

VĂN HÓA CÔNG SỞ TẠI CÁC CƠ QUAN KHỐI ĐẢNG TỈNH BÌNH ĐỊNH: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

TS. NGUYỄN ĐỨC TOÀN^(*)
ThS. TÔ THỊ MINH TÂM^(**)
NGUYỄN THIÊN TRÚC^(***)

Ngày nhận bài: 04/8/2023

Ngày thẩm định: 10/8/2023

Ngày duyệt đăng: 22/9/2023

Tóm tắt: Tại tỉnh Bình Định, trong các cơ quan khối Đảng, bên cạnh những cán bộ, công chức, viên chức gương mẫu, tận tụy, chuẩn mực, chuyên nghiệp, trách nhiệm, kỷ cương, thân thiện..., vẫn còn một bộ phận chưa nghiêm túc thực hành chuẩn mực về văn hóa công sở, ảnh hưởng đến việc thực hiện các nhiệm vụ chính trị. Thông qua kết quả khảo sát văn hóa công sở tại các cơ quan khối Đảng tỉnh Bình Định, trong khuôn khổ bài viết này, nhóm tác giả sẽ đánh giá thực trạng, đồng thời đưa ra những giải pháp nhằm xây dựng văn hóa công sở lành mạnh, dân chủ, đoàn kết, nhân văn.

Từ khóa: cơ quan khối Đảng; tỉnh Bình Định; văn hóa công sở

1. Đặt vấn đề

Hiện nay, văn hóa công sở đang dần trở nên phổ biến ở Việt Nam và ngày càng lan tỏa mạnh mẽ đến nhiều địa phương, cơ quan, đơn vị. Tại các cơ quan khối Đảng tỉnh Bình Định, bên cạnh những cán bộ, công chức, viên chức gương mẫu, chuẩn mực, chuyên nghiệp, trách nhiệm... vẫn còn một bộ phận có biểu hiện lệch chuẩn trong văn hóa ứng xử, làm ảnh hưởng đến việc thực hiện các nhiệm vụ chính trị. Từ thực tế trên, nhóm tác giả tiến hành nghiên cứu nhằm tìm hiểu và đưa ra những đánh giá bước đầu về thực trạng văn hóa công sở tại các cơ quan khối Đảng tỉnh Bình Định. Kết quả của nghiên cứu này là cơ sở giúp bổ sung những tiêu chí, nội dung xây dựng văn hóa công sở phù hợp với tình hình thực tiễn của mỗi cơ quan, đơn vị, đồng thời góp phần xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới.

2. Khái quát về văn hóa công sở

Hiện có nhiều cách hiểu khác nhau về văn hóa công sở, bởi nội hàm của khái niệm này khá rộng. Văn hóa công sở có thể được hiểu là những quy tắc, các chuẩn mực ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức đang công tác tại các cơ quan với nhau và với đối tượng giao tiếp là công dân tới các cơ quan vì công việc trong quá trình thực thi công vụ, nhằm phát huy tối đa năng lực của những người tham gia giao tiếp để đạt hiệu quả cao nhất trong công việc tại công sở⁽¹⁾. Mặt khác, văn hóa công sở còn có thể hiểu là hệ thống giá trị được hình thành trong quá trình hoạt động của công sở, tạo nên niềm tin, giá trị về thái độ của các nhân viên làm việc trong công sở, ảnh hưởng đến cách làm việc và hiệu quả hoạt động của công sở trên thực tế⁽²⁾. Cùng với đó, theo tác giả Đào Minh Tuấn và Nguyễn Thị Ngoan: văn hóa công sở là tổng hòa các giá trị hữu hình và vô hình bao gồm trình độ nhận thức, phương pháp tổ chức, quản lý, môi trường cảnh quan, phương tiện làm việc, đạo đức

(*) và (**) Trường Đại học Quy Nhơn

(***) Ban Tổ chức Tỉnh ủy Bình Định

nghe nghiệp và phong cách giao tiếp ứng xử của cán bộ, công chức nhằm xây dựng một cơ sở văn minh, lịch sự, hoạt động đúng pháp luật và hiệu quả cao⁽³⁾.

Từ những quan niệm nêu trên, trong giới hạn của nghiên cứu, nhóm tác giả cho rằng, văn hóa công sở là các giá trị có tính chuẩn mực chung, làm nền tảng cho sự gắn kết giữa cán bộ, công chức, viên chức, người lao động khi thực hiện các nhiệm vụ được giao; bao gồm hệ thống các giá trị vật chất và tinh thần phản ánh sự đúng đắn, tính nhân văn, nét đẹp và niềm tin được hình thành trong quá trình hoạt động, phát triển của công sở, được mọi người tuân thủ, tự giác thực hiện vì mục tiêu chung.

