

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

NGUYỄN THỊ THÚY HỒNG

**XÂY DỰNG VĂN HÓA CÔNG SỞ TẠI
HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ KHU VỰC III**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ VĂN HÓA
Khóa 10 (2018 – 2020)**

Hà Nội, 2022

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

NGUYỄN THỊ THÚY HỒNG

**XÂY DỰNG VĂN HÓA CÔNG SỞ
TẠI HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ KHU VỰC III**

LUẬN VĂN THẠC SĨ

Chuyên ngành: Quản lý văn hóa

Mã số: 8319042

Người hướng dẫn khoa học: TS. Đỗ Quang Minh

Hà Nội, 2022

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Hiện nay, việc đẩy mạnh thực hiện VHCS là vấn đề quan trọng, cấp bách góp phần thực hiện mục tiêu xây dựng nền hành chính trong sạch, minh bạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội trong giai đoạn mới. Chính vì vậy phong trào xây dựng VHCS đã được Đảng và nhà nước rất quan tâm, thể hiện ở một số văn kiện, nghị quyết như: Nghị quyết Trung ương 5 khóa VIII, Hội nghị Trung ương 10 khóa IX và cả phương diện định hướng thực hành, các vấn đề có liên quan đến VHCS như: chuẩn mực đạo đức, văn hóa ứng xử, giao tiếp của cán bộ, công chức, viên chức (CB,CC,VC) được quy định trong các văn bản pháp quy như: Luật cán bộ, công chức năm 2008 có hiệu lực từ ngày 01/01/2010; Quyết định số 129/2007/QĐ-TTg ngày 02/8/2007 về việc ban hành Quy chế VHCS tại các cơ quan hành chính nhà nước của Thủ tướng chính phủ và gần đây nhất là Đề án Văn hóa công vụ được ban hành theo quyết định số 1847/QĐ-TTg ngày 27/12/2018,...Theo đó, xây dựng VHCS có mục đích đảm bảo tính nghiêm trang và hiệu quả hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước; xây dựng phong cách ứng xử chuẩn mực của CB,CC,VC trong hoạt động công vụ, hướng tới mục tiêu xây dựng đội ngũ CB,CC,VC có phẩm chất đạo đức tốt, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao.

Học viện Chính trị khu vực III (HVCTKV III) là trung tâm đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt, cán bộ khoa học lý luận chính trị của Đảng, Nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội, các doanh nghiệp nhà nước và các đơn vị sự nghiệp công lập ở khu vực miền Trung – Tây Nguyên; trung tâm nghiên cứu khoa học lý luận Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, khoa học chính trị, khoa học lãnh đạo, quản lý ở khu vực miền Trung - Tây Nguyên. Trong thời gian qua, Học viện Chính trị khu vực

III đã quan tâm xây dựng văn hóa công sở gắn liền với xây dựng văn hóa trường Đảng. Trong nhiều hoàn cảnh khác nhau của đời sống chính trị xã hội, trường Đảng thực sự đã có những nét văn hóa riêng tạo nên “văn hóa trường Đảng”. Văn hóa trường Đảng là những giá trị tư tưởng, những giá trị lý luận và thực tiễn mà mỗi cán bộ, đảng viên nhận thức được trong “môi trường Đảng”. Những nét văn hóa đó hình thành trên nền tảng tư tưởng của Đảng, trên nền tảng văn hóa của dân tộc Việt Nam, hòa quyện cùng bối cảnh lịch sử kinh tế - xã hội của từng giai đoạn cách mạng và chức trách nhiệm vụ mà Đảng giao.

Tuy nhiên việc thực hiện những quy định về VHCS tại HVCTKV III chưa đạt được những yêu cầu đề ra, vẫn còn tồn tại những bất cập như: tình trạng đi muộn về sớm, ý thức trách nhiệm của một số CB,CC,VC còn thấp; hiện tượng lãng phí tài sản công, nói không đi đôi với làm, thái độ học tập của học viên chưa nghiêm túc, chưa chủ động trong việc khai thác các nguồn tài liệu phục vụ học tập...Từ những vấn đề đặt ra trong thực tiễn, kết hợp với những kiến thức chuyên môn tích lũy được trong quá trình học tập, công tác, học viên lựa chọn vấn đề “*Xây dựng văn hóa công sở tại Học viện Chính trị khu vực III*” làm đề tài luận văn tốt nghiệp chuyên ngành Quản lý Văn hóa tại trường Sư phạm nghệ thuật trung ương.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Sau đây là một vài tài liệu có nội dung liên quan đến đề tài, có nội dung về văn hóa, văn hóa chính trị, văn hóa ứng xử, đạo đức công vụ, văn hóa công sở:

- Nguyễn Hồng Phong (1998), “*Văn hóa quản lý từ truyền thống đến hiện đại*”, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội [44]. Bằng cách tiếp cận lịch sử, tác giả cuốn sách đã giới thiệu các mô hình, triết lý quản lý, điều hành nền hành chính công vụ qua các giai đoạn thời kỳ, từ thời quân chủ phong kiến đến nhà nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa. Ở những chương, phần, cuốn

sách trình bày kỹ thể chế, chính sách, cách thức tổ chức điều hành xã hội cũng như nhân cách, vai trò của người cầm quyền.

- Đinh Ngọc Quang (2000), *“Văn hoá chính trị và những phương hướng cơ bản nhằm bồi dưỡng văn hoá chính trị cho đội ngũ lãnh đạo ở nước ta”* [51] Nxb Văn hóa Thông tin và Viện Văn hóa, Hà Nội. Cuốn sách giới thiệu hệ thống cơ sở lý luận về văn hóa chính trị như quan niệm về văn hóa chính trị, cấu trúc của văn hóa chính trị, vai trò của văn hóa chính trị trong nền hành chính. Đánh giá thực trạng văn hóa chính trị trong đời sống xã hội, từ đó rút ra những bài học kinh nghiệm, những cách thức quản lý, điều hành xã hội cho đội ngũ cán bộ quản lý ở nước ta hiện nay .

