

VẤN ĐỀ XÂY DỰNG VĂN HÓA CÔNG SỞ HIỆN NAY

 VŨ VĂN TOÁN* - VŨ ĐỨC NHUẦN**

Ngày nhận: 14/12/2020

Ngày phản biện: 25/1/2021

Ngày duyệt đăng: 05/3/2021

Tóm tắt: Hiện nay, cùng với với quyết tâm cải cách hành chính của chính quyền các cấp, văn hoá công sở đang được mọi tầng lớp xã hội quan tâm. Chúng ta có thể dễ dàng nhận thấy văn hóa công sở là một dạng đặc thù của văn hóa xã hội bao gồm tổng thể các giá trị, chuẩn mực, cách hành xử trong hoạt động công sở mà các thành viên trong công sở thừa nhận và tuân theo để ứng xử với nhau trong nội bộ công sở và phục vụ xã hội. Trong bài viết này, chúng tôi sẽ làm rõ hơn khái niệm văn hoá công sở là gì? Vì sao phải xây dựng văn hoá công sở? Xây dựng văn hoá công sở cần chú trọng những nội dung gì?

Từ khoá: Chính phủ; công sở; văn hoá công sở; xây dựng văn hoá công sở.

SOME ASPECTS OF ESTABLISHING OFFICE CULTURE AT PRESENT

Abstract: Nowadays, the authorities at all levels have been trying to reform in administration, the office culture is concerned by all classes in the society. We can easily recognize that office culture is a specific form of social culture. It includes the total values, standards, and behaviors in office activities that the members of the workplace accept and obey to conduct each others in their office and in society. In this article, we will clarify what is the concept of office culture? Why should we set office culture up? What should we focus in establishing the office culture?

Keywords: Government; office; office culture; establishing office culture.

1. Đặt vấn đề

Công sở là khái niệm chỉ trụ sở của cơ quan nhà nước [5]. Do đó, công sở là một bộ phận hợp thành tất yếu của thiết chế bộ máy quản lý nhà nước, và còn là một thiết chế xã hội. Công sở trong xã hội tồn tại như một hiện tượng văn hóa, đồng thời là một chủ thể văn hóa gắn liền với các yếu tố tổ chức quyền lực và tâm lý, tình cảm của con người.

Văn hoá công sở là một hệ thống 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 trong công sở và hiệu quả hoạt động của nó. Văn hóa công sở xuất phát từ chính vai trò của công sở trong đời sống xã hội và trong hoạt động của bản thân bộ máy hành chính. Có thể dễ dàng nhận thấy văn hóa công sở là một dạng đặc thù của văn hóa xã hội bao gồm tổng thể các giá trị, chuẩn mực, cách hành xử trong hoạt động công sở mà các thành viên trong công sở thừa nhận và tuân theo, để ứng xử với nhau trong nội bộ công sở và phục vụ xã hội.

Xây dựng văn hoá công sở là xây dựng một nền nếp làm việc khoa học, với những nguyên tắc nhất định và cách vận hành đặc thù. Nó đòi hỏi các nhà lãnh đạo, quản lý cũng như các thành viên của cơ quan phải quan tâm đến hiệu quả hoạt động chung của cơ quan mình. Muốn như thế cán bộ, công chức, viên chức phải tôn trọng kỷ luật cơ quan, phải chú ý đến danh dự của cơ quan trong cư xử với mọi người, đoàn kết và hợp tác trên những nguyên tắc chung, chống lại bệnh quan liêu, hách dịch, cơ hội, bè phái.

2. Những quy định về văn hóa công sở

Văn bản điều chỉnh trực tiếp, đầu tiên là Quyết định số 129/2007/QĐ-TTg ngày 02/8/2007 của Thủ tướng Chính phủ ban hành “Ban hành Quy chế văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính nhà nước”.