Trên cơ sở đó, văn hóa công sở được biểu hiện trên nhiều phương diện khác nhau, như: trong giao tiếp, ứng xử; trong mối quan hệ giữa cán bộ, công chức, viên chức, người lao động với nhau; giữa nhân viên với lãnh đạo; giữa nhân viên với người dân. Bên cạnh đó, Quy chế văn hóa công sở của cơ quan hành chính nhà nước (ban hành kèm theo Quyết định số 129/2007/QĐ-TTg ngày 02/8/2007 của Thủ tướng Chính phủ) quy định thực hiện những nội dung của văn hóa công sở, như trang phục, giao tiếp và ứng xử xã hội của cán bộ, công chức khi thi hành nhiệm vụ, cách bài trí công sở tại các cơ quan hành chính nhà nước⁽⁴⁾.

Có thể nói, ở các cơ quan khối Đảng, bên cạnh những quy chuẩn chung, “tính Đảng” trong văn hóa công sở thể hiện “nét riêng” so với khối chính quyền, đoàn thể. Đó là việc thực hiện văn hóa công sở của cán bộ, công chức, viên chức (bảo đảm giờ làm việc; cách giao tiếp, ứng xử, nói chuyện điện thoại; trang phục; việc sử dụng email, sử dụng tài sản công; tham gia hội họp hay nêu gương của người đứng đầu...) được đưa thành nội dung trong bản cam kết, tu dưỡng, rèn luyện hằng năm của đảng viên, được thông qua tại chi bộ, đảng bộ. Ngoài ra, mỗi cán bộ, công chức, viên chức thường xuyên tự tu dưỡng,

rèn luyện, học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, tự soi, tự sửa để nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, đồng thời đổi mới tư duy, tác phong, lề lối làm việc bảo đảm khách quan, dân chủ, khoa học, hiệu quả. Phát huy vai trò, trách nhiệm, tích cực, chủ động, sáng tạo trong lãnh đạo, chỉ đạo và thực hiện nhiệm vụ được giao. Thế nên, mỗi cơ quan, đơn vị đều có những tiêu chí, nét văn hóa công sở riêng, thể hiện điểm khác biệt trong thực thi nhiệm vụ. Từ những nét văn hóa công sở đó sẽ tạo thành sợi dây kết nối, gắn kết các thành viên trong cơ quan lại với nhau, tạo sự đồng thuận giữa nhân viên với nhà quản lý⁽⁵⁾.

Văn hóa công sở đóng vai trò quan trọng trong tổ chức, hoạt động của các cơ quan đảng, nhà nước cũng như việc thực thi công vụ đối với cán bộ, công chức, viên chức. Văn hóa công sở còn là yếu tố giúp hoạt động của cơ quan được thông suốt, phân công nhiệm vụ rõ ràng. Văn hóa công sở có sức ảnh hưởng lớn đến hiệu quả, mục tiêu, công tác điều hành và sự phát triển bền vững của cơ quan, đơn vị. Một công sở có văn hóa là nơi có bản sắc riêng, tạo ra các giá trị mới để phục vụ nhân dân. Chính vì vậy, Văn kiện Đại hội lần thứ XIII của Đảng đã nhấn mạnh: “Chú trọng xây dựng môi trường văn hóa công sở lành mạnh, dân chủ, đoàn kết, nhân văn”⁽⁶⁾. Mặt khác, 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 đã đưa việc thực hiện văn hóa công sở trong các cơ quan, đơn vị có những thay đổi theo hướng tích cực.

2. Thực trạng văn hóa công sở tại các cơ quan khối Đảng tỉnh Bình Định

Các cơ quan khối Đảng tỉnh Bình Định bao gồm: Ban Nội chính Tỉnh ủy, Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy, Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy, Ban Dân vận Tỉnh ủy,

Văn phòng Tỉnh ủy, Đảng ủy Khối các cơ quan tỉnh, Đảng ủy Khối Doanh nghiệp tỉnh, Trường Chính trị tỉnh và Báo Bình Định.