Ngoài ra, tác giả luận văn còn tham khảo các công trình nghiên cứu khoa học đã được công bố trước đó liên quan đến đề tài xây dựng văn hóa công sở như:

- Nguyễn Trung Kiên , *“Xây dựng văn hóa ứng xử của cán bộ, công chức tại Trung tâm hành chính công thành phố Hạ Long”*, Luận văn thạc sĩ Quản lý văn hóa [35], Đặng Thị Thu Hiền (2018), *“Văn hóa công sở tại Đài Phát thanh - Truyền hình Hải Phòng”*, luận văn thạc sĩ Quản lý văn hóa [24]. Hai công trình nghiên cứu của trường đại học Sư phạm nghệ thuật trung ương đã làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn của việc thực hiện các quy định về VHCS tại các cơ quan hành chính Nhà nước. Từ đó tác giả đưa ra những quan điểm và giải pháp để nâng cao VHCS tại các cơ quan hành chính Nhà nước.

Ngoài ra, còn nhiều bài viết nghiên cứu về VHCS như: PGS.TS Vũ Thị Phụng (2010), *“VHCS phản ánh trình độ nhận thức”*, tọa đàm do Công đoàn Đại học Khoa học xã hội và nhân văn tổ chức ngày 22/5/2010 [46]; Thạc sĩ Lê Thị Trúc Anh, *“Giao tiếp trong công sở hành chính nhìn từ văn hóa ứng xử”* đăng tại tạp chí Phát triển nhân lực, năm 2012 [2]. Bài viết đã đề cập đến những mối quan hệ ứng xử trong công sở hành chính như: Ứng xử của cán bộ lãnh đạo trong quan hệ với người dân, ứng xử của công chức trong quan hệ

với người dân, ứng xử của người dân với CB,CC,VC. Qua đó, đưa ra những phân tích khái quát về những mối quan hệ này đồng thời chỉ rõ thực trạng của các mối quan hệ này đang tồn tại như thế nào trong thực tiễn.

Nhìn chung, các công trình khoa học nói trên có ý nghĩa tham khảo với việc thực hiện đề tài, có thể kế thừa nhiều nội dung quan trọng, đặc biệt là tư liệu và các phương thức tiến hành xây dựng VHCS cũng như vận hành được trong thực tiễn. Các công trình đã nghiên cứu trên cả hai bình diện lý luận và thực tiễn. Tuy nhiên, việc nghiên cứu VHCS tại HVCTKV III hiện nay chưa có công trình nào. Vì thế, việc nghiên cứu, tiếp cận của luận văn thông qua những khảo sát, đánh giá thực trạng và đưa ra những giải pháp để việc xây dựng, hình thành VHCS tại HVCTKV III đi vào nền nếp, trở thành một trong những nhân tố thúc đẩy sự phát triển bền vững của Học viện.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Đề tài phân tích và đánh giá thực trạng xây dựng VHCS ở HVCTKV III hiện nay. Trên cơ sở đó đề xuất những nhóm giải pháp góp phần nâng cao chất lượng xây dựng Văn hóa công sở tại HVCTKV III trong những năm tới.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Nghiên cứu cơ sở lý luận về văn hóa công sở tại HVCTKVIII. Làm rõ những vấn đề lý thuyết như: Khái niệm công cụ nghiên cứu VHCS, các nội dung VHCS.

- Đánh giá thực trạng, phân tích những ưu điểm, những hạn chế trong thực hiện VHCS tại HVCTKV III.

- Xác định các phương hướng và đề xuất hệ thống giải pháp cơ bản nhằm xây dựng VHCS tại HVCTKV III.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Luận văn có đối tượng nghiên cứu là: Xây dựng văn hóa công sở tại Học viện Chính trị khu vực III

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi về nội dung: xây dựng văn hóa công sở tại HVCTKV III

Phạm vi về thời gian: Từ năm 2017 đến năm 2021

Phạm vi về không gian: Tại Học viện Chính trị khu vực III

5. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn sử dụng một số phương pháp nghiên cứu chính sau:

Phương pháp thống kê, phân tích và tổng hợp: Phương pháp này sử dụng để tập hợp phân loại các số liệu, dữ liệu điều tra nghiên cứu trên thực địa về xây dựng VHCS. Sau đó phân tích, đánh giá rồi tổng hợp các văn bản quy định, các số liệu xây dựng văn hóa công sở mà HVCTKV III đã thực hiện từ 2017 đến 2021.

Phương pháp trung cầu ý kiến: Từ cán bộ, công chức, viên chức, học viên của Học viện Chính trị khu vực III.

6. Đóng góp của luận văn

Luận văn bước đầu xây dựng được cơ sở lý thuyết, chỉ rõ, phân tích tầm quan trọng của việc xây dựng VHCS đối với một cơ quan là trường Đảng, nơi đào tạo tạo nguồn cán bộ chiến lược cho hệ thống chính trị ở Khu vực Miền Trung và Tây Nguyên Việt Nam.

7. Bộ cục của khóa luận

Chương 1. Khái quát chung về văn hóa công sở và Học viện Chính trị khu vực III.

Chương 2. Thực trạng xây dựng văn hóa công sở tại Học viện Chính trị khu vực III.

Chương 3. Giải pháp nâng cao hiệu quả xây dựng văn hóa công sở tại Học viện Chính trị khu vực III.

Chương I

KHÁI QUÁT CHUNG VỀ VĂN HÓA CÔNG SỞ VÀ HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ KHU VỰC III

1.1. Các khái niệm

1.1.1. Văn hóa

Văn hóa là một khái niệm có nội hàm rất rộng lớn vì vậy có nhiều định nghĩa khác nhau về văn hóa, mỗi định nghĩa phản ánh một cách đánh giá và nhìn nhận khác nhau. Theo C.Mác, “văn hóa là toàn bộ những thành quả được tạo ra nhờ hoạt động lao động sáng tạo của con người” [7, tr.136].