Sau 11 năm thực hiện, đến ngày 27/12/2018, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Đề án Văn hóa

* Liên đoàn Lao động huyện Di Linh, Lâm Đồng

** Ủy ban nhân dân huyện Di Linh, Lâm Đồng

công vụ theo Quyết định số 1847/QĐ-TTg. Ngoài ra, Thủ tướng Chính phủ còn ban hành nhiều văn bản có liên quan như: Chỉ thị số 05/2008/CT-TTg ngày 31/01/2008 về việc nâng cao hiệu quả sử dụng thời giờ làm việc của cán bộ, công chức, viên chức nhà nước, Chỉ thị 26/CT-TTg ngày 05/9/2016 về tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong các cơ quan hành chính nhà nước các cấp, Quyết định 45/2018/QĐ-TTg ngày 09/11/2018 quy định chế độ họp trong hoạt động quản lý, điều hành của cơ quan thuộc hệ thống hành chính nhà nước¹.

Điều đáng tiếc là dự thảo Luật Công vụ (được Chính phủ giao Bộ Nội vụ chủ trì soạn thảo từ năm 2007 và cho đến nay, dự luật cũng chưa được thông qua và đã chuyển một phần sang Luật Cán bộ công chức), dự thảo Luật Hành chính công (của đại biểu Trần Thị Quốc Khánh) và Luật Cán bộ, công chức (có hiệu lực từ ngày 01/01/2010), Luật Viên chức (có hiệu lực từ ngày 01/01/2012), gần nhất là Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức (có hiệu lực kể từ ngày 01/7/2020) cũng không có điều khoản đề cập đến nội dung văn hóa công sở - một vấn đề có vai trò rất quan trọng trong nền hành chính hiện đại, để từ đó định hình và hoàn thiện một "Bộ chuẩn mực văn hóa tại các cơ quan, đơn vị của nhà nước" ở cấp độ luật. Mặc dù vậy, hiện nay, tại các bộ, ngành, các cơ quan, đơn vị, địa phương đã chủ động xây dựng và ban hành quy chế văn hóa công sở tại nơi làm việc để thực hiện.

Qua đánh giá có thể thấy rõ những chuyển biến tích cực sau một thời gian thực hiện Quyết định 127/2007/QĐ-TTg và nay là Quyết định 1847/QĐ-TTg. Trang phục làm việc của cán bộ, công chức, viên chức trong cơ quan Nhà nước từng bước được chuẩn hóa về hình thức, thẩm mỹ và phù hợp điều kiện kinh tế - văn hóa, xã hội của nước ta. Phong cách giao tiếp và ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức khi thi hành nhiệm vụ đã có những tiến bộ rõ rệt. Nhìn chung, các quy định về giao tiếp và ứng xử đã thể hiện được những nét tinh hoa trong văn hóa giao tiếp của dân tộc và bước đầu tiệm cận với xu thế chung của thế giới. Việc bài trí công sở tại các cơ quan hành chính nhà nước từng bước quy củ cả bên ngoài và bên trong trụ sở làm việc. Những tiến bộ đó đã góp phần hình thành một nền hành chính công vụ Việt Nam từng bước hiện đại và hiệu quả, thể hiện rõ bước chuyển từ tư duy quản lý hành chính sang tư duy phục vụ (từ "tư duy quản dân sang hầu

dân" - nếu theo cách nói của đại biểu Hồ Thị Thu Hằng, tỉnh Vĩnh Long tại kỳ họp thứ 8, Quốc hội khóa XII ngày 09/11/2010).

Tuy nhiên, cần nhìn nhận lại một cách thẳng thắn những tồn tại, hạn chế trong việc thực hiện văn hóa công sở hiện nay để từ đó có giải pháp tiếp tục xây dựng văn hóa - văn minh công sở trong thời gian tới.

3. Một vài biểu hiện thiếu văn hóa trong công sở hiện nay

Thứ nhất là những biểu hiện thiếu văn hóa trong việc thiết lập hệ thống mục tiêu cá nhân trong công sở. Thực tế trong nhiều công sở ở ta hiện nay không có sự giao thoa giữa mục tiêu chung của công sở và mục tiêu riêng của từng cán bộ, công chức, viên chức mà biểu hiện thường nhất đó là nhiều nhà quản lý chỉ xem công sở là một đồn bầy, một nơi trú chân để từ đó tiến thân, còn cán bộ, công chức, viên chức đi làm là để có thu nhập. Cán bộ, công chức, viên chức không quan tâm đến sứ mệnh của tổ chức mình đang phục vụ, dẫn đến thái độ và hành vi "chọn việc", nghĩa là cơ quan, đơn vị nào việc nhẹ nhàng, dễ dàng, lại cho thu nhập khác ngoài lương thì sẽ là đối tượng nhắm đến (hay thi tuyển vào).

