

PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA VĂN HOÁ CÔNG SỞ TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC HẢI PHÒNG

Vũ Thị Hạnh
Phòng Tổ chức Cán bộ, Trường Đại học Hải Phòng
Email: hanhvt@dhhp.edu.vn

Ngày nhận bài: 19/6/2024

Ngày PB đánh giá: 10/7/2024

Ngày duyệt đăng: 15/7/2024

TÓM TẮT: Văn hóa là toàn bộ các giá trị vật chất và tinh thần, có sức mạnh to lớn đối với sự phát triển ổn định và bền vững của đất nước. Văn hóa nói chung được thể hiện ở từng lĩnh vực, điều kiện, môi trường công tác lại mang những nét đặc thù. Đối với cơ quan nhà nước, văn hóa được đề cập cụ thể là văn hóa công sở. Chú trọng xây dựng và phát huy vai trò của văn hóa công sở chính là hướng đến mục tiêu chất lượng của cơ quan, tổ chức. Đối với Trường Đại học Hải Phòng, việc phát huy vai trò của văn hóa công sở là rất cần thiết trong điều kiện phát triển và đổi mới hiện nay, Nhà trường cần tiếp tục kiến tạo các giá trị hiện đại thêm vào các giá trị truyền thống đã được các thế hệ lãnh đạo, giảng viên, sinh viên... dựng xây. Do đó, việc phát huy vai trò của văn hóa công sở tiếp tục khẳng định uy tín của Nhà trường với cộng đồng xã hội, loại bỏ cách nhìn phiến diện về quá trình xây dựng và phát triển của Nhà trường.

Từ khóa: Văn hóa công sở, phát huy vai trò của văn hóa công sở, Đại học Hải Phòng.

PROMOTING THE ROLE OF OFFICE CULTURE AT THE HAI PHONG UNIVERSITY

ABSTRACT: Culture is all material and spiritual values having greatly soft power for the stable and sustainable development of the country. Culture in general is expressed in each field, condition and working environment with its specific characteristics. For state agencies, culture is specifically mentioned as office culture. Focusing on building and promoting the role of office culture means the quality goals of agencies and organizations. For Hai Phong University, promoting the role of office culture is essential because in its development and innovation, the university needs to add modern values to the traditional ones built by generations of leaders, teachers, students and other members here. Therefore, promoting the university's office culture continues to affirm its reputation in the social community, eliminating the one-sided view on its construction and development process.

Key word: Office culture, promoting the role of office culture, Haiphong University

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trường Đại học Hải Phòng là cơ sở giáo dục công lập tại địa phương, thực hiện sứ mạng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, góp phần quan trọng vào sự nghiệp xây dựng, phát triển của Thành phố Hải Phòng, vùng Duyên hải Bắc Bộ và cả nước. Trong những năm qua, Trường Đại học Hải Phòng từng bước xây dựng, phát triển văn hoá công sở góp phần vào truyền thống phát triển của Trường và thực hiện kỷ cương công vụ. Với những yêu cầu mới đặt ra đối với Nhà trường về nâng cao trách nhiệm và giải trình trước cơ quan quản lý nhà nước, cộng đồng, xã hội và người học về chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng..., văn hoá công sở được phát huy vai trò như thế nào? Đó là nội dung bài viết muốn tập trung làm rõ, trên cơ sở đó đề xuất một số biện pháp phát huy vai trò của văn hoá công sở tại Trường Đại học Hải Phòng.

2. MỘT SỐ KHÁI NIỆM

2.1. Văn hoá

Theo thống kê, có nhiều định nghĩa về văn hoá đã được các nhà nghiên cứu giới thiệu. Văn hoá được hiểu ở phạm vi rộng là tổng thể các giá trị vật chất và tinh thần do con người sáng tạo, tích lũy, bảo tồn, duy trì và phát triển theo dòng lịch sử phát triển của nhân loại [4]. Theo cách hiểu này văn hoá được hình thành trong quá trình con người tương tác với môi trường tự nhiên, xã hội; phản ánh trình độ phát triển của con người; được lưu giữ, bảo tồn và phát triển qua các hoạt động lao động, sản xuất, sinh hoạt cộng đồng, các hoạt động sáng tạo... Qua những hoạt động phong phú, đa dạng trong môi

trường tự nhiên và xã hội, con người tích lũy, giữ gìn và phát triển các giá trị, đồng thời thỏa mãn nhu cầu tinh thần. Văn hoá làm nên đặc trưng của mỗi quốc gia, dân tộc. Tổng Giám đốc UNESCO, Federico Mayor khẳng định: “*Văn hoá là tổng thể sống động các hoạt động sáng tạo của cá nhân và cộng đồng trong quá khứ và hiện tại. Qua các thế kỷ, hoạt động sáng tạo ấy đã hình thành nên các giá trị, các truyền thống và các thị hiếu - những yếu tố xác định đặc tính riêng của mỗi dân tộc*” [1]. Như vậy, văn hoá có mặt ở tất cả các hoạt động, văn hoá được tích lũy trao truyền từ thế hệ này sang thế hệ khác nhằm thỏa mãn nhu cầu tinh thần trong đời sống của con người, là nguồn động lực thúc đẩy sự sáng tạo và hiệu quả lao động của con người.