1.1.2. Công sở

Cuốn Giáo trình “Điều hành công sở hành chính Nhà nước” của Học viện Hành chính, Nxb. Khoa học và Kỹ thuật xuất bản năm 2010, cho rằng:

Công sở hành chính Nhà nước là tổ chức của hệ thống bộ máy nhà nước hoặc tổ chức công ích được Nhà nước công nhận, bao gồm cán bộ, công chức được tuyển dụng, bổ nhiệm theo quy chế công chức hoặc theo thể thức hợp đồng để thực hiện công vụ nhà nước. Công sở có vị trí, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và có cơ cấu tổ chức do pháp luật quy định, được sử dụng công quyền để tổ chức công việc Nhà nước hoặc dịch vụ công vì lợi ích chung của xã hội, của cộng đồng [30, tr. 9].

1.1.3. Văn hóa công sở

Có nhiều khái niệm về VHCS, dưới những cách tiếp cận khác nhau thì có những quan điểm và ý kiến khác nhau. Theo tác giả Nguyễn Văn Thâm trong cuốn *Tổ chức và điều hành hoạt động của công sở* thì hiểu:

Văn hóa tổ chức là hệ thống các giá trị, niềm tin, sự mong đợi của thành viên trong tổ chức, tác động qua lại với các cơ cấu chính thức và tạo nên những chuẩn mực hành động như những giả thiết không bị chất vấn về truyền thông và cách thức làm việc

của tổ chức mà trong đó mọi người đều tuân theo khi làm việc [54, tr.13].

1.1.4. Môi trường văn hóa công sở

Môi trường công sở bao gồm môi trường bên trong công sở và môi trường bên ngoài công sở, đó là tất cả những gì có liên quan, ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động và sự phát triển của mỗi cán bộ, công chức.

1.1.5 Văn hóa ứng xử

Theo tác giả Vũ Dũng trong cuốn giáo trình Tâm lý học quản lý:

Văn hóa ứng xử là hệ thống tinh tuyển những nếp ứng xử, khuôn mẫu ứng xử, chuẩn mực ứng xử, trong mối quan hệ ứng xử giữa con người với các đối tượng khác nhau, thể hiện qua hành vi, nếp sống, tâm sinh lý trong quá trình phát triển và hoàn thiện đời sống, đã được tiêu chuẩn hóa, xã hội hóa, trở thành chuẩn mực của cá nhân, nhóm xã hội, toàn bộ xã hội; phù hợp với đời sống xã hội, với đặc trưng bản sắc của văn hóa dân tộc được cá nhân, nhóm xã hội, cộng đồng, toàn bộ xã hội thừa nhận và làm theo [15].

1.1.6. Đạo đức công vụ

Theo tác giả Nguyễn Đăng Thành trong cuốn *Đạo đức công vụ*: Đạo đức công vụ bao gồm hai yếu tố: Đạo đức cá nhân từng công chức trong đời sống xã hội; đạo đức khi thực thi công việc của nhà nước do chính công chức thực hiện [53].

1.1.7. Xây dựng văn hóa công sở

Xây dựng VHCS là “quá trình tác động có ý thức để tạo dựng hoặc cải biến văn hóa của công sở, thông qua việc xác định các giá trị cần đề cao, gây dựng niềm tin vào những giá trị đó, hướng các thành viên trong công sở tới những chuẩn mực xử sự như mong muốn” [4, tr.29]. Điều này cho thấy, xây dựng VHCS tồn tại như một nhu cầu tự thân của đa số các thành viên của

công sở với nguyện vọng được làm việc trong một môi trường văn hóa tích cực, với những giá trị tích cực, nổi trội: dân chủ, công bằng, nhân văn, nguyên tắc chính đáng được thực thi nghiêm túc.

1.2. Nội dung xây dựng văn hóa công sở

1.2.1. Đạo đức công vụ

Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, đạo đức công vụ được thể hiện trong những nguyên tắc đạo đức, chuẩn mực nhất định, đó là:

Một là, cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư,

Hai là, phải có tinh thần trách nhiệm cao,

Ba là, chấp hành nghiêm kỷ luật và có tinh thần sáng tạo trong thi hành công vụ,

Bốn là, có ý chí cầu tiến bộ, luôn luôn phấn đấu trong công việc,

Năm là, có tinh thần thân ái, hợp tác với đồng nghiệp. [42, tr.158]

1.2.2. Ứng xử trong giao tiếp, giao tế

Chuẩn mực giao tiếp, ứng xử là một trong những nhân tố quan trọng cấu thành nên cấu trúc của VHCS. Chuẩn mực giao tiếp là những cách thức, quy tắc do tổ chức sáng tạo, thiết lập và đề xuất xây dựng lên, trong đó quy định rõ các chủ thể.

1.2.3. Trang phục

Trang phục tạo nét văn hóa riêng chứa đựng bản sắc riêng của từng dân tộc, của tổ chức, của cá nhân. Trang phục nơi công sở là cách ăn mặc của đội ngũ CB,CC,VC bao gồm quần áo, vật dụng đi kèm và trang sức. Ở một số cơ quan, đơn vị đã thực hiện việc đồng phục cho CB,CC,VC với những sắc màu, kiểu mẫu thiết kế đa dạng nhưng đều hướng đến sự lịch sự, trang trọng, thân thiện.

1.2.4. Bài trí phòng làm việc, cảnh quan khuôn viên

Trụ sở làm việc: Trụ sở là nơi làm việc, là nơi tiến hành các hoạt động nhà nước, nơi đón tiếp, giải quyết nhu cầu và lợi ích của người dân. Đây cũng là nơi thể hiện rõ nét VHCS.

Trang thiết bị trong công sở: Các thiết bị phải được trang bị phù hợp với từng loại công việc để sử dụng có hiệu quả, nâng cao năng suất lao động, nhất là trong bối cảnh cả nước chung tay cải cách thủ tục hành chính.

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

1.3.1. Văn bản của trung ương

Trong thời gian qua, Đảng ta đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách nhằm xây dựng nền văn hóa tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc, trong đó có xây dựng văn hóa công sở, hình thành chuẩn mực, nề nếp làm việc kỷ cương, dân chủ trong tổ chức, hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước.