Thứ hai, một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức nhà nước còn tỏ ra thờ ơ, vô cảm trước nguyện vọng của công dân, mà biểu hiện rõ nhất là tình trạng giải quyết hồ sơ thủ tục cho nhân dân còn phiền hà, sách nhiễu, chậm trễ, cá biệt còn có tình trạng "làm luật"; hay giải quyết các yêu cầu, đơn thư của công dân còn chậm, để người dân phải đi lại nhiều lần.

Thứ ba, không tôn trọng hoặc xem nhẹ kết quả làm việc của đồng sự là một trong những thực tế tồn tại trong một số công sở hiện nay. Nhiều khi đánh giá chất lượng cán bộ, công chức, viên chức², tuy có tiêu chí mức độ hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn, nhưng nhiều lúc kết quả đánh giá lại thiên về những điều không ăn nhập gì với chuyên môn như: tuổi tác, mối quan hệ cá nhân của người được đánh giá...

¹ Thay thế Quyết định số 114/2006/QĐ-TTg ngày 25/5/2006 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Quy định chế độ họp trong hoạt động của các cơ quan quản lý hành chính nhà nước.

² Hiện nay đã thực hiện theo Nghị định 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 của Chính phủ (có hiệu lực kể từ ngày 20/8/2020 (thay thế Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức và Nghị định 88/2017/NĐ-CP ngày 27/7/2017 về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 56/2015/NĐ-CP).

dẫn đến suy giảm niềm tin, giảm nhiệt huyết, dẫn thay đổi thái độ làm việc.

Thứ tư, một số quy định bắt buộc về văn hóa công sở chưa được thực hiện nghiêm túc như: (1) Vi phạm thời giờ làm việc, lãng phí thời gian làm việc (buồn chuyện tại công sở, làm việc riêng trong giờ hành chính hoặc trong thời gian đi công tác...), lãng phí nguồn lực công (tiền điện thoại, tiền điện, nước, vật tư văn phòng, xe công sử dụng cho mục đích riêng...) cũng như chất lượng công việc. Thủ tướng Chính phủ đã khẳng định vẫn còn có tình trạng nhiều cán bộ, công chức, viên chức “sáng cấp ô đi, tối cấp ô về” [6]; (2) Việc thực hiện quy định cấm hút thuốc trong công sở, cấm sử dụng rượu, bia trước giờ làm việc, buổi trưa ngày làm việc (có thể vì lý do tiếp khách) tuy không còn phổ biến nhưng cũng vẫn là một vấn đề phải đặt ra...

Nguyên nhân chủ yếu là cách đối xử hiện nay tại công sở hầu hết vẫn dựa trên tư duy và thói quen *duy tình* trước đây (*“Đưa nhau đến trước cửa quan, bên ngoài là lý, bên trong là tình”*, *“Một bồ cái lý không bằng một tý cái tình”*) nên việc vi phạm thường dễ bị cho qua, nhất là khi người vi phạm là lãnh đạo.

Thứ năm, một điểm còn tồn tại nữa là thói quen dựa vào tập thể, sống theo tập thể mà không có chính kiến cụ thể, thiếu ý thức cải tiến, đấu tranh chống lại thói quen xấu, cách làm xấu “thấy đúng không dám bảo vệ, thấy sai không dám đấu tranh” của một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức với tư duy “nước trôi thì bèo trôi”, “nước nổi thì thuyền nổi”, “xấu đâu hơn tốt lỗi”, cá biệt dẫn đến sai phạm mang tính chất tập thể trong thời gian dài, khi phát hiện ra thì ngại biện “ai cũng gù, mình thẳng lưng là khuyết tật” [7].