Với những luận giải nói trên, chúng tôi cho rằng văn hoá là sản phẩm của loài người, bao gồm các giá trị vật chất và tinh thần, được tạo ra và phát triển trong mối quan hệ tương hỗ giữa con người với tự nhiên và xã hội; phản ánh trình độ phát triển của con người và xã hội. Qua các hoạt động lưu giữ, phát triển các giá trị văn hóa, con người thỏa mãn nhu cầu tinh thần, đó cũng là nguồn động lực để con người lao động, sản xuất một cách sáng tạo.

Trong quá trình xây dựng và phát triển đất nước đã khẳng định vị trí và vai trò to lớn của văn hóa. Những giá trị văn hóa của dân tộc được đúc kết hàng ngàn năm đã trở thành sức mạnh, tạo động lực cho sự phát triển. Khẳng định vai trò của văn hoá trong công cuộc kháng chiến của dân tộc, trong thư gửi Hội nghị văn hoá toàn quốc lần thứ hai (17-5-1948), Chủ tịch Hồ Chí Minh đã viết: “...*Trong sự nghiệp vĩ đại kháng chiến kiến quốc của dân tộc*

ta, văn hoá gánh một phần rất quan trọng...”. Hiện nay, trên con đường đi lên xã hội chủ nghĩa, vai trò của văn hoá càng được khẳng định. Trong cuốn: “*Một số vấn đề về lý luận và thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam*”, Tổng bí thư Nguyễn Phú Trọng đã khẳng định: “*Chúng ta coi văn hoá là nền tảng tinh thần của xã hội, sức mạnh nội sinh, động lực phát triển của đất nước và bảo vệ Tổ quốc; xác định phát triển văn hoá đồng bộ, hài hoà với tăng trưởng kinh tế, tiến bộ xã hội là một định hướng căn bản của quá trình xây dựng chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam...*” [5].

2.2. Văn hoá công sở

Có nhiều quan niệm khác nhau về văn hóa công sở. Khi đề cập đến văn hóa công sở các nhà nghiên cứu thường nói đến trình độ, phương pháp quản lý, phong cách giao tiếp, ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức; cảnh quan và môi trường làm việc trong cơ quan, tổ chức của nhà nước. Văn hóa công sở bao gồm các giá trị cốt lõi được xây dựng, vun đắp và phát triển từ trong quá khứ đến hiện tại, được cụ thể thành các chuẩn mực trong quy định của cơ quan, tổ chức. Các giá trị của văn hóa công sở luôn quyết định thái độ, hành vi của mỗi thành viên trong cơ quan, tổ chức.

Như vậy, văn hoá công sở là phong cách ứng xử, lễ lối làm việc theo chuẩn mực được quy định đối với đội ngũ công chức, viên chức trong cơ quan nhà nước khi thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn một cách tự giác, phát huy các giá trị chuẩn mực truyền thống kết hợp với các giá trị hiện đại nhằm đạt được các mục tiêu chung của cơ quan, đơn vị.

Mục đích của văn hoá công sở là xây dựng cách ứng xử cho cán bộ, công chức, viên chức trong khi thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn; có phương pháp làm việc chuyên nghiệp, có phẩm chất đạo đức tốt, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao. Thủ tướng Chính phủ có quyết định số 1847/QĐ-Ttg ngày 27/12/2018 về việc duyệt Đề án văn hoá công vụ, trong đó quy định cụ thể về nội dung văn hoá công vụ đối với cán bộ, công chức, viên chức: tinh thần, thái độ làm việc; chuẩn mực ứng xử giao tiếp; chuẩn mực về đạo đức lối sống và trang phục. Quyết định này của Thủ tướng Chính phủ cũng đã nêu ra các giải pháp để thực hiện văn hoá công vụ và xác định mục tiêu: góp phần hình thành phong cách, lễ lối làm việc chuẩn mực của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; đảm bảo tính chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch, hiệu quả trong hoạt động thực thi nhiệm vụ, công vụ, đáp ứng yêu cầu phục vụ Nhân dân, xã hội [3].

Xây dựng văn hoá công sở là xây dựng lễ lối làm việc khoa học, dân chủ và kỷ cương. Để có được văn hoá công sở, người đứng đầu cơ quan và tập thể lãnh đạo phải tôn trọng kỷ luật của cơ quan, phải là người đại diện cho cơ quan, giữ gìn danh dự, uy tín của cơ quan mình. Trong ứng xử với cấp trên, người đồng cấp và cấp dưới luôn giữ vững tinh thần đoàn kết, hợp tác trên cơ sở những nguyên tắc chung đã được quy định; không có những biểu hiện của bệnh quan liêu, cơ hội, hách dịch, đề cao lợi ích cá nhân...