Theo Quyết định số 4986/QĐ-UBND ngày 31/12/2019 của Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Định ban hành Quy định về tổ chức cụm, khối thi đua với tổng số cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trong Khối là 288 người. Đại bộ phận cán bộ, công chức, viên chức có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất đạo đức, năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; kỷ luật, kỷ cương hành chính, thái độ giao tiếp, ứng xử, phục vụ nhân dân rất chuẩn mực. Thực hiện Quyết định số 733/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ, tỉnh Bình Định đã ban hành Kế hoạch số 64/KH-UBND ngày 02/8/2019 về việc tổ chức thực hiện phong trào thi đua “cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Bình Định thi đua thực hiện văn hóa công sở” giai đoạn 2019 - 2025. Trên cơ sở đó, một số cơ quan khối Đảng đã ban hành các văn bản xây dựng đạo đức của cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức và các quy chế hoạt động của cơ quan, tổ chức đảng, đoàn thể; triển khai nhiều mô hình xây dựng văn hóa công sở tại cơ quan, tạo chuyển biến mạnh mẽ trong nhận thức và hành động của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động⁽⁷⁾. Tuy vậy, thực tế cho thấy, việc thực hiện văn hóa công sở tại các cơ quan khối Đảng tỉnh Bình Định vẫn tồn tại một số bất cập.

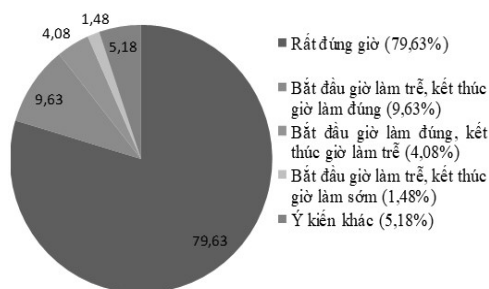
Để hiểu rõ hơn thực trạng văn hóa công sở tại các cơ quan khối Đảng tỉnh Bình Định, nhóm nghiên cứu đã tiến hành khảo sát bằng phiếu. Đối tượng khảo sát là 270 cán bộ, công chức, viên chức (152 nam và 118 nữ), trong đó có 18 lãnh đạo các cơ quan (chiếm 6,66%), 83 lãnh đạo cấp phòng (chiếm 30,74%) và 169 chuyên viên, nhân viên, người lao động (chiếm 62,60%). Trên cơ sở phân tích, tổng hợp số liệu thu được, nhóm tác giả tiến hành nhóm các vấn đề khảo sát và xử lý kết quả như sau:

Thứ nhất, với nhóm câu hỏi: “Anh/chị đánh giá như thế nào về việc đảm bảo giờ

giác làm việc (giờ bắt đầu làm việc, giờ kết thúc buổi làm việc) theo quy định; về cách thức giao tiếp, ứng xử, nói chuyện điện thoại; về trang phục nơi công sở của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong các cơ quan khối Đảng tỉnh Bình Định?”, nhóm nghiên cứu nhận được câu trả lời như sau:

Có 215 người trả lời rất đúng giờ, chiếm 79,63%; có 26 người trả lời bắt đầu giờ làm trễ, kết thúc giờ làm đúng, chiếm 9,63%; bắt đầu giờ làm đúng, kết thúc giờ làm trễ có 11 người chọn, chiếm 4,08%; bắt đầu giờ làm trễ, kết thúc giờ làm sớm có 04 người chọn, chiếm 1,48%; có 14 người chọn ý kiến khác, chiếm 5,18% (xem Biểu đồ 1). Từ kết quả khảo sát có thể thấy, đa số cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tại các cơ quan khối Đảng tỉnh Bình Định cho rằng giờ giấc làm việc cơ bản bảo đảm theo quy định. Điều này phù hợp với quy định về giờ bắt đầu làm việc và giờ kết thúc buổi làm việc như hiện nay.

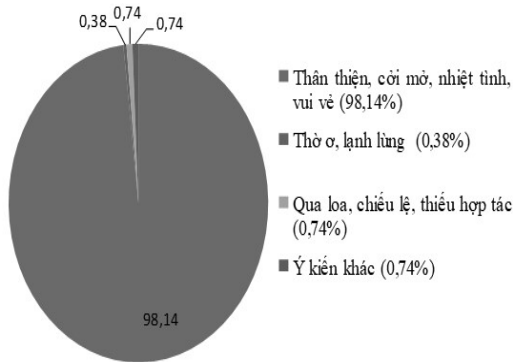
Biểu đồ 1. Việc bảo đảm giờ giấc làm việc theo quy định của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tại các cơ quan khối Đảng tỉnh Bình Định



Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

Bên cạnh đó, cách thức giao tiếp, ứng xử, nói chuyện điện thoại của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tại các cơ quan khối Đảng tỉnh Bình Định khi được hỏi đã có

Biểu đồ 2. Cách thức giao tiếp, ứng xử, nói chuyện điện thoại của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tại các cơ quan khối Đảng tỉnh Bình Định

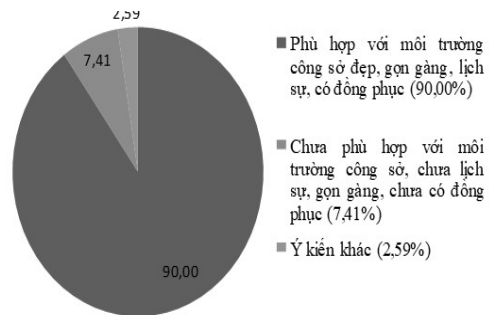


Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

265 người trả lời là “thân thiện, cởi mở, nhiệt tình, vui vẻ”, chiếm 98,14%; có 01 người trả lời là “thờ ơ, lạnh lùng”, chiếm 0,38%; có 02 người chọn trả lời “qua loa, chiếu lệ, thiếu hợp tác”, chiếm 0,74%; và có 02 người trả lời ý kiến khác, chiếm 0,74%; không có người nào lựa chọn phương án là hách dịch, kể cả (xem Biểu đồ 2).

Để có đánh giá toàn diện hơn, trong quá trình khảo sát, nhóm nghiên cứu còn đặt ra vấn đề trang phục nơi công sở của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tại các cơ quan khối Đảng tỉnh Bình Định hiện nay. Theo đó, có 234 người trả lời là trang phục phù hợp với môi trường công sở đẹp, gọn gàng, lịch sự, có đồng phục, chiếm 90,00%; chỉ có 20 người cho rằng trang phục chưa phù hợp với môi trường công sở, chưa lịch sự, gọn gàng, chưa có đồng phục, chiếm 7,41%; trong khi đó số ý kiến khác chỉ có 07, chiếm 2,59%. Như vậy, có thể thấy, trang phục của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tại các cơ quan khối Đảng tỉnh Bình Định phù hợp với môi trường công sở đẹp, gọn gàng, lịch sự, có đồng phục (xem Biểu đồ 3).

Biểu đồ 3. Trang phục nơi công sở của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tại các cơ quan khối Đảng tỉnh Bình Định

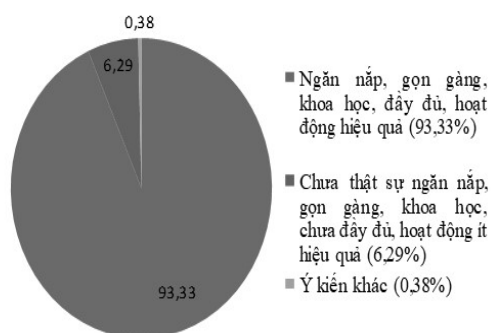


Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

Thứ hai, với nhóm câu hỏi: “Anh/chị đánh giá như thế nào về cách bố trí, bày biện và tình trạng cơ sở vật chất, trang thiết bị tại nơi làm việc; tiêu chí sạch, đẹp, tiện nghi của nhà vệ sinh và ý thức khi sử dụng nhà vệ sinh của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong các cơ quan khối Đảng tỉnh Bình Định?”, có 252 phiếu đánh giá là ngăn nắp, gọn gàng, khoa học, đầy đủ, hoạt động hiệu quả, chiếm 93,33%; 17 người cho rằng chưa thật sự ngăn nắp, gọn gàng, khoa học, chưa đầy đủ, hoạt động ít hiệu quả, chiếm 6,29%; chỉ có 01 người có ý kiến khác, chiếm 0,38% (xem Biểu đồ 4).

