền tảng cốt lõi, đồng thời triển khai đồng bộ từ nhận thức, chính sách đến hành động thực tiễn. Trong đó, vai trò gương mẫu của đội ngũ lãnh đạo, sự tham gia tích cực của cán bộ, công chức, viên chức cùng với việc cải thiện môi trường làm việc lành mạnh, hiện đại và ứng dụng công nghệ số sẽ là chìa khóa thành công. Một nền văn hóa công sở văn minh, thân thiện và trách nhiệm không chỉ tạo động lực cống hiến cho đội ngũ cán bộ, công chức mà còn góp phần nâng cao niềm tin, sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong thời kỳ đổi mới và hội nhập quốc tế.

* Một số giải pháp xây dựng văn hóa công sở hiện nay:

*Một là,*tuyên truyền nâng cao nhận thức, thực hiện tốt các quy định, về văn hóa công sở cho cán bộ, công chức để mỗi cán bộ, hiểu được vai trò, trách nhiệm của mình và từ đó thực hiện nghiêm túc các quy định tại các cơ quan, tổ chức thực hiện nghiêm các quy định về đạo đức của cán bộ, công chức cơ quan, tổ chức theo tiêu chuẩn đạo đức Hồ Chí Minh, nâng cao tinh thần trách nhiệm trước công việc và ý thức chấp hành những nội quy, quy chế, quy định mà các cơ quan, tổ chức ban hành.

*Hai là,* sớm nghiên cứu ban hành văn bản về Quy chế văn hóa công sở tại cơ quan, đơn vị theo hướng quy định rõ ràng hơn, sát với đặc thù nghề nghiệp, có những chế tài xử lý vi phạm bằng biện pháp kinh tế; quy định về thưởng, phạt đúng mức đối với cán bộ, công chức. Theo dõi và kiểm tra việc thực hiện Quy chế văn hóa công sở; có văn bản cam kết thực hiện, đánh giá về tình hình thực hiện Quy chế.

*Ba là*, phải có sự thống nhất về nhận thức chung, coi việc thực hiện văn hóa công sở chính là một phần của nhiệm vụ cải cách hành chính và mỗi cán bộ, công chức cũng cần nhận thức được thực hiện tốt văn hóa công sở và làm tốt nhiệm vụ, công việc của mình là phục vụ Nhân dân.

*Bốn là,* văn hóa công sở bị ảnh hưởng rất nhiều từ người đứng đầu tổ chức, do đó, thủ trưởng các đơn vị, cơ quan hành chính cần phải gương mẫu thực hiện Quy chế văn hóa công sở và tăng cường công tác kiểm tra, giám sát cán bộ, công chức tại đơn vị mình.

*Năm là,* ngoài việc tuyển chọn, phân công công việc phù hợp với năng lực trình độ của đội ngũ cán bộ, công chức cần phải tạo ra môi trường làm việc thân thiện, kịp thời biểu dương, khen thưởng những cá nhân xuất sắc, quan tâm đến đời sống, tâm tư, nguyện vọng của cán bộ, công chức.

##  **III. Kết luận**

Việc thực hiện cải cách xây dựng văn hóa công sở Việt Nam hiện nay là nhiệm vụ quan trọng và cấp bách đối với các cơ quan, tổ chức trong giai đoạn đổi mới của Việt Nam hiện nay. Bởi vì văn hóa công sở phản ánh tính chuyên nghiệp, trách nhiệm và hiệu quả hoạt động của các cơ quan, tổ chức góp phần làm đẹp bộ mặt văn hóa công sở, tạo nên sự văn minh, hiện đại cũng như phù hợp với sự phát triển của xã hội. Văn hóa công sở hiện nay đang xây dựng một văn hóa công sở theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XII của Đảng trong tình hình mới. Trong Đại hội XII của Đảng chú trọng vào việc xây dụng và phát huy những giá trị của con người Việt Nam: “xác định và triển khai xây dựng hệ giá trị quốc gia, hệ giá trị văn hóa và chuẩn mực con người gắn với giữ gìn, phát triển hệ giá trị gia đình Việt Nam trong thời kỳ mới”. Vậy mới thấy Đảng ta luôn chú trọng vào việc phát triển văn hóa công sở cũng như phát huy nhưng giá trị tốt đẹp của văn hóa công sở vốn có đồng thời cũng loại bỏ những giá trị lỗi thời, lạc hậu, đẩy lùi những tiêu cực, tham nhũng gây hại cho nhân dân góp phần củng cố, giữ vững niềm tin của nhân dân.