Văn hoá công sở được thể hiện ở trình độ nhận thức, đạo đức nghề nghiệp, phong cách giao tiếp ứng xử của công chức, viên chức, bầu không khí tâm lý, phương pháp tổ

chức quản lý, môi trường cảnh quan và phương tiện làm việc. Một cơ quan, tổ chức có văn hoá công sở hay không cần dựa vào các biểu hiện để xây dựng văn hoá công sở và điều hành, cụ thể:

- Bầu không khí cởi mở, các thành viên trong cơ quan đoàn kết, tin tưởng lẫn nhau, hỗ trợ nhau trong công việc chung, có tinh thần tự giác, tính tự quản, tinh thần trách nhiệm cao với công việc, có cơ hội phát triển bản thân để phục vụ cho cơ quan, tổ chức của mình;

- Có các chuẩn mực về đạo đức nghề nghiệp, phẩm chất nhân cách; lễ lối làm việc; giao tiếp ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức;

- Các quy định, quy chế nội bộ được áp dụng để điều hành, kiểm tra, giám sát đảm bảo công khai, minh bạch;

- Những vấn đề nảy sinh trong tiến trình thực hiện nhiệm vụ được giải quyết ổn thoả dựa trên nguyên tắc chung, đúng quy định, đảm bảo quyền lợi chính đáng của cán bộ, công chức, viên chức;

- Trang phục của cán bộ, công chức, viên chức đúng quy định.

3. VAI TRÒ CỦA VĂN HOÁ CÔNG SỞ

Đối với nền hành chính nhà nước, vai trò của văn hoá công sở được khẳng định quyết định chất lượng, hiệu quả hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước. Nhiều nghiên cứu đã khẳng định về văn hoá công sở đối với cơ quan, tổ chức: Kiến tạo không gian làm việc khoa học, nhân văn; góp phần nâng cao đạo đức công vụ; gia tăng hiệu quả công việc, thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội; tạo điều kiện cho các bên tham gia vào quan hệ hành

chính công sở thực hiện quyền lợi và nghĩa vụ của mình; là điều kiện phát triển tinh thần và nhân cách con người; đem lại giá trị toàn diện cho con người; vừa là mục tiêu, vừa là động lực phát triển con người[2]. Văn hóa công sở muốn phát huy được vai trò cần có sự nhận thức đầy đủ, đúng đắn từ cấp quản lý đến đội ngũ nhân viên. Đặc biệt, qua các giai đoạn phát triển của cơ quan, tổ chức văn hóa công sở luôn được đề cao, thực hiện ở mọi nơi, mọi lúc, trong giao tiếp, thực hiện nhiệm vụ.

Như vậy, văn hoá công sở có vai trò không nhỏ xây dựng nề nếp, kỷ cương và hiệu quả công vụ. Là cơ sở giáo dục đại học công lập, việc giữ gìn và phát huy vai trò của văn hóa công sở rất quan trọng và cần thiết đối với Trường Đại học Hải Phòng. Những giá trị truyền thống của Nhà trường xây dựng hơn 60 năm như đào tạo nên các thế hệ nhà giáo tâm huyết cho Thành phố Hải Phòng, cùng với quân và dân thành phố góp phần xây dựng thành phố Cảng ngày càng giàu đẹp văn minh... Trong điều kiện hiện nay, trước những yêu cầu của công cuộc đổi mới, ngành nghề đào tạo của Nhà trường đa dạng và phong phú hơn, thầy và trò Nhà trường vừa phát huy những giá trị truyền thống, tiếp tục kiến tạo các giá trị văn hóa hiện đại, ngày càng phát huy vai trò của văn hóa Nhà trường trong công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng. Để làm được điều đó, Nhà trường cần có những biện pháp cụ thể. Trên cơ sở phân tích thực trạng, chúng tôi đề xuất một số biện pháp phát huy vai trò của văn hóa công sở tại Trường Đại học Hải Phòng.

4. THỰC TRẠNG PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA VĂN HOÁ CÔNG SỞ TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC HẢI PHÒNG

4.1. Khái quát về Trường Đại học Hải Phòng và mẫu khảo sát

Trường Đại học Hải Phòng là cơ sở giáo dục đào tạo đa ngành, phát triển theo định hướng ứng dụng có bề dày 65 năm xây dựng và phát triển. Với tiền thân là Trường Đại học Sư phạm Hải Phòng, các thế hệ thầy và trò đã vun đắp những giá trị truyền thống của Nhà trường, đóng góp vào công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho Thành phố Hải Phòng, khu vực Duyên hải Bắc bộ và cả nước. Hiện nay, Trường Đại học Hải Phòng có 414 giảng viên, 238 nhân viên; có 04 cơ sở, với tổng diện tích hơn 30 ha, bao gồm các khu hiệu bộ, phòng làm việc, phòng học, các phòng chức năng, xưởng thực hành, sân vận động, bể bơi... Trụ sở chính của Trường Đại học Hải Phòng tọa lạc tại số 171 Phan Đăng Lưu, Quận Kiến An, Hải Phòng.