Mặt khác, cách bố trí, bày biện và tình trạng cơ sở vật chất, trang thiết bị tại nơi làm việc của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tại các cơ quan khối Đảng tỉnh Bình Định hiện được thực hiện khá nghiêm túc. Trong quá trình khảo sát, vấn đề được rất nhiều cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tại các cơ quan khối Đảng tỉnh Bình Định quan tâm là tiêu chí sạch, đẹp, tiện nghi của nhà vệ sinh và ý thức khi sử dụng nhà vệ sinh. Theo đó, có 262 người (chiếm 97,03%) cho rằng nhà

Biểu đồ 4. Cách bố trí, bày biện và tình trạng cơ sở vật chất, trang thiết bị tại nơi làm việc của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tại các cơ quan khối Đảng tỉnh Bình Định



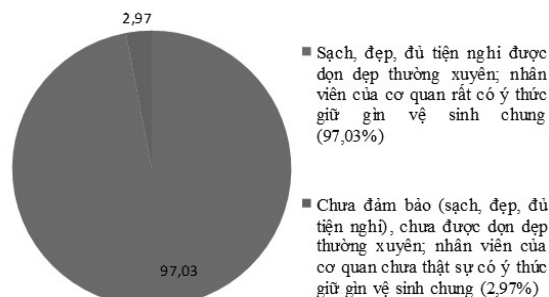
Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

vệ sinh sạch, đẹp, đủ tiện nghi được dọn dẹp thường xuyên; nhân viên của cơ quan rất có ý thức giữ gìn vệ sinh chung; chỉ có 08 người (chiếm 2,97%) nhận định nhà vệ sinh chưa bảo đảm (sạch, đẹp, đủ tiện nghi), chưa được dọn dẹp thường xuyên; nhân viên của cơ quan chưa thật sự có ý thức giữ gìn vệ sinh chung (xem Biểu đồ 5).

Thứ ba, với nhóm câu hỏi: “Anh/chị đánh giá như thế nào về văn hóa sử dụng tài sản công; văn hóa sử dụng email; văn hóa tham gia hội họp của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tại các cơ quan khối Đảng tỉnh Bình Định?”, có 247 người (chiếm 91,48%) cho rằng có ý thức sử dụng tiết kiệm, chống lãng phí, giữ gìn và bảo vệ tài sản công; chỉ có 22 người (8,14%) cho rằng chưa thật sự có ý thức sử dụng tiết kiệm, còn lãng phí, chưa có ý thức giữ gìn và bảo vệ tài sản công; 01 người có ý kiến khác (chiếm 0,38%) (xem Biểu đồ 6).

Ở góc độ nghiên cứu khác, nhóm nghiên cứu đã khảo sát đánh giá về văn hóa sử dụng email của cán bộ, công chức, viên chức,

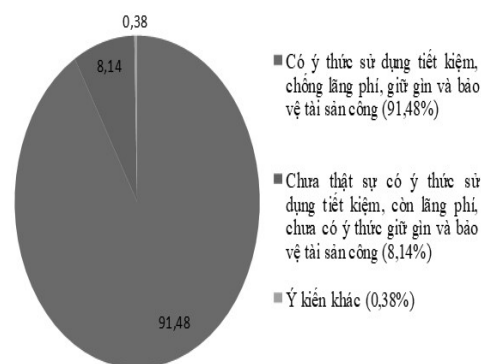
Biểu đồ 5. Tiêu chí sạch, đẹp, tiện nghi của nhà vệ sinh và ý thức khi sử dụng nhà vệ sinh của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tại các cơ quan khối Đảng tỉnh Bình Định



Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

người lao động tại các cơ quan khối Đảng tỉnh Bình Định và nhận được câu trả lời như sau: đa số đánh giá lịch sự, chuyên nghiệp, nhanh chóng, kịp thời... trong phương thức

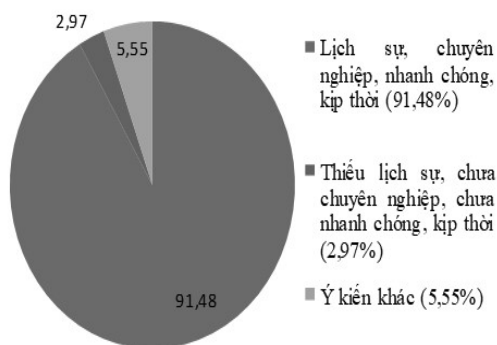
Biểu đồ 6. Văn hóa sử dụng tài sản công của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong các cơ quan khối Đảng tỉnh Bình Định



Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

giao tiếp bằng Email (với 247 người trả lời, chiếm 91,48%); chỉ có 08 người cho rằng thiếu lịch sự, chưa chuyên nghiệp, chưa nhanh chóng, kịp thời... trong phương thức giao tiếp bằng Email (chiếm 2,97%); 15 người có ý kiến khác (chiếm 5,55%) (xem Biểu đồ 7).