Thực trạng này cũng đã được nêu rõ tại Chỉ thị 35-CT/TW ngày 30/5/2019 của Bộ Chính trị “Về Đại hội Đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng”.

4. Xây dựng văn hóa công sở như thế nào³

4.1. Xây dựng được hệ giá trị chuẩn về văn hóa công sở

Yêu cầu đầu tiên là phải có được “Bộ chuẩn mực văn hóa tại các cơ quan, đơn vị của nhà nước” được ban hành ở cấp độ luật. Bên cạnh đó, phải có chế tài cụ thể và đủ mạnh để xử lý các tổ chức, cá nhân vi phạm những chuẩn mực về văn hóa trong công sở. Để đạt được những giá trị văn hóa công sở, chỉ thực hiện được bằng cách cấp trên làm trước nêu gương,

cấp dưới làm sau; lãnh đạo làm gương để nhân viên noi theo, tất cả cán bộ, công chức, viên chức cùng hành động. Khi nào cán bộ, công chức, viên chức có niềm tin vững chắc vào những giá trị văn hóa mà công sở đang theo đuổi, khi đó những biểu hiện thiếu văn hóa tại các cơ quan nhà nước sẽ dần bị loại bỏ.

4.2. Xây dựng bầu không khí tâm lý công sở⁴:

Bầu không khí tâm lý thể hiện mức độ hòa hợp các đặc điểm tâm lý trong quan hệ liên nhân cách của cán bộ công chức và được hình thành từ thái độ của mọi người trong tổ chức, cơ quan nhà nước đối với công việc, bạn bè, đồng nghiệp và người lãnh đạo của họ. Nếu không khí làm việc cởi mở, tin tưởng lẫn nhau sẽ khơi nguồn được sự sáng tạo của các thành viên và ngược lại, nếu bầu không khí nặng nề, căng thẳng sẽ là rào cản đối với hoạt động của công sở. Không thể có một công sở văn hóa nếu trong nội bộ luôn tồn tại căng thẳng, soi xét lẫn nhau; cấp dưới nghi ngờ cấp trên, cấp trên đề phòng cấp dưới, cán bộ, công chức, viên chức khi làm việc chỉ để đến tháng nhận lương, ngoài ra không quan tâm đến những vấn đề khác...

Do đó, nhà quản lý phải vừa duy trì động lực làm việc của cán bộ, công chức, viên chức vừa phải thường xuyên cải tiến để tránh tạo ra “sức ỳ” thông qua tạo lập, truyền cảm hứng và duy trì cảm hứng, động lực làm việc của cán bộ, công chức, viên chức trong công sở.

4.3. Xây dựng tác phong làm việc chuyên nghiệp, trách nhiệm

Chuyên nghiệp, hiểu theo nghĩa chung nhất là mỗi người chuyên tâm vào công việc của mình, toàn tâm, toàn ý để hoàn thành công việc của mình một cách tốt nhất; chuyên nghiệp là có sự hiểu biết rộng và giỏi một lĩnh vực cụ thể. Trong hành chính công vụ, chuyên nghiệp còn là biết cách phối hợp, điều

³ Tác giả có tham khảo một số nội dung trong bài viết: “Lạm bàn về văn hoá công sở” đăng ngày 03/01/2018 tại <https://moha.gov.vn/congtacnbonu/goc-nhin-ve-can-bo-nu/lam-ban-ve-van-hoa-cong-so-37645.html>

⁴ “Bầu không khí tâm lý xã hội trong tổ chức, cơ quan nhà nước là trạng thái tâm lý tương đối ổn định, là nét đặc trưng phản ánh thực trạng các mối quan hệ nảy sinh trong hoạt động của tổ chức, cơ quan (bao gồm các mối quan hệ về tình cảm giữa các cá nhân, mối quan hệ công việc trong cấu trúc chính thức và không chính thức tồn tại trong tổ chức đó)” - Nguyễn Thị Văn Hương: *Khoa học tâm lý trong quản lý hành chính*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2014, tr.79.

tiết công việc phù hợp với tiến độ và môi trường xung quanh để tạo nên hiệu quả tốt nhất; tác phong làm việc năng động, khoa học kết hợp với việc ứng dụng các tiến bộ khoa học, công nghệ mới vào công việc. Trách nhiệm trong giải quyết công việc là việc thực hiện với niềm tin và sự chắc chắn, gắn với khả năng của mình vào trong công việc đó, đồng nghĩa với “đặt cược” danh dự cá nhân mình vào công việc được giao với mong muốn đạt chất lượng, hiệu quả cao nhất.