Tìm hiểu về vai trò của văn hóa công sở tại Trường Đại học Hải Phòng, chúng tôi lựa chọn mẫu ngẫu nhiên gồm 52 cán bộ, giảng viên, nhân viên đang công tác tại các đơn vị thuộc Trường (Khôi khoa đào tạo: 51,9%; khối phòng/ban/trung tâm chiếm 25%; khối trường thực hành chiếm 23,1%); ở các độ tuổi khác nhau: dưới 35 tuổi chiếm 15,4%; từ 36 đến 45 tuổi chiếm 40,4%; từ 46 đến 55 tuổi chiếm 44,2%; thời gian công tác khác nhau (trên 20 năm chiếm 51,9%; trên 10 năm chiếm 34,6%; dưới 05 năm chiếm 7,7%; trên 05 năm chiếm 6,8%). Nội dung khảo sát liên quan đến nhận thức về văn hóa công sở, các biểu hiện của văn hóa công sở, các biện pháp

phát huy vai trò của văn hóa công sở tại Trường Đại học Hải Phòng...

4.2. Kết quả khảo sát

4.2.1. Nhận thức về văn hóa công sở

Nhận thức đúng đắn về văn hóa công sở là yếu tố đầu tiên, làm nền tảng thực hành văn hóa công sở, định hướng quá trình thực hiện nhiệm vụ đúng quy định, đảm bảo kỷ cương công vụ. Chúng tôi tiến hành khảo sát văn hóa công sở là gì và thu được kết quả: 34,6% trả lời chính xác, khoảng 4% trả lời không đúng, 34,6% trả lời gần đúng, 26,9% trả lời chưa đầy đủ về văn hóa công sở. Làm rõ hơn kết quả khảo sát này, chúng tôi thấy những người trả lời đúng về văn hóa công sở đa số có thời gian công tác trên 10 năm. Có thể thấy đây là đội ngũ đã có kinh nghiệm trong công tác, có phương pháp làm việc, hiểu khá sâu sắc về những quy định trong thực hiện nhiệm vụ, đã từng được tiếp xúc, tìm hiểu văn bản quy định về văn hóa công sở trong đó có quy định nội bộ có liên quan. Một nửa số người trả lời không đúng về văn hóa công sở có thời gian công tác dưới 05 năm, đó là những người có trải nghiệm nghề nghiệp chưa nhiều, việc tiếp cận với các văn bản quy định, tham gia nghe phổ biến về văn hóa công sở hoặc những quy định có liên quan còn hạn chế... Hầu hết người trả lời gần đúng hoặc chưa đầy đủ về văn hóa công sở có thời gian công tác trên 10 năm, đây là những người tuy đã có kinh nghiệm trong công tác, từng được tiếp cận với quy định về văn hóa công sở nhưng chưa thực sự quan tâm và tìm hiểu sâu sắc về văn hóa công sở. Như vậy, qua khảo sát văn hóa công sở là gì, cho thấy đội ngũ của Trường Đại học Hải Phòng có nhận thức khác nhau, bên cạnh những người hiểu chính xác còn có một số ít hiểu chưa đúng, số còn lại trả lời chưa đầy

đủ hoặc gần đúng về văn hóa công sở. Kết quả nhận thức trên là do nguyên nhân khác nhau, trong đó có cả nguyên nhân khách quan và chủ quan. Những người trả lời đúng về văn hóa công sở chủ yếu đã có kinh nghiệm trong công tác, chủ động tìm hiểu về văn hóa công sở trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Những người trả lời chưa đúng, gần đúng, chưa đầy đủ là người mới ra nghề hoặc công tác lâu năm nhưng chưa chủ động tìm hiểu về văn hóa công sở trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

4.2.2. Các biểu hiện của văn hóa công sở tại Trường Đại học Hải Phòng

Văn hóa của cơ quan, tổ chức được đúc kết thành các giá trị cốt lõi (gồm những

giá trị truyền thống kết hợp với giá trị hiện đại), thể hiện qua trình độ, phong cách ứng xử, lễ lối làm việc, trang phục... của cán bộ, viên chức, người lao động; nền nếp, kỷ cương; bầu không khí đoàn kết; cảnh quan... Trường Đại học Hải Phòng là cơ sở giáo dục công lập, trong quá trình hình thành và phát triển đã xây dựng những giá trị cốt lõi đó là bề dày truyền thống, đào tạo nguồn nhân lực cho Thành phố Hải Phòng... Ở mỗi giai đoạn phát triển, các thể hệ cán bộ, giảng viên, nhân viên của Nhà trường luôn ý thức nâng cao năng lực, hoàn thiện phẩm chất nhân cách, đáp ứng nhu cầu của xã hội. Qua khảo sát về các biểu hiện văn hóa công sở, chúng tôi thu được kết quả cụ thể như sau:

Bảng 1. Đánh giá về các biểu hiện của văn hóa công sở tại Trường Đại học Hải Phòng

TT	Biểu hiện của văn hoá công sở	Mức độ							
		RTX		TX		TT		CBG	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Trình độ nhận thức, đạo đức của cán bộ, viên chức, người lao động đáp ứng yêu cầu của nghề nghiệp.	28	54	23	44	1.0	5.0	0.0	0.0
2	Phong cách ứng xử của cán bộ, viên chức, người lao động chuyên nghiệp.	24	46	23	44	5.0	10	0.0	0.0
3	Bầu không khí tâm lý đoàn kết, hợp tác dựa trên nguyên tắc chung.	18	35	30	58	4.0	7.0	0.0	0.0
4	Trang phục của cán bộ, viên chức, người lao động lịch sự, văn minh.	30	58	19	37	3.0	5.0	0.0	0.0
5	Cán bộ, viên chức, người lao động luôn giữ gìn danh dự của cơ quan trong ứng xử với mọi người.	25	48	24	46	2.0	4.0	1.0	2.0
6	Cán bộ, viên chức, người lao động tôn trọng, kỷ cương, kỷ luật của cơ quan.	28	54	19	36	5.0	10	0.0	0.0
7	Loại bỏ thói quen quan liêu, hách dịch, cơ hội, bè phái.	20	39	26	50	6	11	0	0.0
8	Cảnh quan của cơ quan, phòng làm việc được bài trí sạch sẽ, sáng sủa, khoa học.	16	31	30	58	6	12	0.0	0.0

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả tháng 2/2024)

Kết quả khảo sát trên mẫu cho thấy đánh giá về các biểu hiện của văn hóa công sở ở mức độ khác nhau và chủ yếu được đánh giá ở mức độ *rất thường xuyên* và *thường xuyên*. Tuy nhiên, vẫn còn một tỉ lệ đánh giá các biểu hiện ở mức *thỉnh thoảng* và *chưa bao giờ*. Qua đây cho thấy, bên cạnh biểu hiện *rất thường xuyên*, *thường xuyên* của văn hóa công sở tại Trường Đại học Hải Phòng, vẫn còn ở đâu đó văn hóa công sở chưa được thể hiện như vậy. Trong đó, các biểu hiện được đánh giá *thỉnh thoảng* chiếm tỉ lệ cao hơn các biểu hiện khác: Cảnh quan của cơ quan, phòng làm việc được bài trí sạch sẽ, sáng sủa, khoa học; phong cách ứng xử của cán bộ, viên chức, người lao động chuyên nghiệp; cán bộ, viên chức, người lao động tôn trọng, kỷ cương, kỷ luật của cơ quan; loại bỏ thói quen quan liêu, hách dịch, cơ hội, bè phái (10%-12%). Qua thực tế cho thấy, phong cách ứng xử của cán bộ, viên chức, người lao động chuyên nghiệp ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng và hiệu quả của công việc, nhiệm vụ mà họ đảm nhiệm. Ứng xử chuyên nghiệp của cán bộ, viên chức, người lao động chưa được *thường xuyên* do nhiều nguyên nhân khác nhau

như: không nắm được bộ quy tắc ứng xử; không trau dồi kỹ năng làm việc chuyên nghiệp; không tôn trọng kỷ luật của cơ quan, tổ chức hoặc không vượt lên bản tính cá nhân để có nhân cách hoàn thiện, làm việc chuyên nghiệp. Những đánh giá nói trên cho thấy muốn phát huy vai trò của văn hóa công sở tại Trường Đại học Hải Phòng, việc tăng cường thực hành bộ quy tắc ứng xử để có phong cách chuyên nghiệp ở tất cả cán bộ, viên chức, người lao động là rất cần thiết. Điều đó góp phần tạo nên hình ảnh đẹp về văn hoá và chất lượng của Nhà trường. Trong những năm qua, Nhà trường đã áp dụng những biện pháp nào để phát huy vai trò của văn hóa công sở? Chúng tôi tiếp tục tìm hiểu về nội dung này nhằm củng cố các biện pháp để tăng cường vai trò của văn hóa công sở.