Biểu đồ 7. Văn hóa sử dụng Email của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tại các cơ quan khối Đảng tỉnh Bình Định

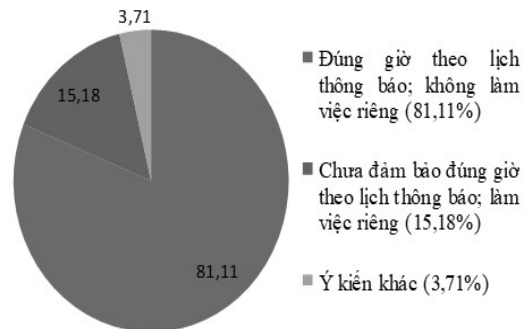


Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

Bên cạnh đó, một nội dung có sự đánh giá tương đối khách quan chính là văn hóa tham gia hội họp của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tại các cơ quan khối Đảng tỉnh Bình Định với 219 người trả lời là đúng giờ theo lịch thông báo, không làm việc riêng trong qua trình hội họp (chiếm 81,11%); 41 người trả lời là chưa bảo đảm đúng giờ theo lịch thông báo, làm việc riêng trong qua trình hội họp (chiếm 15,18%) và 10 người trả lời là ý kiến khác (chiếm 3,71%) (xem Biểu đồ 8).

Như vậy, có thể nói, qua khảo sát thực trạng văn hóa công sở trong các cơ quan khối Đảng tỉnh Bình Định, đối chiếu với kết quả phân tích như trên, chúng tôi nhận thấy: phần lớn việc chấp hành các nội quy, quy chế, các quy tắc ứng xử tại công sở, đạo đức công vụ của cán bộ, công

Biểu đồ 8. Văn hóa tham gia hội họp của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tại các cơ quan khối Đảng tỉnh Bình Định



Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

chức, viên chức, người lao động là nghiêm túc và đúng quy định. Bước đầu việc thực hiện văn hóa công sở đã có hiệu quả, tạo chuyển biến mạnh mẽ trong nhận thức, tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật ngày càng được nâng lên; nghiêm chỉnh chấp hành nội quy, quy chế của cơ quan, tổ chức. Bên cạnh đó, cán bộ, công chức, viên chức, người lao động còn chủ động phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ; không gây khó khăn, phiền hà cho cơ sở; không thờ ơ, vô cảm, thiếu trách nhiệm trước những khó khăn, bức xúc của đoàn viên, người lao động; sẵn sàng nhận và nỗ lực hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động cũng thường xuyên nâng cao ý thức tự giác rèn luyện để có tác phong, thái độ làm việc nghiêm túc, trách nhiệm, gắn với xây dựng môi trường văn hóa công sở văn minh, thân thiện, liêm chính, kiến tạo.

Cùng với kết quả đạt được, việc thực hiện văn hóa công sở tại các cơ quan khối Đảng tỉnh Bình Định của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động vẫn còn một hạn chế như: (1) Cấp ủy, người đứng đầu một số cơ quan, đơn vị khối Đảng chưa thật sự chú trọng triển khai thực hiện các văn

bản chỉ đạo của Đảng, Nhà nước về xây dựng văn hóa công sở; (2) Nhận thức của một số cấp ủy, lãnh đạo cơ quan và một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức, người lao động về xây dựng văn hóa công sở chưa đầy đủ, chưa thấy rõ mối liên hệ giữa văn hóa công sở với hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chính trị trong tình hình mới; (3) Tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân của một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức còn chuyển biến chậm, thiếu ý thức rèn luyện, tu dưỡng, có biểu hiện lệch chuẩn trong ứng xử, làm ảnh hưởng đến hình ảnh “công bộc” của dân; (4) Việc xây dựng cảnh quan môi trường, bài trí công sở ở một số cơ quan, đơn vị còn bất cập; (5) Việc ứng dụng công nghệ thông tin, hiện đại hóa công tác quản lý, điều hành, tác nghiệp chưa được chú trọng, hiệu quả hạn chế; (6) Công tác kiểm tra, giám sát chưa được quan tâm đúng mức; (7) Việc duy trì các tiêu chí đạt chuẩn văn hóa tại các cơ quan đã được công nhận chưa mang tính bền vững.