1.3.2. Văn bản của học viện

Ngày 26/10/2017, Giám đốc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đã ban hành kèm theo Quyết định số 5029/QĐ-HVCTQG quy định về ứng xử văn hóa của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

1.4. Khái quát về văn hóa công sở tại Học viện chính trị khu vực III

1.4.1. Sơ lược về Học viện chính trị khu vực III

Học viện Chính trị khu vực III hiện nay có 2 trụ sở tại 215 và 232 Nguyễn Công Trứ, quận Sơn Trà, thành phố Đà Nẵng với diện tích nhà làm việc cho cán bộ, công chức gần 30.000m², có đầy đủ hệ thống: nhà ăn, căng tin, trạm y tế, nhà để xe, sân cầu lông, bóng đá, bóng chuyền, nhà bóng bàn. Hiện nay, Học viện có 13 khoa và 12 đơn vị chức năng trực thuộc Ban Giám đốc là Văn phòng Học viện, Văn phòng Đảng – Đoàn thể, các Ban, Phòng, Tạp chí, Trung tâm Thông tin khoa học. Tổng số công chức, viên chức là 211 người. Cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy và học tập gồm có 2 hội trường lớn với tổng số 800 chỗ ngồi; 16 giảng đường, với khoảng 1200 chỗ ngồi; 4

phòng họp và hội thảo có tổng sức chứa 180 chỗ ngồi; 4 nhà ở học viên, gồm 226 phòng, với 678 giường. Trong những năm gần đây, trung bình mỗi năm Học viện III tuyển sinh đào tạo từ 1700 đến 2000 học viên cho các lớp hệ cao cấp lý luận chính trị và 200 đến 300 học viên cho hệ bồi dưỡng các chức danh từ chỉ tiêu phân bổ của Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, ngoài ra tuyển sinh một số lớp cao học theo phương thức phối hợp đào tạo với các viện chuyên ngành thuộc Học Viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.

1.4.2. Về văn hóa công sở tại Học viện Chính trị khu vực III hiện nay

1.4.2.1. Đặc điểm của văn hóa công sở tại Học viện Chính trị khu vực III

Văn hóa công sở tại HVCTKV III có những đặc điểm của VHCS nói chung, đồng thời có những điểm đặc thù sau đây:

- Chủ thể thực hiện VHCS tại HVCTKV III là cán bộ, giảng viên của Học viện chịu sự điều chỉnh bởi Luật Cán bộ, Công chức năm 2008 (đối với Giám đốc, Phó Giám đốc Học viện), Luật Viên chức năm 2010 (đối với cán bộ, giảng viên) và các văn bản pháp luật có liên quan.

- Văn hóa công sở tại HVCTKV III biểu hiện thông qua nhận thức, hành vi và thái độ của các thành viên trong Học viện đối với học viên, đồng nghiệp, các bên liên quan (cấp trên, cấp dưới, chính quyền địa phương, các cơ quan cử cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo, bồi dưỡng tại Học viện).

1.4.2.2. Các yếu tố cấu thành văn hóa công sở tại Học viện Chính trị khu vực III

Trên cơ sở những nội dung của văn hóa công sở nói chung và đặc thù về chức năng, nhiệm vụ của HVCTKV III, những yếu tố chủ yếu của VHCS tại HVCTKV III gồm:

- *Hệ thống các giá trị*
- *Đạo đức công vụ của cán bộ, giảng viên*
- *Xây dựng và thực hiện các quy định*
- *Giao tiếp, ứng xử của cán bộ, giảng viên, học viên trong công sở*
- *Môi trường văn hóa công sở*

- *Thiết kế và bài trí tại HVCTKV III*

1.4.3. Vai trò của xây dựng văn hóa công sở đối với Học viện Chính trị khu vực III

Xây dựng VHCS làm thay đổi tích cực về nhận thức của CBCC và lãnh đạo HVCTKV III. Đối với bất kỳ một cơ quan, đơn vị nào trách nhiệm xây dựng VHCS sẽ phụ thuộc rất lớn vào những người lãnh đạo cao nhất. Vai trò của họ luôn là yếu tố quan trọng trong việc đưa ra các quy định, quy chế, vận động, thuyết phục hay điều hành và quản lý cả tập thể cùng chung tay xây dựng công sở văn hóa.

Tiểu kết chương 1

Trong chương này, luận văn đã trình bày tổng quan các công trình nghiên cứu có liên quan đến VHCS. Từ đó, tác giả hình thành cơ sở lý thuyết bằng việc xây dựng hệ thống các khái niệm làm công cụ để nghiên cứu cho đề tài luận văn như: Khái niệm văn hóa, khái niệm công sở, khái niệm VHCS, khái niệm văn hóa ứng xử, khái niệm đạo đức công vụ và xây dựng VHCS.

Chương 2

THỰC TRẠNG XÂY DỰNG VĂN HÓA CÔNG SỞ TẠI HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ KHU VỰC III

2.1. Chủ thể xây dựng văn hóa công sở tại Học viện Chính trị khu vực III

2.1.1. Học viện

- Tổ chức bộ máy

+ *Lãnh đạo Học viện Chính trị khu vực III*

Lãnh đạo Học viện Chính trị khu vực III gồm có 01 Giám đốc và 03 Phó Giám đốc.

+ *Các đơn vị trực thuộc bao gồm:*

6 đơn vị chức năng gồm các ban và phòng: Ban Tổ chức - Cán bộ, Ban Quản lý đào tạo, Ban Quản lý khoa học và Hợp tác quốc tế, Ban Kế hoạch – Tài chính, Ban Thanh tra, Văn phòng.

15 đơn vị giảng dạy, nghiên cứu, thông tin, xuất bản.

2.1.2. Tổ chức đoàn thể

- Đảng bộ Học viện Chính trị khu vực III

Đảng bộ Học viện Chính trị khu vực III (có 24 chi bộ, với 169 đảng viên) thuộc Đảng bộ Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Trong những năm qua, đảng bộ Học viện luôn nhận thức đúng đắn về vị trí và tầm quan trọng của việc nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng, và điều đó lại càng đặc biệt quan trọng hơn với chức năng, nhiệm vụ chính trị của Học viện.