4.2.3. Đánh giá về những biện pháp được áp dụng để giữ gìn và phát huy vai trò của văn hóa công sở tại Trường Đại học Hải Phòng

Qua đánh giá của mẫu khảo sát về các biện pháp đã được áp dụng tại Trường Đại học Hải Phòng nhằm phát huy vai trò của văn hóa công sở, chúng tôi thu được kết quả cụ thể như sau:

Bảng 2. Kết quả khảo sát về các biện pháp phát huy vai trò của văn hóa công sở

TT	Biện pháp	Mức độ							
		RTX		TX		TT		CBG	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Cử cán bộ, viên chức, người lao động học tập (tập huấn, bồi dưỡng...) nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu của nghề nghiệp.	18	37	26	50	8.0	15	0.0	0.0
2	Bồi dưỡng cho cán bộ, viên chức, người lao động lề lối làm việc, phong cách ứng xử chuyên nghiệp.	13	25	27	52	11	21	1.0	2.0
3	Xây dựng bầu không khí tâm lý đoàn kết, hợp tác dựa trên nguyên tắc chung.	20	40	30	58	2.0	4.0	0.0	0.0

4	Đầu tư trang phục công sở cho cán bộ, viên chức, người lao động.	5.0	10	24	46	22	42	1.0	2.0
5	Tuyên truyền, giáo dục cho cán bộ, viên chức, người lao động về truyền thống của cơ quan; nêu cao tinh thần luôn giữ gìn danh dự của cơ quan trong ứng xử với mọi người.	18	34	32	62	2.0	4.0	0.0	0.0
6	Người đứng đầu và viên chức, người lao động luôn tôn trọng, kỷ cương, kỷ luật của cơ quan.	32	61	20	39	0.0	0.0	0.0	0.0
7	Loại bỏ thói quen quan liêu, hách dịch, cơ hội, bè phái.	17	33	30	58	5.0	10	0.0	0.0

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả tháng 2/2024)

Các biện pháp áp dụng để phát huy vai trò của văn hóa công sở được đánh giá với mức độ khác nhau. Trong đó, biện pháp được đánh giá *rất thường xuyên* có tỉ lệ cao nhất là người đứng đầu, viên chức, người lao động luôn tôn trọng kỷ cương, kỷ luật của cơ quan (61%). Bên cạnh đó, có biện pháp được đánh giá ở mức độ *thỉnh thoảng* chiếm 42% là đầu tư trang phục công sở cho cán bộ, viên chức, người lao động; bồi dưỡng cho cán bộ, viên chức, người lao động lề lối làm việc, phong cách ứng xử chuyên nghiệp chiếm 21%. Với thực tế tại Trường Đại học Hải Phòng, trong điều kiện tự chủ chi thường xuyên, những năm gần đây Nhà trường đã từng bước cải thiện chế độ, chính sách đối với đội ngũ. Trong đó, Nhà trường đã chi kinh phí cho trang phục của cán bộ, giảng viên và nhân viên. Tuy nhiên, trong điều kiện nguồn thu còn chưa thực sự phong phú là một trong những nguyên nhân Nhà trường chưa thường xuyên đầu tư cho trang phục cho đội ngũ. Với mỗi cơ quan, tổ chức, trang phục đồng bộ, mang tính thẩm mỹ và tiện lợi của cán bộ, viên chức, người lao động phần nào phản ánh sự chuyên nghiệp, lịch sự góp phần tạo nên văn hóa của tổ chức. Đây

cũng là một trong những cơ sở giúp chúng tôi đề xuất biện pháp trong nghiên cứu này. Bên cạnh đó, biện pháp bồi dưỡng cho cán bộ, viên chức, người lao động lề lối làm việc, phong cách ứng xử chuyên nghiệp vẫn có 21% ý kiến đánh giá thỉnh thoảng mới được sử dụng. Có thể thấy, mỗi thành viên của Trường Đại học Hải Phòng để đáp ứng yêu cầu công việc đều có kiến thức, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ cần thiết. Điều này trước hết được thể hiện ở kết quả đánh giá thực hiện nhiệm vụ của cán bộ, viên chức, người lao động hàng năm. Tuy nhiên, để thực hiện giá trị cốt lõi của Trường Đại học Hải Phòng là: *“Chất lượng, trách nhiệm và hội nhập”* và trước yêu cầu đổi mới, phát triển Nhà trường, việc thường xuyên bồi dưỡng lề lối làm việc và phong cách ứng xử chuyên nghiệp cho cán bộ, viên chức, người lao động là rất cần thiết. Bên cạnh hình thức tự bồi dưỡng, Nhà trường nên thường xuyên phổ biến quy định mới về kỷ cương công vụ hay mời chuyên gia tập huấn về phương pháp làm việc hiệu quả. Điều này, tạo cho mỗi thành viên của Nhà trường ý thức thường xuyên học hỏi, thấy được những điểm mạnh để phát huy và những

tồn tại, hạn chế cần khắc phục để phát triển bản thân.