Tác phong chuyên nghiệp, trách nhiệm đòi hỏi từ nhà quản lý và các nhân viên phải thực hiện tốt những nội dung cơ bản sau đây:

a) Chuyên nghiệp trong thái độ, tác phong làm việc

Một trong những hạn chế khá phổ biến của cán bộ, công chức, viên chức là làm việc chưa khoa học, thiếu tâm huyết. Biểu hiện ở việc không tuân thủ thời gian (giờ cao su), làm việc chậm chạp, không có kế hoạch cụ thể, rõ ràng, không biết sắp xếp ưu tiên việc làm trước - làm sau, dẫn đến công việc bị động, hiệu quả thấp, nhiều khi mang tính đối phó cho xong việc. Do đó, phải tạo lập được tác phong làm việc khoa học, đúng giờ, có kế hoạch, tiết kiệm thời gian.

b) Chuyên nghiệp trong xây dựng và coi trọng giá trị tập thể, luôn hướng đến sự đồng tâm hợp lực để đạt được kết quả cao nhất

Trong công sở mỗi người có một nhiệm vụ riêng nhưng mọi người phải thống nhất cho mục đích chung. Để xây dựng văn hóa công sở, cần biết cách cân bằng hai khái niệm “tập thể” và “cá nhân”. Và như vậy, tính độc lập của cán bộ, công chức, viên chức cũng phải luôn gắn với tinh thần hợp tác tập thể “làm việc nhóm”; đồng thời tuy “việc ai nấy làm” nhưng không phải “mạnh ai nấy làm” mà phải có sự tương tác, hỗ trợ nhau phù hợp; người có kinh nghiệm, người đi trước hướng dẫn người đi sau, người mới vào.

c) Chuyên nghiệp trong giao tiếp, ứng xử

Giao tiếp trong công sở là một khoa học và là một nghệ thuật. Hiệu quả giao tiếp của cán bộ, công chức, viên chức góp phần xây dựng một nhà nước thân thiện, phục vụ nhân dân, ngoài ra giao tiếp hiệu quả giúp công sở hạn chế được những rủi ro như: so sánh, hiểu lầm, “bằng mặt không bằng lòng”,... có thể dẫn đến phát sinh mất đoàn kết nội bộ, khiếu kiện. Đối với cá nhân, giao tiếp tốt còn mở rộng các mối quan hệ xã hội và nắm bắt nhanh chóng các cơ hội đến với bản thân.

Chuyên nghiệp trong giao tiếp ứng xử cũng yêu

cầu các cơ quan, đơn vị nhà nước, từng cán bộ, công chức, viên chức phải làm tốt quan hệ công chúng trong thực thi công vụ. Nó hàm ý về việc truyền thông tốt hơn để duy trì niềm tin xã hội thông qua việc làm cho công chúng hiểu những gì đang diễn ra trong hoạt động công vụ một cách đầy đủ, cập nhật từ phía công chúng, nhằm hạn chế sự thiếu thông tin dẫn đến hiểu nhầm, xuyên tạc [3].

d) Chuyên nghiệp, chủ động trong tự trang bị, cập nhật cho mình những kiến thức mới, phù hợp để chủ động hoàn thành nhiệm vụ được giao

Tác giả thống nhất với quan điểm cho rằng: Cán bộ, công chức, viên chức luôn giữ được thái độ học tập nghiêm túc cũng chính là biểu hiện thành đạt [1]. Để chuẩn hóa bằng cấp, cán bộ, công chức, viên chức có thể đăng ký các khóa đào tạo; còn nếu học để nâng cao hiểu biết (đây là mục đích cao nhất, đáng quý nhất) thì cán bộ, công chức, viên chức có thể học mọi lúc, mọi nơi, nhất là nâng cao trình độ tin học trong điều kiện công nghệ phát triển như vũ bão trong dòng chảy của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, trình độ ngoại ngữ trong điều kiện Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định 1659/QĐ-TTg ngày 19/11/2019 phê duyệt Đề án “Chương trình quốc gia về học tập ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2019-2030”⁵.

Đặc biệt, nâng cao trình độ không chỉ đòi hỏi ở cán bộ chuyên môn mà nhà lãnh đạo, quản lý cũng cần phải luôn tự học để nâng tầm nhằm mục đích chỉ đạo, quán xuyến, phản biện, củng cố *uy tín đích thực*, loại bỏ dần *uy tín giả danh*⁶, không để cán bộ, công chức, viên chức dưới quyền đánh giá, xem thường về trình độ, khả năng của người quản lý.

⁵ Đơn cử: Mục tiêu cụ thể theo Đề án: a) Phấn đấu đến hết năm 2025:

- + 50% cán bộ, công chức ở Trung ương (tập trung vào cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng và tương đương trở lên dưới 40 tuổi); 25% cán bộ, công chức cấp tỉnh, cấp huyện ở địa phương (tập trung vào cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng và tương đương trở lên dưới 40 tuổi) đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4 trở lên theo quy định.
- + 60% viên chức và 50% viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4 trở lên theo quy định.
- + 20% cán bộ, công chức xã và 15% cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý cấp xã dưới 40 tuổi công tác tại địa bàn hoặc lĩnh vực có yêu cầu sử dụng ngoại ngữ đạt trình độ ngoại ngữ bậc 3 trở lên theo quy định.

⁶ Theo Nguyễn Thị Vân Hương: *Khoa học tâm lý trong quản lý hành chính*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2014, tr.153.

e) *Chuyên nghiệp ở tính kỷ luật, tích cực tham gia hoạt động* do đoàn thể phát động. Chuyên nghiệp cũng đồng nghĩa với tạo ra sự cạnh tranh lành mạnh trong cơ hội thăng tiến. Một cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp còn phải biết làm việc hết sức; thư giãn đúng lúc, đúng cách, phù hợp là biện pháp tốt nhất để phục hồi lại năng lượng đã mất.

f) *Phát huy cao độ trách nhiệm*

Cố Thủ tướng Võ Văn Kiệt cũng đã khẳng định chắc chắn rằng: “Đối với một nền quản trị quốc gia hiện đại, chế độ trách nhiệm là đòi hỏi quan trọng hàng đầu” [2].

Trách nhiệm ở đây nghĩa là luôn thực hiện công việc với tâm huyết và trí tuệ, để cao lợi ích của nhân dân, đặt lợi ích của tập thể, cơ quan, đơn vị lên trên lợi ích cá nhân, coi trọng danh dự bản thân để hoàn thành công việc ở mức độ cao nhất, đồng thời khi có xảy ra sai phạm phải dám chịu trách nhiệm về hành vi của cá nhân mình hoặc tập thể mà mình là thành viên, chứ không phải chần chừ đổ lỗi cho khách quan, cho tập thể, biến tập thể trở thành “nơi trú ẩn trách nhiệm”, làm cho trách nhiệm của cá nhân lẫn vào trách nhiệm tập thể và cuối cùng là không quy kết được người nào cụ thể.

g) *Cuối cùng, đạo đức vẫn mang yếu tố sống còn*

Đạo đức công vụ được thể hiện ra bên ngoài bằng những hành vi đạo đức, là quá trình tác động lẫn nhau giữa ý thức đạo đức và thực tiễn đạo đức của cán bộ, công chức, viên chức mà nội dung của nó được thể hiện trong mối quan hệ với nhà nước, với nhân dân và tổ chức, với cấp trên, cấp dưới và đồng nghiệp thông qua giải quyết công việc và trong ứng xử, giao tiếp và thông qua sự hài lòng và tín nhiệm của đối tượng phục vụ với họ.

Trách nhiệm đạo đức mang nghĩa là trách nhiệm phục vụ, được đánh giá bởi dư luận xã hội đối với hoạt động mang tính quyền lực của cán bộ công chức, viên chức trong thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn để bảo vệ và phục vụ quyền lợi của nhân dân, của nhà nước. Do vậy, hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước có hoàn thành hay không, hiệu quả như thế nào phụ thuộc vào chất lượng của hoạt động phục vụ của từng cán bộ công chức, viên chức.

Chủ tịch Hồ Chí Minh rất coi trọng và đề cao vấn đề đạo đức phục vụ nhân dân của cán bộ, đảng viên. Người viết: “Một người cán bộ tốt phải có đạo đức cách mạng”, “Các sự hy sinh khó nhọc thì mình làm trước người ta, còn sự sung sướng thanh nhàn thì

mình nhường người ta hưởng trước (*tiên thiên hạ ưu, hậu thiên hạ lạc*)” [4]. Gần đây, trong bài viết về công tác chuẩn bị Đại hội XIII của Đảng, đồng chí Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Nguyễn Phú Trọng đã khẳng định: “Nói tóm lại là phải vừa có Đức vừa có Tài, trong đó Đức là gốc.

5. Kết luận

Ngày nay, trong xu thế hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, cùng với nhận thức của người dân không ngừng được nâng lên, những biểu hiện thiếu văn hóa trong các cơ quan nhà nước sẽ là những rào cản cho sự phát triển chung của xã hội. Do đó, nhận thức đúng đắn và tích cực xây dựng văn hóa công sở sẽ góp phần quan trọng trong việc xây dựng nền hành chính công vụ hiện đại, hiệu quả, xây dựng một Chính phủ “liêm chính, kiến tạo, hành động, phục vụ, hiệu quả”, góp phần xây dựng thành công nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân.

Bên cạnh thể chế là con người thực thi công vụ với đạo đức, trách nhiệm, khả năng chuyên môn của họ. Nếu đã có đầy đủ quy định rồi thì con đường duy nhất đối với từng cán bộ, công chức, viên chức để đáp ứng yêu cầu mới trước công việc, nhiệm vụ là phải tự mình nhận thức và tự mình phải thay đổi - không còn lựa chọn nào khác. □

Tài liệu tham khảo

1. Trần Hoàng, (2004), *Văn hóa ứng xử ở công sở*, Hà Nội, NXB Chính trị quốc gia, tr.71.
2. Võ Văn Kiệt (2011), “*Vì một Quốc hội thực sự đại diện cho dân*”, Tạp chí Pháp lý, (số 03/2011), tr.7.
3. Đoàn Duy Khương (2016), *Cải cách hành chính công phục vụ phát triển kinh tế cải thiện môi trường kinh doanh* (Sách tham khảo), Hà Nội, NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, tr.157.
4. Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, Hà Nội, NXB Chính trị quốc gia, tr.5, 12, 185, 233.
5. Viện Ngôn ngữ học Việt Nam (2000), *Từ điển Tiếng Việt*, Hà Nội, NXB Thanh niên, tr.215.
6. <http://dangcongsan.vn/thoi-su/thu-tuong-xoa-bo-van-hoa-sang-cap-o-di-chieu-cap-ve-522792.html>
7. <https://nld.com.vn/thoi-su/vu-gian-lan-diem-thi-o-hoa-binh-ai-cung-gu-minh-thang-lung-se-thanh-khuyet-tat-20200513220959504.htm>
8. <https://nld.com.vn/thoi-su/truong-doan-dai-bieu-quoc-hoi-soc-trang-to-chuc-tiec-cuoi-cho-con-suot-3-ngay-20190721201407175.htm>
9. <https://nld.com.vn/thoi-su/dinh-chi-cong-tac-xu-ly-nghiem-nu-cong-an-lang-ma-nhan-vien-san-bay-tan-son-nhat-20190823064715223.htm>