- Công đoàn

Tổ chức Công đoàn HVCTKV III gồm có: 22 tổ công đoàn và 01 Công đoàn bộ phận; Ban Nữ công, với 211 đoàn viên. Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động, đại diện cho cán bộ, công chức, viên chức, công nhân và những người lao động khác, cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người CB,CC,VC.

- Tổ nữ công

Tổ nữ công HVCTKV III có 80 cán bộ nữ của các khoa, phòng, ban. Ban nữ công công đoàn có nhiệm vụ tham mưu giúp ban chấp hành công đoàn cùng cấp trong nhiều hoạt động. Ban nữ công có nhiệm vụ tham mưu giúp ban chấp hành công đoàn xây dựng và thực hiện các chế độ, chính sách, pháp luật liên quan đến lao động nữ; đại diện tham gia giải quyết các vấn đề có liên quan trực tiếp đến lao động nữ; thực hiện lồng ghép các hoạt động của hội phụ nữ với hoạt động nữ công công đoàn...

- Đoàn thanh niên

Đoàn thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh Học viện Chính trị khu vực III là tổ chức chính trị - xã hội của thanh niên đang công tác tại Học viện, thuộc Đoàn thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh. Trước năm 2012, Đoàn thanh niên Học viện III trực thuộc thành đoàn Đà Nẵng, sau đó được chuyển giao, sáp nhập về Đoàn Học viện Quốc gia, trực thuộc Đoàn thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh khối cơ quan Trung ương. Số lượng đoàn viên của Đoàn Học viện III là 40 đồng chí.

- Hội Cựu chiến binh

Được thành lập vào ngày 15/4/2001, Hội Cựu chiến binh Học viện Chính trị khu vực III là tập thể những đồng chí từng là thanh niên xung phong phục vụ chiến đấu và trực tiếp chiến đấu trên các chiến trường; những đồng chí lên đường nhập ngũ từ miền Bắc vào chiến đấu ở miền Nam trong những năm cuối cùng của cuộc kháng chiến chống Mỹ cứu nước.

2.1.3. Cơ chế phối hợp giữa các chủ thể

Công đoàn có vai trò tập hợp quần chúng để vận động, tuyên truyền về ý nghĩa, giá trị của VHCS nếu được hình thành trong tổ chức. Đoàn thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh - một tổ chức có khả năng tập hợp và vận động đến CBCC trẻ, những người luôn chứa đựng tinh thần nhiệt huyết và thái độ sẵn sàng, tích cực đón nhận sự thay đổi mới. Chính vì vậy, Đoàn thanh niên trong các hoạt động của mình cũng cần có sự lồng ghép các nội dung tuyên truyền, phổ biến về VHCS, đây là điều kiện thuận lợi để xây dựng và duy trì VHCS tại Học viện và tác động trực tiếp là hình thành giá trị VHCS ngay từ trong từng Đoàn viên thanh niên mà cũng chính là CBCC của Học viện.

2.2. Nguồn lực quản lý

2.2.1. Về con người

- Cán bộ công chức, viên chức

Học viện Chính trị khu vực III có 211 cán bộ, công chức, viên chức và 6 nhân viên hợp đồng. Đội ngũ cán bộ khoa học của Học viện có học hàm

Phó Giáo sư và học vị từ Thạc sĩ trở lên là 126 đồng chí chiếm 64,29% tổng số cán bộ, công chức, viên chức của Học viện, trong đó có 09 Phó Giáo sư, Tiến sĩ, chiếm 4,60%; 44 Tiến sĩ, chiếm 22,45%; 73 Thạc sĩ, chiếm 37,24%.

- Học viên

Học viên của HVCTKV III là những cán bộ đang công tác trong các cơ quan Đảng, chính quyền, mặt trận tổ quốc và các đoàn thể chính trị xã hội khu vực Miền trung – Tây Nguyên. Phần lớn họ có chức vụ lãnh đạo quản lý (hoặc được quy hoạch vào các chức danh lãnh đạo quản lý); là những người có trình độ chuyên môn, có như kinh nghiệm công tác.

2.2.2. Về tài chính

Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh là đơn vị dự toán cấp 1 được nhận kinh phí từ ngân sách cấp để thực hiện nhiệm vụ và có chức năng quản lý tài chính với hệ thống các đơn vị trực thuộc gồm nhiều đơn vị dự toán cấp 3 (Học viện Trung tâm, Học viện Chính trị khu vực I, Học viện Chính trị khu vực II, Học viện Chính trị khu vực III, Học viện Chính trị khu vực IV). HVCTKV III là đơn vị dự toán cấp 3 nhận kinh phí từ ngân sách thông qua Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.

2.2.3. Về cơ sở vật chất

Cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy và học tập gồm có 2 hội trường lớn với tổng số 800 chỗ ngồi; 16 giảng đường, với khoảng 1200 chỗ ngồi; 4 phòng họp và hội thảo có tổng sức chứa 180 chỗ ngồi; 4 nhà ở học viên, gồm 226 phòng, với 678 giường có đầy đủ trang thiết bị cần thiết: mỗi phòng một tivi màn hình phẳng, bình tắm nóng lạnh, đèn, quạt, lắp đặt hệ thống Wifi phục vụ cho học viên truy cập Internet...

2.3. Hoạt động xây dựng văn hóa công sở tại Học viện Chính trị khu vực III

Để tìm hiểu thực trạng VHCS tại HVCTKV III, tác giả đã tiến hành khảo sát thực tế thông qua lấy phiếu điều tra CB,CC,VC và học viên tại

Học viện (200 phiếu). Ngoài ra, còn kết hợp với phỏng vấn trực tiếp 50 CBCCVC nữ và nghiên cứu một số số liệu, tài liệu tham khảo của một số công trình trước đó về việc thực hiện văn hóa công sở để có cái nhìn toàn diện và tổng quát về thực trạng VHCS tại HVCTKV III hiện nay.

2.3.1. Đạo đức công vụ của cán bộ, công chức, viên chức,

Học viện Chính trị khu vực III là trường Đảng, là trung tâm bồi dưỡng, đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt ở khu vực miền Trung, Tây Nguyên. Vì vậy, đạo đức công vụ tại Học viện chính là đạo đức nhà giáo gắn liền với đạo đức cách mạng, việc học tập và làm theo đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh là việc làm cần thiết và có ý nghĩa sâu sắc. Bản thân mỗi cán bộ, giảng viên Học viện III cần đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng Hồ Chí Minh, quán triệt và kiên định về bản chất, nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội.

2.3.2. Giao tiếp ứng xử và giao tế của cán bộ, công chức, viên chức

Chuẩn mực giao tiếp, ứng xử là một trong những nhân tố quan trọng cấu thành nên cấu trúc của VHCS. Chuẩn mực giao tiếp ứng xử của VHCS là các quy tắc, cách thức cụ thể được quy định rõ để phù hợp với các giá trị văn hóa mà công sở đã lựa chọn.

- Hoạt động giao tế của Học viện chính trị khu vực III

Bám sát chức năng, nhiệm vụ, HVCTKV III luôn coi trọng hợp tác quốc tế, trao đổi khoa học, giao lưu học tập kinh nghiệm với các Học viện Chính trị tỉnh ở Trung Quốc, mới đây là với Lào để tiến hành ký kết các văn bản về hợp tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. HVCTKV III luôn coi trọng hợp tác đào tạo, nghiên cứu khoa học với các ban, ngành, địa phương nhất là trên địa bàn Miền trung, Tây Nguyên.

2.3.3. Thiết kế các loại trang phục của cán bộ, công chức, viên chức khi làm việc tại cơ quan

- Về trang phục thường nhật của cán bộ, giảng viên

Nhìn chung, trang phục của cán bộ, giảng viên trong giờ làm việc tại HVCTKV III đảm bảo trang trọng, lịch sự, đúng quy định. Đối với những buổi lễ lớn, cuộc họp trọng thể. Cán bộ, giảng viên mặc lễ phục và trang phục như áo vest, comple đối với nam, áo dài truyền thống đối với nữ.

Người cán bộ, giảng viên dù ở vị trí công việc nào luôn phải thể hiện mình là đại diện của Học viện đang thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, nhiệm vụ chuyên môn với học viên nên trang phục phải gọn gàng, lịch sự và phù hợp với hoàn cảnh. Đây cũng là một nét văn hóa công sở giúp tạo được một hình ảnh nghiêm trang và chuyên nghiệp.

2.3.4. Không gian cảnh quan ngoại thất, bài trí phòng làm việc

- Về treo Quốc kỳ

Việc treo quốc kỳ, quốc huy được quy định tại Điều 11, Điều 12 của quy chế văn hóa công sở cho các cơ quan hành chính nhà nước.

- Về cảnh quan khuôn viên học viện

Học Viện III có 2 trụ sở làm việc ở số 215 và 232 đường Nguyễn Công Trứ, thành phố Đà Nẵng. Trụ sở ở 232 Nguyễn Công Trứ là nơi làm việc của các khoa, phòng, ban.

Nhà ở phục vụ học viên, khách

HVCTKV III đã bố trí được nơi nghỉ cho học viên, Học viện đã xây dựng được 4 tòa nhà, mỗi tòa nhà cao 5 tầng với trên 230 phòng ở cho gần 700 học viên có đầy đủ trang thiết bị cần thiết, mỗi phòng một tivi màn hình phẳng, bình tắm nóng lạnh, đèn, quạt, lắp đặt hệ thống Wifi phục vụ cho học viên truy cập internet. Học viện có 70 phòng khách được trang bị đầy đủ tiện nghi, đảm bảo cho việc nghỉ ngơi của khách; một nhà ăn hai tầng có sức chứa cho 1000 người ăn.

- Về trang bị phương tiện làm việc và học tập

HVCTKV III đã trang bị đầy đủ trang thiết bị phục vụ giảng dạy như máy tính, máy chiếu, nối mạng internet, đáp ứng khá tốt cho nhu cầu giảng

dạy và học tập của CB,CC,VC và học viên. Trung tâm thông tin khoa học với nguồn tài liệu phong phú đa dạng từ sách tham khảo, báo, tạp chí...Tuy nhiên, hạn chế chung hiện nay là còn thiếu trang thiết bị hiện đại, phù hợp, như bảng lật, bảng kéo.

2.3.5. Hoạt động văn thể tại Học viện Chính trị Khu Vực III

Văn hóa công sở được đánh giá là một yếu tố quan trọng và là tài sản vô hình góp phần tạo nên vị thế của HVCTKV III. Cùng với nhiệm vụ phấn đấu hoàn thành tốt công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học, Học viện III luôn chú trọng đẩy mạnh công tác xây dựng văn hóa công sở. Trong đó việc tổ chức các hoạt động văn nghệ, thể thao là một phần quan trọng trong xây dựng văn hóa công sở của Học viện.

2.3.6. Công tác thi đua khen thưởng

Công tác Thi đua, khen thưởng tại HVCTKV III là một nội dung quan trọng, được duy trì đều đặn hằng năm. Thông qua phong trào Thi đua phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của các tập thể, cá nhân, khắc phục những hạn chế, yếu kém.

2.3.7. Công tác thanh tra, kiểm tra

Sau khi Quyết định số 5029/QĐ-HVCTQG Ban hành Quy định về ứng xử văn hóa của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương được triển khai, Ban giám đốc HVCTKV III chỉ đạo tất cả các đơn vị khoa, phòng, ban phải tuân thủ và thực hiện nghiêm theo Quyết định này.

2.4. Đánh giá về công tác xây dựng văn hóa công sở tại Học viện Chính trị khu vực III

Thời gian qua, việc xây dựng VHCS đã có những chuyển biến tích cực, đội ngũ công chức, viên chức và người lao động ngày càng gương mẫu hơn điển hình: trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của các CB,CC,VC ngày càng được nâng lên; ứng xử văn hóa; ăn mặc đẹp, gọn gàng, tiết kiệm (thời gian,

văn phòng phẩm, tiết kiệm điện...) hơn; trụ sở của Học viện ngày càng khang trang, sạch đẹp.

2.4.1. Những thành quả đạt được về xây dựng Văn hóa công sở tại Học viện Chính trị khu vực III

- Về việc ban hành các văn bản, quy định về Văn hóa công sở tại Học viện chính trị khu vực III

- Về trang phục, lễ phục của cán bộ, giảng viên

- Về đeo thẻ của cán bộ, giảng viên

- Về giao tiếp và ứng xử của cán bộ, giảng viên

- Về treo Quốc kỳ, bài trí khuôn viên công sở, phòng làm việc

- Về trang bị phương tiện làm việc cho cán bộ, giảng viên

- Về cơ sở vật chất của HVCTKV III

Nguyên nhân của những thành quả đạt được

- Ban Giám đốc, Đảng ủy HVCTKV III đã quan tâm, chú trọng hơn đến công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng cán bộ, công chức. Cơ quan, đơn vị đã xác định đây là một trong những nhiệm vụ quan trọng nhất trong việc xây dựng và phát triển đơn vị.

2.4.2. Một số hạn chế về xây dựng Văn hóa công sở tại Học viện Chính trị khu vực III

Nhận thức về VHCS của một bộ phận CB,CC,VC còn chưa đầy đủ, chưa thấy rõ được mối liên hệ giữa xây dựng và nâng cao VHCS với hiệu lực, hiệu quả hoạt động của cơ quan. Nhận thức của CB,CC,VC về xây dựng VHCS đã được nâng cao rõ rệt, nhưng phần lớn họ không chú ý tìm hiểu và hiểu rõ các giá trị, chuẩn mực cần hình thành và duy trì của VHCS.

Tiểu kết chương 2

Chương 2 của đề tài đã khái quát nghiên cứu thực tiễn về hiện trạng VHCS trong HVCTKV III. Để thực hiện được, đề tài ngoài việc khảo cứu các tài liệu sơ cấp và tài liệu thứ cấp cũng đã tiến hành khảo sát thực tiễn để căn cứ

vào số liệu có được tiến hành tổng hợp, phân tích và đánh giá kết quả xây dựng VHCS cũng như tìm kiếm các nguyên nhân dẫn đến kết quả đã có.

Chương 3

GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ XÂY DỰNG VĂN HÓA CÔNG SỞ TẠI HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ KHU VỰC III

3.1. Những yếu tố tác động đến xây dựng văn hóa công sở tại Học viện Chính trị khu vực III trong bối cảnh hiện nay

3.1.1. Yếu tố khách quan

- *Tác động của truyền thống văn hóa*
- *Tác động của du nhập văn hóa nước ngoài*
- *Điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia*

3.1.2. Yếu tố chủ quan

- *Trình độ, năng lực nhận thức của đội ngũ cán bộ, giảng viên*
- *Vị thế của Học viện Chính trị khu vực III*
- *Mức độ hiện đại hóa công sở*

3.2. Những giải pháp nâng cao chất lượng công tác xây dựng văn hóa công sở tại Học viện Chính trị khu vực III trong thời gian tới

3.2.1. Về cơ chế, chính sách, ban hành văn

Xây dựng VHCS chính là xây dựng một môi trường làm việc hiện đại, chuyên nghiệp, thân thiện và hiệu quả. Muốn vậy, đòi hỏi quá trình xây dựng VHCS phải có khung pháp lý điều chỉnh và thực tế cho thấy có nhiều văn bản quy phạm pháp luật qui định về VHCS được ban hành như: Quyết định số 21/2007/QĐ-BXD ngày 23/5/2007 của Bộ Xây dựng về việc ban hành quy định các yêu cầu về tiêu chuẩn xây dựng công sở các cơ quan HCNN; Quyết định số 129/2007/QĐ-TTg ban hành Quy chế VHCS tại các cơ quan HCNN qui định về biểu tượng và sử dụng biểu tượng quốc gia, trang phục và lễ phục,

giao tiếp ứng xử của CB,CC,VC thi hành nhiệm vụ, cách thức bài trí tại cơ quan HCNN.

3.2.2. Nâng cao đạo đức công cụ của cán bộ, công chức, viên chức Học viện chính trị khu vực III

Một số giải pháp nâng cao đạo đức công vụ tại Học Viện Chính trị khu vực III

Thứ nhất, tăng cường công tác giáo dục cho đội ngũ CB,CC,VC không ngừng tu dưỡng, rèn luyện đạo đức cách mạng, tích cực học tập nâng cao trình độ, đồng thời tích lũy kiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng công tác, kiên quyết và kiên trì trong cuộc đấu tranh chống lại những biểu hiện sai trái.

Thứ hai, tiếp tục tuyên truyền, quán triệt, triển khai việc thực hiện việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức phong cách Hồ Chí Minh theo Chỉ thị 05-CT/TW ngày 15/5/2015 của Bộ Chính gắn với việc thực hiện Nghị quyết Trung ương 4- khóa XII của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến” và “tự chuyển hóa” trong nội bộ.

3.2.3. Công tác tuyên truyền, phổ biến về văn hóa công sở trong toàn Học viện

- Tuyên truyền giáo dục, nâng cao nhận thức trong đội ngũ cán bộ công chức

Nâng cao nhận thức về VHCS phải bắt đầu từ chính các chủ thể có nhiệm vụ xây dựng, tổ chức thực hiện và duy trì VHCS. Kết quả khảo sát đã cho thấy nhận thức của CB,CC,VC tại HVCTKV III mặc dù đã có những cải thiện nhưng vẫn còn hạn chế.

- Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức văn hóa công sở cho cán bộ, công chức

Cải thiện và nâng cao chất lượng CB,CC,VC đóng vai trò vô cùng quan trọng trong xây dựng VHCS của Học viện. Xây dựng đội ngũ CB,CC,VC phải gắn kết hàng loạt các chính sách như tuyển dụng, đào tạo, quy hoạch, bổ

nhiệm, đề bạt, tăng lương,... và ở mỗi nội dung đòi hỏi cần có những phương thức khác nhau, yêu cầu khác nhau. Một trong những nội dung cần thiết trong xây dựng và đào tạo CB,CC,VC là yêu cầu năng lực về hoàn thiện kiến thức về VHCS lại chưa được chú trọng.

3.2.4. Xây dựng môi trường văn hóa công sở tại Học viện Chính trị khu vực III

Văn hóa công sở không chỉ thể hiện hình thức bên ngoài của công sở, ở bộ mặt khuôn viên, trụ sở làm việc, bố trí sắp xếp trong công sở... mà VHCS còn là thể hiện ở việc giải quyết quan hệ giữa CB,CC,VC với nhau, giữa học viên với nhau, giữa giảng viên và học viên. Xây dựng môi trường VHCS tại HVCTKV III là xây dựng đời sống văn hóa lành mạnh, thể hiện trình độ phát triển của con người về chân, thiện, mỹ. Xây dựng môi trường văn hóa chính là giáo dục cho cán bộ, giảng viên những giá trị văn hóa cao đẹp của dân tộc, tạo điều kiện để họ phát triển toàn diện cả về vật chất và tinh thần.

3.2.5. Nâng cao chất lượng các hoạt động văn nghệ, thể thao

Thứ nhất, các đoàn thể cần làm tốt hơn nữa công tác đề xuất, tham mưu, phối hợp với Ban Giám đốc, Đảng ủy Học viện III, với Công đoàn cấp trên để tạo sự thống nhất trong tổ chức các hoạt động phong trào.

Thứ hai, chủ động và tích cực tạo dựng sự phối hợp đồng bộ giữa Ban chấp hành Công đoàn với các đoàn thể trong Học viện III, lãnh đạo các đơn vị, các Tổ trưởng Công đoàn và Ban Giám đốc Học viện III. Đây là một biện pháp hết sức quan trọng để hoạt động phong trào được duy trì thường xuyên và đạt được kết quả cao, thu hút đông đảo lực lượng tham gia các hoạt động.

3.2.6. Nâng cao chất lượng công tác thi đua khen thưởng

Để nâng cao chất lượng công tác thi đua, khen thưởng cần thực hiện các giải pháp sau:

Một là, tăng cường sự chỉ đạo của Ban Giám đốc, Đảng ủy, các tổ chức đoàn thể của Học viện III đối với công tác thi đua, khen thưởng; cụ thể hóa các nội dung thi đua thành kế hoạch, phong trào thi đua thiết thực, hiệu quả.

Hai là, lãnh đạo các đơn vị cần phát huy vai trò, trách nhiệm, tính tiên phong gương mẫu trong công tác thi đua; kịp thời tổ chức, xây dựng phong trào thi đua của đơn vị mình cho phù hợp, trên cơ sở bám sát nhiệm vụ và tình hình thực tế của Học viện III.

3.2.7. Tăng cường công tác thanh tra, Kiểm tra

Tăng cường sự lãnh đạo của Ban giám đốc, đảng ủy đối với công tác xây dựng VHCS, chú trọng chất lượng, hiệu quả. Nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong việc triển khai thực hiện các nhiệm vụ, gắn kết quả thực hiện cải cách hành chính với trách nhiệm của thủ trưởng cơ quan, đơn vị và coi đây là tiêu chí quan trọng để đánh giá, bình xét thi đua, khen thưởng, quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ. Hằng năm, Học viện nên đưa vào chương trình làm việc của mình về việc chỉ đạo, kiểm tra, thanh tra, sơ kết, tổng kết việc nâng cao đạo đức công vụ, xây dựng văn hóa công sở văn minh, hiện đại.

Tiểu kết chương 3

Trong những năm qua, việc quan tâm xây dựng và thực thi VHCS tại HVCTKV III đã đạt được nhiều thành tựu đáng khích lệ, tạo những chuyển biến trong nhận thức, hành động của đội ngũ CBCC từ lãnh đạo đến công chức, viên chức trong từng tổ chức, đơn vị. Tuy nhiên, việc duy trì và phát triển VHCS theo hướng bền vững để tạo những giá trị lâu dài, cần thực hiện nhiều giải pháp đồng bộ, trong đó nâng cao nhận thức của các cấp ủy đảng, chính quyền các cấp và đội ngũ CB,CC,VC về vai trò, vị trí, tầm quan trọng của VHCS – đó là nền tảng, cơ sở để thiết lập, hình thành những giá trị tốt đẹp của tinh thần nhân văn, dân chủ, công bằng, khoa học. Bên cạnh đó HVCTKV III cần ban hành, thiết lập bộ quy tắc ứng xử, quy định các chuẩn

mục trong giao tiếp, đề xuất những tiêu chí cụ thể của VHCS, từ những yếu tố cốt lõi là hệ giá trị đến những yếu tố thể hiện bên ngoài công sở. Mặt khác tăng cường hệ thống cơ sở vật chất đồng bộ hiện đại với những trang thiết bị tiên tiến, đáp ứng tốt với mô hình chính phủ điện tử, nhà nước kiến tạo, hành động ở nước ta hiện nay. Việc đầu tư kinh phí, tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực đủ mạnh với phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn vững vàng, nhanh nhạy với cái mới, xử lý tốt những tình huống phức tạp nảy sinh, định hướng con người đến những giá trị cao đẹp của chân, thiện, mỹ. Để VHCS trở thành động lực, mục tiêu hướng đến của nền hành chính thời đại mới ở HVCTKV III đòi hỏi sự vào cuộc và ý thức của mỗi cán bộ, học viên.

KẾT LUẬN

Trên cơ sở tìm hiểu lí luận vấn đề VHCS, nghiên cứu thực trạng xây dựng và thực hiện VHCS tại HVCTKV III, đề tài đã thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu một cách đầy đủ, khách quan. Từ đó đi sâu vào thực trạng về xây dựng văn hoá công sở, những kết quả đạt được và những hạn chế mắc phải nhằm đưa ra những phương hướng, giải pháp cụ thể hướng đến xây dựng có hiệu quả VHCS, hướng đến góp phần tham gia vào công cuộc cải cách tổng thể nền hành chính nhà nước, tiến tới xây dựng một nền hành chính chuyên nghiệp, dân chủ, trong sạch, hiện đại, phù hợp với nhu cầu đổi mới đất nước cũng như xu thế hội nhập.