3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện văn hóa công sở tại các cơ quan khối Đảng tỉnh Bình Định

Từ việc đánh giá về thực trạng qua các số liệu khảo sát nêu trên, để xây dựng môi trường văn hóa công sở lành mạnh, dân chủ, đoàn kết, nhân văn tại các cơ quan khối Đảng tỉnh Bình Định, nhóm nghiên cứu đề xuất *một số giải pháp* sau:

Thứ nhất, nâng cao hơn nhận thức, trách nhiệm của tập thể lãnh đạo, chú trọng vai trò người đứng đầu, cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong việc xây dựng văn hóa công sở. Theo đó, lãnh đạo các cơ quan khối Đảng cần tiếp tục quán triệt sâu sắc các nghị quyết, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về xây dựng, phát triển văn hóa, con người; tập trung chỉ đạo bổ sung, hoàn thiện các quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động để thực hiện tốt quy chế văn hóa công sở tại cơ quan, đơn vị gắn với thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở. Trên cơ sở này, đưa nội dung xây dựng văn hóa công sở vào trong sinh hoạt thường kỳ của cấp ủy, chi bộ và chương trình, kế hoạch hoạt động của cơ quan, đơn vị, các tổ chức đoàn thể, xem đó là một trong những tiêu chí quan trọng để đánh giá, xếp loại tập

thể, cá nhân hàng năm. Cần có chính sách kịp thời động viên, biểu dương nhằm lan tỏa những hành vi ứng xử đẹp, chuẩn mực của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động. Đồng thời, cần có cơ chế kiểm tra, giám sát kết quả thực hiện văn hóa công sở một cách rõ ràng, phù hợp với thực tế, mà trọng tâm là kiểm tra ý thức tổ chức kỷ luật của cán bộ, công chức, viên chức, nhằm kịp thời chấn chỉnh những hành vi tiêu cực.

Thứ hai, tăng cường công tác tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức, thực hiện tốt các quy định, hướng dẫn của Trung ương, của Tỉnh về văn hóa công sở cho cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong các cơ quan khối Đảng tỉnh Bình Định. Công tác tuyên truyền đẩy mạnh theo hướng giúp cho mỗi cán bộ, đảng viên hiểu rõ vai trò, trách nhiệm của mình và từ đó thực hiện nghiêm túc các quy định của cơ quan, đơn vị. Thực hiện tốt Kế hoạch số 64/KH-UBND ngày 02/8/2019 của Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Định về việc tổ chức thực hiện phong trào thi đua “Cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Bình Định thi đua thực hiện văn hóa công sở giai đoạn 2019 - 2025”. Theo đó, cán bộ, công chức, viên chức tự giác tu dưỡng, rèn luyện, nâng cao ý thức, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp của cán bộ, công chức, viên chức, xây dựng hình ảnh đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Bình Định gương mẫu, chuẩn mực, chuyên nghiệp, trách nhiệm, kỷ cương, thân thiện⁽⁸⁾. Bên cạnh đó, cần phải hoàn thiện quy chuẩn, tiêu chuẩn, quy trình, quy định... ở từng cơ quan, đơn vị; chuyên từ phong trào thi đua thành các nội dung cam kết mang tính ràng buộc của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động.

Thứ ba, phải có sự thống nhất về nhận thức chung, coi việc thực hiện văn hóa công sở là một phần của nhiệm vụ cải cách hành chính trong Đảng (trọng tâm là cải cách thủ tục hành chính). Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động của các cơ quan, tổ chức đảng, hướng tới nâng cao năng suất lao động, giảm hội họp, giấy tờ hành chính và chế độ báo cáo. Quan trọng hơn, thủ trưởng các cơ quan, đơn vị cần gương mẫu thực hiện Quy chế văn hóa công sở, không chỉ

để cho cán bộ, công chức, viên chức, người lao động noi theo, đảm bảo thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị được giao, mà còn góp phần tôn vinh những giá trị tốt đẹp của văn hóa công sở, tạo hiệu ứng lan tỏa mạnh mẽ trong xã hội, từ đó tăng cường niềm tin yêu của nhân dân đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Thứ tư, phát huy vai trò của các tổ chức đoàn thể, cơ quan, đơn vị trong việc xây dựng và thực hiện văn hóa công sở. Các tổ chức đoàn thể (công đoàn, đoàn thanh niên...) phải bám sát các tiêu chí, nội dung quy định cụ thể trong Quy chế văn hóa công sở; bám sát sự chỉ đạo của tổ chức đảng; chủ động phối hợp với thủ trưởng cơ quan, đơn vị quan tâm chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và gia đình; phát động, tổ chức các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao, du lịch lành mạnh... Nội dung hoạt động cần hướng vào việc xây dựng và thực hiện văn hóa công sở, góp phần xây dựng tổ chức đảng, cơ quan và đoàn thể trong sạch, vững mạnh; cơ quan xanh, sạch, đẹp, an toàn.