Tuy văn hóa công sở được Đảng và nhà nước quan tâm sát xao, luôn chấn chỉnh cũng như ban hành những Quy chế, quy định cho cán bộ, công chức để xây dựng cho các cán bộ, công chức có một tinh thần, thái độ có trách nhiệm với nhân dân, coi trọng nhân dân hơn. Cũng góp phân nâng cao năng lực của cán bộ, công chức trong các cơ quan, tổ chức. Tuy văn hóa công sở hiện nay có những điểm tích cực nhưng song cũng còn một số hạn chế như: hành vi ứng xử đối với người dân khi đến giải quyết giấy tờ hay công việc, tác phong làm việc chưa nghiêm túc, đi trễ về sớm hơn giờ làm, chậm giải quyết giấy tờ, nhũng nhiễu tiêu cực với nhân dân...Văn hóa công sở hiện nay vần cong một số hạn chế nhưng không thể một sớm một chiều là có thể khắc phục hoàn toàn mà cần phải có thời gian chấn chỉnh và từ từ loại bỏ những tiêu cực đó ra khỏi văn hóa công sở. Và cũng cần đề ra một số giải pháp để giải quyết những vấn đề hạn chế tiêu cực trên của văn hóa công sở hiện nay.

Nhưng muốn thực hiện có hiệu quả với các Quy chế văn hóa công sở cần có những biện pháp cụ thể để thực hiện và một ý thức nghiêm chỉnh thực hiện của người công chức, cán bộ đối với các Quy chế, tuy văn hóa công sở luôn nhận được sự quan tâm của Đảng và Nhà nước tuy nhiên nhưng muốn thực hiện tốt vẫn chủ yếu dựa vào ý thức của mỗi người cán bộ, công chức. Mỗi người cán bộ, công chức cần phải tự nhận thức được việc quan trọng trong việc thực hiện nghiêm chỉnh các Quy chế của các cơ quan, tổ chức đưa ra, họ phải tự rèn luyện hằng ngày để hoàn thiện mình thông qua các hành vi ứng xử, đối xử với mọi người, đồng nghiệp, người dân đến làm việc và giải quyết công việc. Vì vậy muốn một cơ quan, tổ chức văn hóa công sở phát triển và thành công đầu tiên phải giải quyết những vấn đề hạn chế của văn hóa công sở cũng như con người công sở hiện nay. Góp phần vào sự phát triển, tạo nên tính chuyên nghiệp, hiện đại phù hợp với yêu cầu đổi mới đất nước cũng như xu thế hội nhập và phát triển của nhân loại.

# **C. Tài liệu tham khảo**

1.Tạp chí của Ban Tuyên giáo TW – 17/7/2024*: Xây dựng văn hóa công sở theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng.*

2. Tạp chí Quản lý Nhà nước – 10/9/2020: *Xây dựng văn hóa công sở trong các cơ quan hành chính nhà nước.*

3. Tạo chí Cộng sản – 30/9/2023: [*Giải pháp xây dựng văn hóa công sở, văn hóa doanh nghiệp đáp ứng sự phát triển của tỉnh Quảng Ninh*](https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/hoi-thao-quang-ninh/-/2018/876202/giai-phap-xay-dung-van-hoa-cong-so%2C-van-hoa-doanh-nghiep--dap-ung-su-phat-trien-cua-tinh-quang-ninh.aspx)*.*

4. Trang thông tin điện tử Đảng bộ khối cơ quan và daonh nghiệp tỉnh Thanh Hóa – 2021: *Một số giải pháp thực hiện tốt văn hóa công sở tại Cơ quan Đảng ủy khối.*

5. Tạp chí Cộng sản – 7/7/2020: [*Vai trò của văn hóa công sở với sự phát triển nền hành chính công vụ ở nước ta hiện nay*](https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/nghien-cu/-/2018/816930/vai-tro-cua-van-hoa-cong-so-voi-su-phat-trien-nen-hanh-chinh-cong-vu-o-nuoc-ta-hien-nay.aspx)*.*