4.2.4. Một số biện pháp phát huy vai trò của văn hóa công sở đáp ứng yêu cầu phát triển và đổi mới của Trường Đại học Hải Phòng

4.2.4.1. Căn cứ đề xuất biện pháp

Chúng tôi đề xuất các biện pháp phát huy vai trò của văn hóa công sở, tại Trường Đại học Hải Phòng trên cơ sở các văn bản quy phạm đã được triển khai ở phạm vi cả nước, Thành phố và Trường Đại học Hải Phòng, cụ thể:

Quyết định số 129/2007/QĐ-TTg ngày 02/8/2007 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Quy chế Văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính nhà nước; Quyết định số 1847/QĐ-TTg ngày 27/12/2018 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án Văn hóa công vụ và Quyết định số 733/QĐ-TTg ngày 14/6/2019 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Kế hoạch tổ chức thực hiện phong trào thi đua “Cán bộ, công chức, viên chức thi đua thực hiện văn hóa công sở” giai đoạn 2019 - 2025.

Bên cạnh đó, các văn bản đã được UBND Thành phố Hải Phòng ban hành và triển khai thực hiện: Quyết định số 48/2019/QĐ-UBND ngày 18/12/2019 của UBND Thành phố Hải Phòng ban hành Quy định về quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong các cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Thành phố Hải Phòng [6]; Kế hoạch số 200/KH-UBND ngày 07/8/2019 về việc phát động phong trào thi đua “Cán bộ, công chức, viên chức thi đua thực hiện văn hóa công sở” giai đoạn 2019 - 2025 trên địa bàn thành phố [7].

Quy định nội bộ của Trường Đại học Hải Phòng có liên quan đến văn hóa công sở đã được ban hành và thực hiện: Quy chế làm việc của Ban Chấp hành Đảng bộ Trường khóa VI, nhiệm kỳ 2020-2025 ngày 18/3/2024; Nghị quyết số 02/NQ-HĐTĐHHP ngày 16/3/2021 ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Trường Đại học Hải Phòng; Quyết định số 1109/QĐ-ĐHHP ngày 26/2/2024 về việc ban hành Nội quy tiếp công dân của Trường Đại học Hải Phòng; Quyết định số 10/QĐ-ĐHHP ngày 03/1/2023 ban hành Quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi việc hưởng bảo hiểm xã hội trong thời gian làm việc của viên chức, người lao động Trường Đại học Hải Phòng...

Kết quả phân tích, đánh giá nhận thức về văn hóa công sở, các biểu hiện và biện pháp phát huy vai trò của văn hóa công sở tại Trường Đại học Hải Phòng là căn cứ thực tiễn để chúng tôi đề xuất các biện pháp phát huy vai trò của văn hóa công sở.

3.2.4.2. Một số biện pháp

Trên cơ sở các quy định, kết quả phân tích và đánh giá thực trạng về văn hóa công sở tại Trường Đại học Hải Phòng như nhận thức của cán bộ, viên chức, người lao động về văn hóa công sở là gì? Các biểu hiện và biện pháp phát huy vai trò của văn hóa công sở tại Trường Đại học Hải Phòng, chúng tôi đề xuất một số biện pháp phát huy vai trò của văn hóa công sở đáp ứng yêu cầu phát triển, đổi mới Nhà trường, cụ thể:

Một là, xây dựng bộ quy tắc ứng xử đối với cán bộ, viên chức, người lao động trên cơ sở quy định chung của Chính Phủ và Ủy Ban Nhân dân Thành phố Hải Phòng có tính đến đặc thù của từng bộ phận, đơn vị thuộc Trường Đại học Hải Phòng. Việc tham gia xây dựng bộ quy tắc này đảm bảo

việc đóng góp ý kiến của từng đơn vị, cá nhân để có những chuẩn mực chung, đúng quy định, không gượng ép, phù hợp với tình hình chung của Nhà trường và từng đơn vị.

Hai là, phổ biến bộ quy tắc ứng xử với hình thức phong phú, thuyết phục, dễ hiểu, dễ vận dụng đến tất cả cán bộ, viên chức người lao động. Bên cạnh những buổi phổ biến chung, Nhà trường tổ chức những buổi thảo luận với từng nhóm có nhiệm vụ đặc thù khác nhau để mỗi đơn vị, cá nhân có biện pháp thực hiện phù hợp.

Ba là, tăng cường giáo dục truyền thống Nhà trường cùng với tuyên truyền giáo dục các giá trị cốt lõi mà Trường Đại học Hải Phòng công bố trong cộng đồng, xã hội nhằm khẳng định các giá trị truyền thống và những giá trị hiện đại mà Nhà trường hướng đến hoàn thiện. Trên cơ sở đó, mỗi cán bộ, viên chức, người lao động hiểu đúng đắn, sâu sắc về văn hóa Nhà trường, ý thức trách nhiệm của bản thân trong đảm bảo kỷ cương công vụ, cùng chung sức phát triển và đổi mới Nhà trường.