4. Kết luận

Như vậy, văn hóa công sở với vai trò cơ bản vừa là mục tiêu, vừa là động lực phát triển, quyết định đến chất lượng, hiệu quả hoạt động của cơ quan, đơn vị. Do đó, việc thực hiện văn hóa công sở không chỉ là nhiệm vụ của cơ quan nhà nước, mà còn là nhiệm vụ của các tổ chức, cơ quan đảng, Mặt trận, đoàn thể các cấp, của mỗi cán bộ, công chức, viên chức, người lao động ở các vị trí, cương vị công tác khác nhau. Từ những khảo sát của nghiên cứu này, có thể thấy, bên cạnh những kết quả đạt được qua các số liệu thực tiễn, văn hóa công sở tại các cơ quan khối Đảng tỉnh Bình Định vẫn còn những tồn tại cần khắc phục. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đã đưa ra những giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện văn hóa công sở tại các cơ quan khối Đảng. Việc thực hiện đồng bộ các giải pháp đó có ý nghĩa quan trọng, góp phần hiện thực hóa thành công các mục tiêu, nhiệm vụ mà Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Bình Định lần thứ XX (nhiệm kỳ 2020 - 2025) đã đề ra □

(1) Một số suy nghĩ về văn hóa công sở và giải pháp để nâng cao văn hóa công sở tại các cơ quan hiện nay, <https://hatinh.dcs.vn/ho-chi-minh/news/mot-so-suy-nghi-ve-van-hoa-cong-so-va-giai-phap-de-nang-cao-van-hoa-cong-so-tai-cac-co-quan-hien-nay>, ngày 08/05/2012

(2) Nguyễn Văn Thâm, *Giáo trình kỹ thuật tổ chức và điều hành công sở*, Nxb Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội, 2009, tr.56

(3) Đào Minh Tuấn, Nguyễn Thị Ngoan, *Xây dựng văn hóa công sở trong các cơ quan hành chính nhà nước*, <https://www.quanlynhanuoc.vn/2020/09/10/xay-dung-van-hoa-cong-so-trong-cac-co-quan-hanh-chinh-nha-nuoc/>, ngày 10/9/2020

(4) Quyết định số 129/2007/QĐ-TTg ngày 02/8/2007 của Thủ tướng Chính phủ về ban hành Quy chế văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính nhà nước

(5) Nguyễn Xuân Dương, Nguyễn Văn Thành, *Một số giải pháp thực hiện tốt văn hóa công sở tại cơ quan Đảng ủy Khối*, <https://danguykhoicqvadnthanhhoa.vn/web/trang-chu/huong-dan-nghiep-vu/mot-so-giai-phap-thuc-hien-tot-van-hoa-cong-so-tai-co-quan-dang-uy-khoi.html>, ngày 21/9/2020

(6) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, t.I, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, tr.144

(7) Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy đã ban hành văn bản đầy mạnh công tác tuyên truyền về thực hiện đầy đủ các nội dung của phong trào “Cán bộ, công chức, viên chức thi đua thực hiện văn hóa công sở” gắn việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh thông qua hội nghị, báo cáo viên hằng tháng ở cấp tỉnh, cấp huyện; trích và biên tập các nội dung cơ bản các văn bản liên quan đến thi đua thực hiện văn hóa công sở vào bản tin thông báo nội bộ phục vụ sinh hoạt chi bộ do Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy phát hành đến các tổ chức cơ sở đảng và đảng viên trong toàn tỉnh. Ban Dân vận Tỉnh ủy xây dựng và nhân rộng nhiều mô hình, điển hình là “Dân vận khéo” trên các lĩnh vực. Trường Chính trị tỉnh đã xây dựng Đề án Trường Chính trị chuẩn theo Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19/5/2021 của Ban Bí thư Trung ương. Tổ chức Lễ chào cờ vào thứ Hai hằng tháng, thực hiện sinh hoạt chính trị, tư tưởng trong cán bộ, viên chức, người lao động và học viên toàn Trường về “Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh” trước cờ Đảng, cờ Tổ quốc và Trưng đài Bác Hồ.

(8) Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Định, *Kế hoạch tổ chức thực hiện phong trào thi đua “cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Bình Định thi đua thực hiện văn hóa công sở” giai đoạn 2019 - 2025*, năm 2019, Tài liệu lưu trữ tại Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh