

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM NGHỆ THUẬT TRUNG ƯƠNG

HOÀNG THỊ LAN ANH

XÂY DỰNG VĂN HÓA CÔNG SỞ
TẠI ỦY BAN NHÂN DÂN CÁC XÃ, THỊ TRẤN
Ở HUYỆN MÊ LINH, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ VĂN HÓA
Khóa 13 (2020 - 2022)

Hà Nội, 2023

Công trình được hoàn thành tại:
Trường Đại học Sư phạm Nghệ thuật Trung ương

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS Trần Đức Ngôn

Phản biện 1: PGS.TS. Trịnh Thị Minh Đức

Phản biện 2: PGS.TS. Nguyễn Thị Phương Châm

Luận văn được bảo vệ trước Hội đồng đánh giá luận văn họp
tại Trường Đại học Sư phạm Nghệ thuật Trung ương
vào lúc 14 giờ 00 phút ngày 05 tháng 01 năm 2023

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

- Thư viện Trường ĐHSPT Nghệ thuật Trung ương

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Nền hành chính của nhà nước ta được tổ chức có hệ thống và chặt chẽ từ Trung ương đến địa phương là cơ quan trực tiếp thực hiện đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước và đảm bảo cho đường lối, chính sách, pháp luật được thực hiện và đi vào cuộc sống; đồng thời cũng là cầu nối trực tiếp giữa Đảng, Nhà nước với nhân dân, trực tiếp xử lý công việc hằng ngày, thường xuyên tiếp xúc với nhân dân. Chính vì vậy, việc xây dựng VHCS trong cơ quan HCNN sẽ góp phần tạo ra môi trường văn hóa để mỗi CBCC, viên chức luôn nêu cao tinh thần tự giác không ngừng học tập, rèn luyện, xứng đáng là những “công bộc” của dân, tôn trọng, vì lợi ích của nhân dân mà phục vụ; qua đó xây dựng mối quan hệ mật thiết giữa cơ quan HCNN với nhân dân, tạo nên nét đẹp văn hóa của một nền hành chính văn minh, hiện đại.

VHCS là hệ thống những giá trị được tạo nên trong quá trình hoạt động của cơ quan công sở, tạo nên niềm tin của nhân dân đối với các nhân viên làm việc trong công sở. Giá trị VHCS luôn quyết định hành vi và thái độ của con người trong tổ chức. Những hành vi và thái độ tốt sẽ nâng cao hiệu lực và hiệu quả hoạt động của công sở và ngược lại, nếu hành vi và thái độ không tốt sẽ làm giảm hiệu quả hoạt động của công sở.

Huyện Mê Linh gồm 16 xã và 2 thị trấn. Cũng như các quận huyện khác trên địa bàn Thành phố Hà Nội, huyện Mê Linh luôn quan tâm, chú trọng triển khai thực hiện các quy định xây dựng văn hóa, đạo đức trong cán bộ, đảng viên và quần chúng nhân dân nói chung và văn hóa ứng xử trong công sở đối với cán bộ công chức nói riêng. Trong nhiều năm qua, huyện đã tổ chức nhiều hoạt động nhằm nâng cao hiệu quả xây dựng nếp sống văn hóa, quy tắc ứng xử như: tổ chức thực hiện các mô hình tuyên truyền 02 bộ Quy tắc ứng xử của thành phố Hà Nội; triển khai thực hiện các mô hình góp phần

xây dựng đời sống văn hóa trên địa bàn toàn huyện... Lễ phát động thực hiện các mô hình tuyên truyền Quy tắc ứng xử chính là sự tiếp nối các hoạt động tuyên truyền “Xây dựng người Hà Nội thanh lịch, văn minh”, xây dựng hình ảnh cán bộ, công chức huyện Mê Linh “Kỷ cương, trách nhiệm, tận tình, thân thiện”, góp phần giữ gìn và phát huy truyền thống văn hóa tốt đẹp của Thủ đô Hà Nội nói chung, của quê hương Hai Bà Trưng anh hùng nói riêng.

UBND cấp xã, thị trấn có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng trong việc tổ chức thực hiện các nhiệm vụ của cấp trên. Đây là cấp cơ sở gần dân và sát với dân nhất, là cầu nối chuyển tải và tổ chức thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước tới quần chúng nhân dân. Xây dựng VHCS tại UBND các xã, thị trấn giúp nâng cao hiệu quả hoạt động của chính quyền các xã, thị trấn nói riêng và hiệu quả của cả nền hành chính nhà nước ở Việt Nam nói chung. Tuy nhiên, việc xây dựng VHCS tại UBND các xã, thị trấn ở huyện Mê Linh hiện nay còn nhiều hạn chế và gặp nhiều khó khăn. Một phần vì người dân chưa nắm hết các thủ tục và kỹ năng giao dịch hành chính (đặc biệt là sử dụng phần mềm dịch vụ công), phần khác là các cơ quan hành chính chưa thật sự đổi mới trong VHCS. Chính vì lẽ đó, là một cán bộ công chức hiện đang sống và làm việc tại một cơ quan hành chính cấp xã tại huyện Mê Linh, học viên chọn đề tài *Xây dựng văn hóa công sở tại Ủy ban nhân dân các xã, thị trấn ở huyện Mê Linh, thành phố Hà Nội* làm luận văn Thạc sĩ, chuyên ngành quản lý văn hóa, nhằm góp phần cùng UBND các xã, thị trấn ở huyện Mê Linh xây dựng văn hóa công sở ngày càng hoàn thiện, không ngừng nâng cao chất lượng phục vụ cho cán bộ, công chức và người dân trên địa bàn huyện trong thời gian tới.

2. Tình hình nghiên cứu

2.1. Những công trình nghiên cứu, sách tham khảo

Công trình “Việt Nam Văn hóa sử cương” (Tái bản 2016) của học giả Đào Duy Anh, Nxb Văn hóa Thông tin. Đây là một trong những

công trình quan trọng nhất của học giả Đào Duy Anh..

Cuốn sách *Cẩm nang văn hóa ứng xử và giao tiếp nơi công sở*, do Võ Bá Đức chủ biên, Nxb Văn hóa Thông tin, Hà Nội 2012.

Tác phẩm *Bản sắc văn hóa Việt Nam và cách tiếp cận mới* của Phan Ngọc do Nxb Văn hóa - thông tin, Hà Nội xuất bản năm 1999.

Cuốn sách “*Văn hóa ứng xử và nghệ thuật giao tiếp nơi công sở*” của tác giả Thùy Linh, Việt Trinh do Nxb Lao động ấn hành năm 2013.

Tác giả Lê Như Hoa có bài viết “Môi trường văn hóa nơi công sở”, đăng trên *Tạp chí Văn hoá nghệ thuật số 10*, năm 2006...

2.2. Luận án, luận văn và bài báo khoa học

Tác giả Nguyễn Hữu Thức có bài viết *Xây dựng môi trường văn hóa công sở lành mạnh, dân chủ, đoàn kết, nhân văn* đăng trên tạp chí của Ban tuyên giáo trung ương website <https://tuyengiao.vn>.

Tác giả Trần Thùy Linh có bài viết *Văn hóa công sở là gì? Vấn đề xung quanh chuyện công sở* đăng trên website “<https://timviec365.vn>”.

Tác giả Đào Minh Tuấn, Nguyễn Thị Ngoan (Trưởng Quản lý Giao thông vận tải) có bài viết “*Xây dựng văn hóa công sở trong các cơ quan hành chính nhà nước*”, đăng trên website <https://www.quanlynhanuoc.vn>.

Tác giả Ngọc Hải có bài viết “*Xây dựng văn hóa công vụ trong cơ quan hành chính nhà nước hiện nay*” đăng trên website <https://www.moha.gov.vn>, tạp chí công sản.

Luận án tiến sĩ quản lý công của tác giả Bùi Thu Trang (2020) chuyên ngành Quản lý công của Học viện hành chính quốc gia với đề tài *Văn hóa công sở trong các cơ quan hành chính nhà nước của Thành phố Hà Nội hiện nay*.

Luận văn thạc sĩ của tác giả Đặng Thị Thu Hiền (2018), chuyên ngành Quản lý văn hóa, Trường Đại học Sư phạm nghệ thuật Trung Ương với đề tài *Xây dựng văn hóa công sở tại Đài phát thanh – Truyền hình Hải Phòng*.

Những công trình, sách tham khảo, luận án, luận văn, bài báo... liên quan đến VHCS mà tác giả lựa chọn phân tích ở trên đã giúp cho học viên có một cách nhìn tổng quan về VHCS và công tác xây dựng VHCS. Học viên được kế thừa được những nhận định, khái niệm, định nghĩa hay những đánh giá về VHCS, công tác xây dựng VHCS từ đó làm áp dụng vào trong luận văn của mình. Đồng thời qua các luận án, luận văn, bài báo... học viên có thể học hỏi được cách thức họ nghiên cứu, đánh giá, giải quyết thực hiện đề tài liên quan đến xây dựng VHCS từ cơ sở lý luận, thực trạng thực hiện VHCS của từng đơn vị, địa phương và các giải pháp họ đề xuất thực hiện nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện VHCS trong thời gian tới. Qua các công trình nghiên cứu, học viên đã rút ra được những bài học, những cách nhìn nhận mới, những kinh nghiệm của bản thân để áp dụng thực hiện trong công tác nghiên cứu, thực hiện đề tài xây dựng VHCS trên địa bàn mà học viên lựa chọn.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Luận văn nghiên cứu thực trạng văn hóa công sở tại Ủy ban Nhân dân các xã, thị trấn ở huyện Mê Linh để đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động quản lý văn hóa công sở trên địa bàn.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Trên cơ sở xác định mục đích nghiên cứu, tác giả luận văn triển khai các nhiệm vụ sau:

- Tổng hợp tài liệu để đưa ra những vấn đề lý luận chung về VHCS (những khái niệm cơ sở); tổng hợp các văn bản liên quan đến xây dựng VHCS để có cái nhìn chung về văn hóa công sở của các tác giả đi trước.

- Khảo sát thực tế, rút ra những nhận định, đánh giá từ đó thể hiện kết quả trên biểu đồ hình tròn, đồng thời kết hợp với phương

pháp phỏng vấn sâu để đánh giá thực trạng trong việc xây dựng VHCS tại UBND các xã, thị trấn ở huyện Mê Linh trong thời gian qua.

- Từ những thực trạng đã mô tả, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả của công tác xây dựng VHCS tại UBND các xã, thị trấn ở huyện Mê Linh hiện nay và trong thời gian tới.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Công tác xây dựng VHCS tại UBND các xã, thị trấn ở huyện Mê Linh, thành phố Hà Nội.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi thời gian: Nghiên cứu công tác xây dựng VHCS tại UBND các xã, thị trấn ở huyện Mê Linh trong thời gian từ năm 2017 đến nay (sau khi UBND Thành phố Hà Nội ra Quyết định số 522 ngày 25/01/2017 về việc ban hành quy tắc ứng xử của của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong các cơ quan thuộc thành phố Hà Nội).

Phạm vi không gian: VHCS tại 02 xã và 01 thị trấn trên địa bàn huyện Mê Linh: UBND xã Đại Thịnh, UBND xã Tráng Việt và UBND thị trấn Chi Đông.

Phạm vi nội dung: Công tác xây dựng VHCS tại UBND các xã, thị trấn ở huyện Mê Linh

5. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn sử dụng các phương pháp nghiên cứu chính sau:

Phương pháp phân tích, tổng hợp tài liệu: Tìm hiểu các tài liệu, các văn bản quy định về VHCS để tổng hợp, phân tích, đánh giá sát với thực trạng xây dựng VHCS tại UBND các xã, thị trấn ở huyện Mê Linh. Đồng thời thông qua Bảng hỏi tại 3 xã, thị trấn để đánh giá chính xác những thuận lợi, khó khăn, những ưu điểm cũng như hạn chế, tồn tại trong VHCS tại UBND các xã, thị trấn ở huyện từ đó đề xuất những giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác xây dựng VHCS tại các cơ quan này.

Phương pháp phỏng vấn: Phương pháp này được thực hiện với 03 đối tượng khác nhau (01 người là cán bộ lãnh đạo trong các UBND xã, thị trấn, 01 người là nhân viên chuyên trách trong các UBND xã, thị trấn, 01 người là những người dân đã đến giao dịch tại UBND xã, thị trấn). Các nội dung trả lời phỏng vấn sâu của các đối tượng nêu trên sẽ được trích dẫn trong chương 2 của luận văn.

Phương pháp tiếp cận liên ngành: Văn hóa học, Xã hội học... thông qua phương pháp tiếp cận liên ngành học viên có thể tiếp cận với những khái niệm liên quan đến cơ sở lý luận từ đó trích dẫn làm rõ các nội dung liên quan trong chương 1 (những vấn đề chung liên quan đến xây dựng VHCS).

6. Những đóng góp của luận văn

Luận văn đánh giá những ưu điểm và chỉ ra những hạn chế về VHCS của UBND các xã, thị trấn ở huyện Mê Linh.

Đưa ra những giải pháp phù hợp để nâng cao chất lượng xây dựng VHCS tại UBND các xã, thị trấn ở huyện Mê Linh trong thời gian tới.

7. Bố cục của luận văn

Ngoài phần Mở đầu, Kết luận, Danh mục tài liệu tham khảo và Mục lục, luận văn gồm có 3 chương:

Chương 1. Những vấn đề chung về xây dựng văn hóa công sở và khái quát về văn hóa công sở tại UBND các xã, thị trấn ở huyện Mê Linh.

Chương 2. Thực trạng xây dựng văn hóa công sở tại UBND các xã, thị trấn ở huyện Mê Linh.

Chương 3. Nâng cao hiệu quả xây dựng văn hóa công sở tại UBND các xã, thị trấn ở huyện Mê Linh.

Chương 1

NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG VỀ XÂY DỰNG VĂN HÓA CÔNG SỞ VÀ KHÁI QUÁT VỀ VĂN HÓA CÔNG SỞ TẠI ỦY BAN NHÂN DÂN CÁC XÃ, THỊ TRẤN Ở HUYỆN MÊ LINH

1.1. Các khái niệm cơ sở

1.1.1. Văn hóa

Trong quá trình phát triển của lịch sử, văn hóa được coi là một trong những mặt cơ bản của đời sống xã hội. Đó là một hệ thống các giá trị chân lý, chuẩn mực, mục tiêu mà con người cùng thống nhất với nhau trong hoạt động sáng tạo, được bảo tồn và chuyển hóa cho những thế hệ nối tiếp theo sau.

Ở một số cách nhìn nhận khác, người ta xem văn hóa là các giá trị về vật chất và giá trị về tinh thần do con người hoạt động, sáng tạo và tích lũy từ hoạt động thực tiễn, cụ thể là qua quá trình tương tác giữa con người với tự nhiên, xã hội và bản thân. Văn hóa là của con người, do con người sáng tạo và vì lợi ích của con người. Văn hóa được con người gìn giữ, sử dụng phục vụ đời sống con người và truyền từ thế hệ này sang thế hệ khác.

1.1.2. Công sở

Xây dựng VHCS đang được xem là một trong những nội dung quan trọng trong chương trình cải cách hành chính hiện nay. Do vậy, khái niệm công sở được nhắc đến khá nhiều khi chủ đề VHCS được các nhà quản lý văn hóa rất quan tâm trong thời gian gần đây, đặc biệt là trong thời kỳ công cộng cải cách hành chính đang phải đối mặt với những thách thức, những yêu cầu khắt khe trong quá trình hội nhập.

1.1.3. Văn hóa công sở

VHCS là toàn bộ những giá trị tinh thần và giá trị vật chất được gây dựng nên trong quá trình tồn tại và phát triển của một công sở. VHCS bao gồm các tập quán, truyền thống ăn sâu vào hoạt động của cộng đồng, chi phối tình cảm, nếp suy nghĩ và hành động của mọi

thành viên trong triển khai công việc và thực hiện các mục đích của tổ chức. Hiểu một cách khái quát, VHCS là một loại quy ước về hành vi mà các thành viên trong công sở dựa vào đó để điều khiển các mối quan hệ tương tác của mình với những người khác.

1.1.4. Xây dựng văn hóa công sở

Cải cách hành chính là một nhiệm vụ quan trọng hiện nay của các cấp, các ngành. Trong đó nội dung xây dựng VHCS lại là một trong những vấn đề then chốt được mọi người quan tâm. Chúng ta có thể dễ dàng nhận thấy VHCS 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 nhân dân.

1.1.5. Quản lý văn hóa

Quản lý nhà nước về văn hóa là sự quản lý của nhà nước đối với toàn bộ hoạt động văn hóa của quốc gia bằng quyền lực của nhà nước thông qua hiến pháp, pháp luật và cơ chế chính sách nhằm bảo đảm sự phát triển của nền văn hóa dân tộc.

1.1.6. Quản lý văn hóa công sở

Văn hóa công sở là việc xác lập và chia sẻ các giá trị, chuẩn mực đạo đức của đội ngũ CBCC trong thực hành công vụ tại cơ quan nhà nước. Thực hiện VHCS trong các cơ quan HCNN là một trong những nhiệm vụ quan trọng trong thực hiện công việc cải cách hành chính.

1.2. Các văn bản liên quan đến xây dựng văn hóa công sở

Như đã nêu ở trên, Nhà nước ta đang hướng tới mục tiêu xây dựng một nền hành chính dân chủ, trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại hóa, một Nhà nước xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân. Chúng ta đang tập trung thực hiện mục tiêu trong công cuộc cải cách nền hành chính. Để thực hiện tốt mục tiêu đó thì yếu tố xây dựng VHCS đang được quan tâm, chú trọng và được coi là việc làm vô cùng cấp thiết. Chính vì vậy, trong những năm gần đây nhiều

văn bản liên quan đến xây dựng VHCS được ban hành và được triển khai thực hiện bước đầu có những kết quả.

1.3. Nội dung văn hóa công sở và khung phân tích của luận văn

1.3.1. Nội dung văn hóa công sở

1.3.1.1. Cảnh quan, kiến trúc của công sở

1.3.1.2. Trang phục trong công sở

1.3.1.3. Đạo đức công vụ

1.3.1.4. Văn hóa giao tiếp, ứng xử

Văn hóa giao tiếp, ứng xử trong cơ quan công sở nhà nước là một nội dung quan trọng bởi đây là điều gây ấn tượng từ cái nhìn, từ cách tiếp xúc đầu tiên, từ biểu cảm của khuôn mặt. Sự nhẹ nhàng, nhã nhặn, lịch sự trong giao tiếp ứng xử, gương mặt vui tươi, nụ cười thân thiện ...sẽ luôn tạo một cảm giác gần gũi, thiện cảm đối với người xung quanh.

1.3.2. Khung phân tích của luận văn

Dựa vào nội dung của VHCS ở trên tác giả xây dựng khung phân tích về xây dựng VHCS được xác định như sau và đồng thời những nội dung này sẽ được trình bày và làm rõ trong chương 2 của luận văn:

- Triển khai thực hiện các văn bản của cấp trên và ban hành các văn bản của địa phương về VHCS
- Tổ chức tuyên truyền, giáo dục về xây dựng văn hóa công sở
- Giáo dục đạo đức công vụ và nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ công chức
- Xây dựng văn hóa giao tiếp, ứng xử trong cơ quan
- Xây dựng cảnh quan, kiến trúc và thiết kế trang phục
- Thanh tra, kiểm tra và thi đua khen thưởng

1.4. Vai trò của xây dựng Văn hóa công sở

Xây dựng VHCS có vai trò đảm bảo kỷ luật, kỷ cương hành chính và hiệu quả hoạt động trong các cơ quan HCNN nói chung và tại UBND các xã, thị trấn nói riêng. Bên cạnh đó, thực hiện xây dựng VHCS sẽ góp phần hình thành thái độ và chuẩn mực trong cách ứng

xử của đội ngũ CBCC. Thực hiện tốt VHCS tại các cơ quan HCNN sẽ tạo nên niềm tin, khơi dậy lòng yêu nghề, tạo dự gắn bó, đoàn kết trong mỗi quan hệ đồng nghiệp; đồng thời phản ánh tầm nhìn, sứ mệnh trong việc thực hiện các mục tiêu chính của cuộc cải cách nền hành chính.

1.5. Khái quát văn hóa công sở tại Ủy ban nhân dân các xã, thị trấn ở huyện Mê Linh

1.5.1. Cảnh quan, kiến trúc của công sở

Qua quan sát thực tế tại UBND các xã, thị trấn ở huyện Mê Linh, tại trụ sở đều được bài trí đúng về vị trí Quốc huy, Quốc kỳ; các xã, thị trấn đều có biển tên của cơ quan viết bằng Tiếng Việt đặt tại cổng chính. 100% các phòng làm việc đều được gắn biển ghi rõ tên phòng chuyên môn.

1.5.2. Trang phục trong công sở

Hiện nay, tại các công sở UBND các xã, thị trấn ở huyện Mê Linh phần đa CBCC khi làm việc tại cơ quan và thực hiện các nhiệm vụ đều ăn mặc gọn gàng, lịch sự, đi giày hoặc dép có quai hậu, đeo thẻ; không mặc quần bò, váy ngắn trên gối...

1.5.3. Đạo đức công vụ

Nâng cao đạo đức công vụ của CBCC; tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính; phòng, chống tham nhũng. Nâng cao vai trò và trách nhiệm của người lãnh đạo đứng đầu cơ quan trong việc tổ chức thực hiện văn hóa công vụ.

1.5.4. Văn hóa giao tiếp ứng xử

Hiện nay, CBCC làm việc tại công sở UBND các xã, thị trấn ở huyện Mê Linh đang chấp hành và thực hiện tốt những quy định về văn hóa giao tiếp ứng xử: Tại cơ quan làm việc, nhất là tại bộ phận “Một cửa” CBCC đang hàng ngày giải quyết những yêu cầu của người dân đảm bảo đúng hướng dẫn quy trình. Trong quá trình làm việc CBCC thực hiện giao tiếp với người dân bằng thái độ niềm nở, gần gũi, thân thiện và trách nhiệm.

Tiểu kết

Trong chương 1 của luận văn, tác giả đã đưa ra những vấn đề mang tính chất chung nhất về xây dựng VHCS từ đó nêu một cách

khái quát nhất về xây dựng VHCS tại UBND các xã, thị trấn ở huyện Mê Linh. Tại đây, tác giả tổng hợp đưa ra những khái niệm về văn hóa; công sở; văn hóa công sở; xây dựng VHCS, quản lý văn hóa và quản lý VHCS. Có rất nhiều ý kiến khác nhau, đưa ra những khái niệm khác nhau về các vấn đề xoay quanh VHCS, tuy nhiên tác giả cũng đã nghiên cứu, chọn lọc ra những ý kiến, những khái niệm mang tính chất tổng quát nhất, dễ hiểu nhất để chúng ta có thể hiểu được cơ sở của xây dựng VHCS. Có thể thấy rằng trong thời kỳ hội nhập hiện nay, việc triển khai thực hiện và xây dựng VHCS trong các cơ quan HCNN là một nhiệm vụ vô cùng quan trọng trong công cuộc cách mạng cải cách hành chính. Bước đầu chúng ta đã có những kết quả nhất định, tuy nhiên nhìn nhận vào tình hình thực tế tại các đơn vị, địa phương thì việc xây dựng và phát triển VHCS đạt hiệu quả cao thì cần phải được quan tâm, đầu tư và triển khai một cách đồng bộ từ trên xuống dưới, có sự phối kết hợp nhịp nhàng và sự vào cuộc của các tổ chức chính trị, các ban ngành đoàn thể, của toàn bộ CBCC và của nhân dân. Nhất là tại địa phương vùng nông thôn nơi ảnh hưởng của nhiều nếp sống, phong tục tập quán nơi người dân vẫn quen sống với cái “tình” hơn cái “lý” hay làm việc theo thói quen “người làng người nước”, “nhất thân nhì quen” mà bỏ qua những quy định. Bởi vậy, để có thể thay đổi, xây dựng và phát triển VHCS tại UBND huyện Mê Linh nói chung và tại UBND các xã, thị trấn ở huyện Mê Linh nói riêng là một nhiệm vụ quan trọng và nặng nề góp phần vào thành công trong công cuộc cải cách hành chính, số hóa công nghệ trong thời kỳ hội nhập quốc tế.

Chương 2

THỰC TRẠNG XÂY DỰNG VĂN HÓA CÔNG SỞ TẠI ỦY BAN NHÂN DÂN CÁC XÃ, THỊ TRẤN Ở HUYỆN MÊ LINH

2.1. Chủ thể xây dựng văn hóa công sở

2.1.1. Chủ thể gián tiếp

2.1.1.1. Bộ Nội vụ

2.1.1.2. Sở Nội vụ thành phố Hà Nội

2.1.2. Chủ thể trực tiếp

2.1.2.1. Ủy ban nhân dân huyện Mê Linh

2.1.2.2. Phòng Nội vụ huyện Mê Linh

2.1.2.3. Phòng Văn hóa và Thông tin huyện Mê Linh

2.1.2.4. Ủy ban nhân dân các xã, thị trấn trên địa bàn huyện

2.1.2.5. Các tổ chức chính trị tại Ủy ban nhân dân các xã, thị trấn

2.1.2.6. Cán bộ công chức và người dân tại Ủy ban nhân dân các xã, thị trấn

2.1.3. Nguồn lực tài chính và cơ sở vật chất, trang thiết bị

2.1.3.1. Nguồn lực tài chính

Nguồn lực tài chính có thể nói là một yếu tố không thể thiếu trong bất kỳ một lĩnh vực nào. Đối với các cơ quan hành chính nhà nước, nguồn lực tài chính hay gọi cách khác chính là nguồn tài chính công là tổng thể các hoạt động thu, chi bằng tiền do Nhà nước tiến hành, tài chính công thể hiện các quan hệ kinh tế nảy sinh trong quá trình tạo lập, sử dụng, quản lý các quỹ công nhằm phục vụ thực hiện các chức năng của Nhà nước và đáp ứng các nhu cầu, lợi ích chung của toàn xã hội.

2.1.3.2. Cơ sở vật chất và trang thiết bị

Nguồn lực về cơ sở vật chất và các trang thiết bị làm việc, trụ sở hành chính, văn phòng, chính sách tiền lương... cũng là một trong yếu tố tác động và có nhiệm vụ, vai trò quan trọng trong quá trình xây dựng và phát triển VHCS. Như đã phân tích ở trên trong nguồn lực tài chính song hành trong tất cả các nội dung xây dựng VHCS.

2.1.4. Cơ chế phối hợp giữa chủ thể trực tiếp, chủ thể gián tiếp và các nguồn lực

Quá trình xây dựng và phát triển VHCS sẽ chịu ảnh hưởng rất nhiều của chủ thể trực tiếp và chủ thể gián tiếp. Chủ thể gián tiếp bao gồm các cơ quan HCNN từ trung ương đến địa phương, ở mỗi một cấp đều có quyền và nghĩa vụ khác nhau. Đối với việc triển khai thực hiện VHCS, chủ thể gián tiếp đưa chủ trương, đường lối, quy định và hướng dẫn có tính pháp lý để các chủ thể trực tiếp triển khai thực hiện và áp dụng.

Thông qua thực hiện trực tiếp, chủ thể trực tiếp có những kiến nghị, đề xuất, biện pháp phù hợp với tình hình, điều kiện thực tế nhằm nâng cao hiệu quả trong việc thực hiện xây dựng VHCS từ đó chủ thể trực tiếp có thể nghiên cứu đưa ra phương án điều chỉnh phù hợp để triển khai thực hiện.

2.2. Hoạt động xây dựng văn hóa công sở tại ủy ban nhân dân các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Mê Linh

2.2.1. Triển khai thực hiện các văn bản của cấp trên và ban hành các văn bản của địa phương về văn hóa công sở

2.2.1.1. Thực hiện các văn bản của cấp trên

Xác định VHCS trong cơ quan HCNN như là một công cụ đắc lực cho thực hiện CCHC thành công, trong những năm qua UBND huyện Mê Linh đã ban hành một số chương trình, kế hoạch về thực hiện VHCS làm cơ sở cho việc xây dựng VHCS tại các xã, thị trấn trên địa bàn huyện.

2.2.1.2. Ban hành các văn bản của địa phương

Căn cứ vào các kế hoạch triển khai của UBND huyện Mê Linh, UBND xã Đại Thịnh, UBND xã Tráng Việt, UBND thị trấn Chi Đông đều triển khai xây dựng kế hoạch thực hiện phù hợp với tình hình thực tế của địa phương.

2.2.2. Tổ chức tuyên truyền, giáo dục về xây dựng văn hóa công sở

Công tác phổ biến, tuyên truyền về xây dựng VHCS luôn được quan tâm thực hiện, xác định đây là nội dung trọng tâm, quan trọng trong công tác chỉ đạo, điều hành và cải cách hành chính của UBND

huyện Mê Linh nói chung và UBND các xã, thị trấn ở huyện Mê Linh nói riêng.

2.2.3. Giáo dục đạo đức công vụ và nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ công chức

2.2.3.1. Giáo dục đạo đức công vụ cho cán bộ, công chức

Trong thời gian qua, việc giáo dục đạo đức công vụ cho CBCC tại UBND các xã, thị trấn ở huyện Mê Linh có nhiều chuyển biến tích cực về nhận thức và hoạt động thực tiễn.

Tại các cơ quan HCNN nói chung và tại các đơn vị UBND các xã, thị trấn nói riêng việc nâng cao giáo dục đạo đức công vụ cho đội ngũ CBCC, viên chức càng trở nên cấp bách, được xác định là một trong những nhiệm vụ quan trọng hàng đầu hiện nay.

2.2.3.2. Nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ công chức

Đội ngũ CBCC, người lao động tại các cơ quan HCNN là nhân tố chính vừa là mục tiêu, vừa là động lực để xây dựng VHCS, góp phần xây dựng một nền hành chính tiên tiến, hiện đại và chất lượng.

Đặc biệt, xây dựng VHCS phụ thuộc rất nhiều vào khả năng nhận thức, năng lực tổ chức và điều hành của đội ngũ lãnh đạo, quản lý bởi họ là người trực tiếp chỉ đạo, là người tiên phong thực hiện VHCS tại cơ quan mình.

2.2.4. Xây dựng văn hóa giao tiếp, ứng xử trong cơ quan

Trong cơ quan HCNN, văn hóa ứng xử của CBCC chính là cách thức thể hiện thái độ và hành vi của mình với các quan hệ bên trong và bên ngoài công sở. Văn hóa ứng xử, giao tiếp của CBCC chính là thái độ, hành vi đối với tổ chức, đối với đồng nghiệp, với lãnh đạo, người dân, đối với môi trường tại trong và ngoài công sở.

2.2.5. Xây dựng cảnh quan, kiến trúc và thiết kế trang phục

Cảnh quan, kiến trúc và môi trường làm việc tại công sở UBND xã, thị trấn là yếu tố quan trọng trong xây dựng VHCS. Công tác xây dựng cảnh quan, kiến trúc tại công sở có thể tác động theo

hai chiều hướng tích cực và tiêu cực. Nếu lãnh đạo cơ quan quan tâm, bố trí cảnh quan công sở phù hợp với kiến trúc thực tế tạo môi trường làm việc thuận lợi, đồng thời thiết kế phòng làm việc phù hợp đối với từng bộ phận chuyên môn thì hiệu quả làm việc của CBCC được nâng lên.

2.2.6. Thanh tra, kiểm tra và thi đua khen thưởng

Đề tạo động lực và nhằm tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về ý thức nâng cao ý thức, đạo đức công vụ, đạo đức công vụ của đội ngũ CBCC, viên chức, người lao động làm việc tại UBND các xã, thị trấn. Công tác thanh tra, kiểm tra và tổ chức thi đua khen thưởng thường xuyên là việc làm vô cùng cần thiết.

2.3. Đánh giá xây dựng văn hóa công sở tại Ủy ban nhân dân các xã, thị trấn ở huyện Mê Linh

2.3.1. Ưu điểm và nguyên nhân

2.3.1.1. Ưu điểm

Việc xây dựng VHCS tại UBND các xã, thị trấn ở huyện Mê Linh đã cho thấy sự chuyển biến tích cực trong nhận thức của cán bộ, công chức, viên chức về VHCS, văn hóa công vụ; bước đầu hình thành ý thức, văn hóa ứng xử, lễ lối làm việc chuẩn mực của đội ngũ CBCC, viên chức trong thực thi nhiệm vụ cũng như ứng xử tại cộng đồng, qua đó góp phần tăng cường kỷ luật kỷ cương hành chính, nâng cao hiệu lực hiệu quả của nền công vụ; khắc phục những biểu hiện lệch chuẩn trong tác phong, lễ lối, tinh thần, thái độ làm việc cũng như giao tiếp, ứng xử với nhân dân của bộ phận CBCC, viên chức làm ảnh hưởng đến hình ảnh “công bộc, đầy tớ” của nhân dân.

2.3.1.2. Nguyên nhân

Thứ nhất, cùng với những văn bản hướng dẫn, triển khai thực hiện từ cấp trên, UBND huyện Mê Linh đã xây dựng những Kế hoạch, những văn bản chỉ đạo, hướng dẫn, triển khai cụ thể phù hợp với tình hình thực tế của địa phương.

Thứ hai, việc chuẩn hóa đội ngũ CBCC có trình độ chuyên môn, có năng lực được UBND huyện Mê Linh quan tâm chú trọng ngay từ khâu tuyển dụng.

Thứ ba, Thành phố Hà Nội là thủ đô, là trung tâm kinh tế - chính trị - văn hóa của cả nước do đó đã giành được nhiều sự quan tâm, đầu tư về cả chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước trong thực hiện triển khai Đề án Văn hóa công vụ và Bộ quy tắc ứng xử của CBCC, viên chức, người lao động trong cơ quan thuộc thành phố và nơi công cộng.

Thứ tư, việc thực hiện VHCS và quy tắc ứng xử tại UBND các xã, thị trấn thu hút được sự tham gia cả một hệ thống chính trị từ các cấp ủy đảng, chính quyền địa phương, các ban, ngành đoàn thể, các tổ chức chính trị, các thôn, tổ dân phố và đông đảo người dân trên địa bàn.

2.3.2. Hạn chế và nguyên nhân

2.3.2.1. Hạn chế

Thứ nhất, công tác lãnh chỉ đạo và ban hành các văn bản, quy định, quy định cụ thể, xây dựng các tiêu chí về VHCS tại UBND các xã, thị trấn còn nhiều hạn chế.

Thứ hai, chất lượng của đội ngũ CBCC và người dân tại UBND các xã, thị trấn chưa thực sự đồng đều về trình độ, năng lực và nhận thức.

Thứ ba, các điều kiện và yếu tố tác động đến VHCS còn chưa được quan tâm đầu tư đồng đều, chưa đồng bộ giữa UBND các xã, thị trấn.

Thứ tư, việc thực hiện và chấp hành quy chế, các chuẩn mực về văn hóa công vụ, bộ quy tắc ứng xử của một bộ phận nhỏ CBCC và người dân chưa đúng theo quy định.

Thứ năm, công tác kiểm tra, giám sát, thi đua khen thưởng. Thực hiện Chương trình công tác năm của Thành phố. Hàng năm, ngay từ những tháng đầu của quý I, từ UBND huyện đến UBND các

xã đã ban hành, xây dựng các văn bản, kế hoạch nhằm tăng cường thực hiện kỷ luật, kỷ cương hành chính.

2.3.2.2. Nguyên nhân

Thứ nhất, nhận thức trong một số CBCC và người dân về quyền và nghĩa vụ trong thực hiện VHCS còn chuyên biến chậm.

Thứ hai, một số cấp ủy, chính quyền địa phương chưa chỉ đạo sát sao; một số ban, ngành, đoàn thể, thôn, tổ dân phố chưa thường xuyên tổ chức thực hiện nghiêm về VHCS;

Thứ ba, nội dung các quy định, văn bản chỉ đạo về văn hóa công vụ mới chỉ đề cập đến trách nhiệm của đội ngũ CBCC, nhưng lại chưa quan tâm, chú trọng đến việc quan tâm, tạo điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị, môi trường làm việc cho CBCC, viên chức thực hiện nhiệm vụ.

Thứ tư, chế độ, chính sách về tiền lương, thu nhập của CBCC, viên chức nhìn chung còn thấp, chưa đảm bảo đủ trang trải cuộc sống để CBCC chuyên tâm vào công tác do vậy cũng ảnh hưởng không nhỏ đến thực hiện và xây dựng VHCS.

Thứ năm, hệ thống chính sách, pháp luật còn chồng chéo, chưa hoàn chỉnh, hoạt động pháp chế còn nhiều hạn chế, chưa có những quy định, chế tài thực hiện và đánh giá cụ thể đối với việc thực hiện.

Thứ sáu, đạo đức công vụ, tinh thần, thái độ và trách nhiệm một số CBCC, viên chức còn chưa cao, làm việc chưa khoa học, thiếu tâm huyết; không tuân thủ thời gian; làm việc không có kế hoạch cụ thể dẫn đến làm việc thường bị động, hiệu quả thấp, nhiều khi mang tính đối phó cho xong việc.

Thứ bảy, công tác đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức chưa đảm bảo đúng thực chất sản phẩm công việc.

Thứ tám, chưa thực sự chú trọng các phong trào thi đua thực hiện VHCS; phát huy vai trò của các tổ chức đoàn thể, đặc biệt là Đoàn thanh niên và Hội phụ nữ trong giữ gìn vệ sinh môi trường xanh - sạch - đẹp trong các cơ quan.

Thứ chín, các điều kiện đảm bảo cho hoạt động công vụ như chi phí quản lý hành chính, đầu tư trang thiết bị, đầu tư cơ sở vật chất... chưa thực sự được quan tâm tối ưu.

Tiểu kết

Trong những năm qua, việc thực hiện VHCS tại UBND huyện Mê Linh nói chung và tại UBND các xã, thị trấn tại huyện Mê Linh nói riêng đã đạt được những kết quả đáng kể. Trong chương 2 của luận văn, tác giả đã nêu vai trò và nhiệm vụ của các chủ thể và đưa ra mối quan hệ giữa chủ thể trực tiếp và chủ thể gián tiếp trong xây dựng VHCS. Để có cơ sở các dữ liệu giúp cho việc đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả xây dựng VHCS tại UBND các xã, thị trấn trong thời gian tới. Tác giả đã tiến hành khảo sát thực tế thực trạng thực hiện hoạt động VHCS tại UBND 3 xã, thị trấn (UBND xã Đại Thịnh, UBND xã Tráng Việt và UBND xã thị trấn Chi Đông) để đánh giá những ưu điểm và đưa ra những mặt còn hạn chế và nguyên nhân trong quá trình xây dựng và phát triển VHCS tại 3 đơn vị. Trong thời gian qua, việc triển khai thực hiện VHCS và bộ quy tắc ứng xử tại cơ quan công sở và nơi công cộng đã góp phần nâng cao nhận thức về tầm quan trọng VHCS đối với đội ngũ CBCC, và người dân. Từ đó CBCC và người dân đã xác định rõ vai trò, trách nhiệm của của bản thân trong quá trình thực hiện và xây dựng VHCS. Tại cơ quan công sở, thái độ, giao tiếp, văn hóa ứng xử và phong cách làm việc của đội ngũ CBCC và người dân đã có những bước chuyển biến rõ rệt. Cơ sở vật chất tại UBND xã, thị trấn cũng được quan tâm, chú trọng đầu tư đáp ứng được nhu cầu làm việc hiện tại; môi trường làm việc khang trang, sạch sẽ, thân thiện. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đã đạt được thì việc xây dựng và thực hiện VHCS ở UBND các xã, thị trấn ở huyện Mê Linh còn những mặt hạn chế cần phải sớm có những biện pháp để cải thiện, khắc phục có như vậy mới đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ trong công cuộc cải cách HCNN mà chúng ta đang đặt ra.

Chương 3
NÂNG CAO HIỆU QUẢ XÂY DỰNG VĂN HÓA CÔNG SỞ
TẠI ỦY BAN NHÂN DÂN CÁC XÃ, THỊ TRẤN
Ở HUYỆN MÊ LINH

3.1. Những yếu tố tác động đến xây dựng văn hóa công sở

3.1.1. Giá trị văn hóa truyền thống của dân tộc

Trong quá trình xây dựng VHCS tại UBND các xã, thị trấn thì không thể không quan tâm đến yếu tố giá trị truyền thống của dân tộc. Đây là yếu tố nền tảng, mang tính cốt lõi tác động trực tiếp đến mọi CBCC, viên chức, người lao động làm việc trong cơ quan công sở. Giá trị văn hóa truyền thống là những giá trị thuộc về tư tưởng, lối sống, chuẩn mực đạo đức, thái độ, hành vi được truyền qua các thế hệ. Các giá trị văn hóa truyền thống chính là cơ sở để CBCC hình thành đạo đức và chuẩn mực trong hành vi, lối sống của mình.

3.1.2. Điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của địa phương

VHCS được tạo dựng lên từ nhận thức của con người (CBCC) và nguồn lực để thực hiện mà nguồn lực phụ thuộc rất nhiều vào điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Ở mỗi địa phương điều kiện phát triển kinh tế có sự chênh lệch nên cũng ảnh hưởng không nhỏ đến quá trình xây dựng VHCS.

3.1.3. Trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ công chức

Trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam, Đảng ta luôn coi con người là vốn quý nhất, là mục tiêu, là động lực, là yếu tố quyết định sự thành bại của cách mạng do đó cần phải: “Phát huy nhân tố con người trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội; tập trung xây dựng con người về đạo đức, nhân cách, lối sống, trí tuệ và năng lực làm việc”. Trong đó, trình độ, năng lực nhận thức của các CBCC được biểu hiện qua việc nắm vững kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, chức trách, quyền và nghĩa vụ của mình; việc thực hiện bộ quy tắc ứng xử với cấp trên, ứng xử với đồng nghiệp và ứng xử với nhân dân trong quá trình giải quyết công việc tại cơ quan, tại nơi cư trú và tại cộng đồng...

3.1.4. Mức độ hiện đại hóa của công sở hành chính tại địa phương

Hiện nay, VHCS luôn có mối liên hệ chặt chẽ với hiện đại hóa công sở. VHCS được xây dựng và phát triển trên cơ sở có hỗ trợ của cơ sở vật chất và các trang bị phương tiện. Với tốc độ khoa học kỹ thuật ngày càng phát triển, các kỹ thuật tiên tiến, công nghệ thông tin được cập nhật thường xuyên, tạo điều kiện cho việc giao dịch giải quyết các thủ tục hành chính giữa CBCC với người dân, doanh nghiệp được thực hiện một cách nhanh chóng, hiệu quả hơn, người dân hài lòng hơn và tin tưởng hơn vào cơ quan HCNN.

3.1.5. Đặc thù của nghề nghiệp

Đây là yếu tố tác động khá lớn tới xây dựng VHCS tại cơ quan công sở. Tại UBND các xã, thị trấn hiện nay ngoài cán bộ giữ vai trò lãnh đạo, cán bộ thuộc các đoàn thể, thì có 7 chức danh CBCC chuyên môn được tuyển dụng: Công chức Văn phòng – Thống kê; Văn hóa – Xã hội; Tư pháp - Hộ tịch; Kế toán – Tài chính; Địa chính – xây dựng; Trưởng công an xã; Chỉ huy trưởng quân sự xã. Mỗi một vị trí của CBCC đều có chức năng, nhiệm vụ và đặc thù riêng.

3.2. Phương hướng chung của Nhà nước và phương hướng của Ủy ban nhân dân huyện Mê Linh trong xây dựng văn hóa công sở trong giai đoạn hiện nay

3.1.1. Phương hướng chung của Nhà nước

Ngày nay, cùng với xu thế hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng của nước ta, 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.

3.1.2. Phương hướng của huyện Mê Linh về xây dựng văn hóa công sở trong giai đoạn hiện nay

Huyện Mê Linh cũng như các quận, huyện khác của Thành phố Hà Nội đều muốn phát triển bền vững về mọi lĩnh vực. Dựa trên cơ sở phương hướng chung của Đảng và Nhà nước về xây dựng VHCS, huyện Mê Linh cũng đề ra những phương hướng trong xây dựng VHCS phù hợp với đặc thù và tình hình thực tế tại địa phương, nhất là đối với một huyện ngoại thành Hà Nội, nơi mà người dân vẫn ảnh

hưởng nhiều của những nét văn hóa truyền thống mang đậm chất thuần nông.

Đẩy mạnh công tác tuyên truyền đưa các Quyết định, Quy chế của các cấp quy định hướng dẫn về VHCS đến gần với CBCC và người dân trên địa bàn toàn huyện nhằm giúp CBCC, người dân hiểu rõ hơn về ý nghĩa và tầm quan trọng của xây dựng VHCS trong giai đoạn hiện nay.

Luôn nâng cao vai trò và trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan trong xây dựng VHCS; có cơ chế chính sách động viên khích lệ kịp thời đối với các CBCC, người dân thực hiện tốt VHCS, xử lý kỷ luật nghiêm đối với các trường hợp vi phạm.

3.3. Đề xuất giải pháp cho huyện Mê Linh

3.2.1. Đảm bảo công tác lãnh đạo của Đảng, chính quyền địa phương trong xây dựng, phát triển và cụ thể hóa các tiêu chí về văn hóa công sở

3.2.2. Nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ công chức tại Ủy ban nhân dân các xã, thị trấn ở huyện Mê Linh tạo sự đồng đều về trình độ, năng lực và nhận thức

Một là, nâng cao nhận thức về văn hóa công sở cho đội ngũ cán bộ, công chức, người lao động.

Hai là, đề nghị cấp trên thường xuyên tổ chức các lớp đào tạo bồi dưỡng kỹ năng giao tiếp, ứng xử cho cán bộ công chức

Ba là, nêu cao vai trò của người đứng đầu trong xây dựng và phát triển văn hóa công sở

3.2.3. Quan tâm đầu tư đồng bộ về các điều kiện về vật chất và các yếu tố tác động đến văn hóa công sở giữa Ủy ban nhân dân các xã, thị trấn

3.2.3.1. Đồng bộ về xây dựng trụ sở làm việc và cách bài trí cảnh quan, khuôn viên công sở giữa Ủy ban nhân dân các xã, thị trấn

3.2.3.2. Quan tâm, chú trọng trong cách bài trí phòng làm việc và các thiết bị trong phòng làm việc của cán bộ công chức

3.2.3.3. Ban hành chính sách và xây dựng cơ chế quan tâm, chăm lo đến đời sống của cán bộ công chức và các chi phí phục vụ công tác quản lý hành chính.

3.2.4. Nâng cao ý thức thực hiện và chấp hành quy chế, các chuẩn mực về văn hóa công sở của đội ngũ cán bộ công chức và người dân

3.2.4.1. Xây dựng tác phong, thái độ và tinh thần làm việc chuyên nghiệp cho đội ngũ cán bộ công chức

3.2.4.2. Nâng cao hiệu quả thực hiện Bộ quy tắc ứng xử, giao tiếp đối với cán bộ công chức và người dân

3.2.4.3. Xây dựng đội ngũ cán bộ công chức có đạo đức tốt, lối sống lành mạnh

3.2.4.4. Quan tâm đầu tư đồng bộ về trang phục, thể thao đối với cán bộ công chức tạo nên sự chuyên nghiệp tại cơ quan công sở

3.2.5. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và thi đua khen thưởng

Để thúc đẩy cuộc Cách mạng cải cách hành chính thì nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát là một trong những giải pháp vô cùng quan trọng. Cải cách hành chính luôn song hành cùng với thực hiện VHCS do vậy tăng cường công tác kiểm tra, giám sát trong cải cách hành chính cũng chính là giải pháp nhằm xây dựng và phát triển VHCS. Giải pháp này cần được thực hiện đồng bộ trong các cấp, các ngành, từ ngay chính nội bộ của từng UBND các xã, thị trấn.

Tiểu kết

Nếu như trong chương 2, tác giả đã khảo sát và đưa ra đánh giá những kết quả đã đạt được, những ưu điểm trong xây dựng VHCS đồng thời từ việc khảo sát thực tế tại 02 xã và 01 thị trấn tác giả cũng đã mạnh dạn đưa ra những hạn chế trong xây dựng VHCS tại UBND các xã, thị trấn ở huyện Mê Linh hiện nay. Và trong chương 3, từ việc nghiên cứu phương hướng xây dựng VHCS của Nhà nước ta nói chung và phương hướng xây dựng VHCS của huyện Mê Linh nói riêng tác giả đã đưa ra 5 giải pháp nhằm đẩy mạnh và nâng cao hiệu quả xây dựng VHCS trong thời gian tới. Những giải pháp này đều căn cứ vào 5 hạn chế đã đề cập trong phần đánh giá chung của chương 2 và căn cứ vào thực tiễn của huyện Mê Linh. Để các giải pháp có ý nghĩa thực tiễn cần có sự quyết tâm của các cấp, các ngành và sự cố gắng của đội ngũ công chức.

KẾT LUẬN

VHCS thực chất là văn hóa ứng xử nơi công sở, là sự phản ánh đạo đức, lối sống, thái độ, phong cách làm việc của đội ngũ CBCC trong cơ quan HCNN. Xây dựng VHCS suy cho cùng là xây dựng đội ngũ CBCC có đầy đủ phẩm chất Cách mạng “Nhân, Nghĩa, Trí, Dũng” làm nền tảng cho việc xây dựng một phong cách làm việc mới – phong cách làm việc trong thời kỳ hội nhập, trong điều kiện phát triển của công nghệ số, của nền công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước.

Tại các chương của Luận văn, tác giả đã nghiên cứu tài liệu, tổng hợp để đánh giá một cách tổng quan nhất dựa trên cơ sở lý luận khoa học về VHCS, qua khảo sát thực tế để thấy được những thuận lợi khó khăn, những kết quả đạt được, những thực trạng hạn chế còn tồn tại trong xây dựng VHCS tại đơn vị từ đó đề xuất những giải pháp tương ứng nhằm nâng cao hiệu quả trong xây dựng VHCS trong giai đoạn hiện nay.

Những kết quả đạt được của Luận văn:

1. Luận văn đã nghiên cứu tổng hợp những khái niệm cơ sở mang tính tổng quan và sát nhất liên quan đến VHCS và xây dựng VHCS giúp chúng ta hiểu rõ được từng định nghĩa từ đó thấy được ý nghĩa, vai trò trong việc xây dựng VHCS tại cơ quan HCNN trong giai đoạn hiện nay.

2. Luận văn chỉ ra được vai trò của các chủ thể trong xây dựng VHCS và mối quan hệ của các chủ thể trong xây dựng VHCS tại UBND các xã, thị trấn. Từ việc khảo sát thực tế hoạt động xây dựng VHCS tại 3 xã, thị trấn ở huyện Mê Linh mà tác giả lựa chọn, luận văn cũng đánh giá được những kết quả tích cực đạt được trong thời gian qua thực hiện xây dựng VHCS đồng thời chỉ ra những thực trạng, những mặt còn hạn chế đòi hỏi chúng ta phải tập trung giải quyết nhằm nâng cao, phát triển xây dựng VHCS tại địa phương trong thời gian tới.

3. Việc xây dựng VHCS trong giai đoạn hiện nay phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố như truyền thống văn hóa; điều kiện phát triển kinh tế tại địa phương; trình độ, năng lực của đội ngũ CBCC; mức độ hiện đại hóa của công sở hành chính và yếu tố đặc thù nghề nghiệp. Những yếu tố này đều có tính tác động hai chiều tích cực và tiêu cực. Chính vì vậy xây dựng VHCS hiệu quả phải biết chọn lọc, phát huy những giá trị tích cực, những truyền thống tốt đẹp, giao lưu tiếp biến tiếp thu những giá trị tinh hoa của nhân loại những giá trị tích cực, loại bỏ những giá trị tiêu cực để hoàn thiện xây dựng VHCS hiệu quả trong thời kỳ hội nhập và công nghệ số hóa hiện nay. Từ những thực trạng, hạn chế và phương hướng thực tế thực hiện chung tại địa phương, tác giả luận văn cũng đưa ra những giải pháp tương ứng nhằm nâng cao xây dựng VHCS tại UBND các xã, thị trấn ở huyện Mê Linh trong thời gian tới.