Bốn là, Nhà trường tiếp tục quan tâm cải tạo điều kiện làm việc khoa học và hiện đại, tạo cảnh quan của Trường Đại học Hải Phòng gần gũi, thân thiện, là nơi gắn bó của các thế hệ cán bộ, giảng viên, nhân viên và người học. Hằng năm, Nhà trường đầu tư trang phục mùa hè và mùa đông cho đội ngũ, tạo ấn tượng chuyên nghiệp cho cá nhân, cơ quan, tổ chức khi đến trường làm việc, hợp tác.

Năm là, định kỳ hằng năm, mời chuyên gia tập huấn cho cán bộ, viên chức, người lao động về phong cách, lễ lối làm việc nhằm thực hiện giá trị cốt lõi của Nhà

trường. Trên cơ sở đó, mỗi đơn vị, cá nhân phát huy nguồn lực, thực hiện có trách nhiệm bộ quy tắc ứng xử, phát huy các giá trị văn hóa của Trường Đại học Hải Phòng.

4. KẾT LUẬN

Văn hóa công sở đã và đang được khẳng định ảnh hưởng to lớn đến chất lượng, hiệu quả làm việc của mỗi cơ quan, tổ chức trong bộ máy nhà nước. Phát huy vai trò của văn hóa công sở cần đánh giá đúng đắn về thực trạng thực hiện văn hóa công sở. Từ đó, phát hiện ra những biểu hiện của văn hóa công sở chưa được thường xuyên, các biện pháp còn hạn chế để khắc phục... Đối với Trường Đại học Hải Phòng, qua nghiên cứu thực trạng nhận thức của đội ngũ về văn hoá công sở, các biểu hiện và biện pháp phát huy vai trò của văn hoá công sở chúng tôi có kết luận như sau:

Một là, để đáp ứng yêu cầu phát triển và đổi mới Nhà trường, văn hóa công sở cần được nhận thức đầy đủ và sâu sắc hơn. Sự hiểu biết chính xác về văn hóa công sở đối với từng thành viên của Nhà trường là điều kiện cần thiết để văn hóa công sở được thực hiện.

Hai là, văn hóa công sở cần được thực hiện ở mọi nơi, mọi lúc trong môi trường của trường Đại học Hải Phòng. Dù ở mảng công tác nào, thực hiện nhiệm vụ gì, mỗi thành viên của Trường Đại học Hải Phòng đều phải có phong cách, lễ lối làm việc chuyên nghiệp góp phần thực hiện giá trị cốt lõi của Nhà trường.

Ba là, cảnh quan của Nhà trường là điều kiện phát huy vai trò của văn hóa công sở, Nhà trường cần tiếp tục quan tâm cải tạo cảnh quan, điều kiện làm việc, đầu tư trang phục cho đội ngũ cán bộ, viên chức, người lao động. Đặc biệt, cần xây dựng bộ quy tắc

ứng xử chung của Nhà trường có tính đến đặc thù riêng của từng đơn vị và triển khai thực hiện có hiệu quả.

Bốn là, năng lực, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ, đặc biệt là tác phong chuyên nghiệp là yếu tố quyết định chất lượng của Nhà trường. Để khẳng định chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng Nhà trường cần tiếp tục bồi dưỡng, tập huấn cho đội ngũ nâng cao năng lực và phong cách, lề lối làm việc chuyên nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. F. Mayor (1988), *Thập kỷ thế giới phát triển văn hóa*, Bộ Văn hoá Thông tin và Thể thao, Hà Nội - 1992, tr.23.

2. Nguyễn Huy Hoàng (2020), *Vai trò của văn hoá công sở với sự phát triển nền văn hoá công sở ở nước ta hiện nay*, Tạp chí Cộng sản điện tử, cập nhật ngày 07/07/2020, link: <https://www.tapchicongsan.org.vn>

3. Thủ tướng Chính phủ (2018), *Quyết định số 1847/QĐ-Ttg ngày 27/12/2018 về việc duyệt Đề án văn hoá công vụ*.

4. Thủ tướng Chính phủ (2019), *Quyết định số 733/QĐ-TTg ngày 14/6/2019 về việc ban hành Kế hoạch tổ chức thực hiện phong trào thi đua “Cán bộ, công chức, viên chức, thi đua thực hiện văn hóa công sở” giai đoạn 2019 - 2025*.

5. Nguyễn Phú Trọng (2022), *Một số vấn đề về lý luận và thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam*, Nxb Chính trị Quốc gia sự thật, Hà nội - 2022, tr.27.

6. UBND Thành phố Hải Phòng (2019), *Quyết định số 48/2019/QĐ-UBND ngày 18/12/2019 ban hành Quy định về quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong các cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Thành phố Hải Phòng*.

7. UBND Thành phố Hải Phòng (2019), *Kế hoạch số 200/KH-UBND ngày 07/8/2019 về việc phát động phong trào thi đua “Cán bộ, công chức, viên chức thi đua thực hiện văn hóa công sở” giai đoạn 2019 - 2025 trên địa bàn thành phố*.